

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM MELAKSANAKAN
TUGAS POKOK PENYULUH PERTANIAN
DI BP3K KECAMATAN BANJAR BARU
KABUPATEN TULANG BAWANG**

(Skripsi)

Oleh

DIQA AULIA SARI



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM MELAKSANAKAN TUGAS POKOK PENYULUH PERTANIAN DI BP3K KECAMATAN BANJAR BARU KABUPATEN TULANG BAWANG

Oleh

Diqa Aulia Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokoknya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru. Lokasi penelitian ini dipilih secara sengaja (*purposive*) di Kecamatan Banjar Baru. Responden pada penelitian ini adalah 7 orang penyuluh dan 75 petani binaan penyuluh. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan analisis deskriptif dan menggunakan uji statistik nonparametrik korelasi *Rank Spearman* untuk menguji hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian adalah tingkat motivasi penyuluh, pendapatan penyuluh, dan fasilitas kerja, sedangkan faktor faktor yang tidak berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian adalah jumlah petani binaan penyuluh, sistem penghargaan, dan jarak tempat tinggal dengan wilayah kerja penyuluh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang termasuk dalam klasifikasi sedang.

Kata kunci: kinerja, penyuluh pertanian, tugas pokok

ABSTRACT

PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKER IN IMPLEMENTING THE MAIN TASKS OF AGRICULTURAL EXTENSION IN BP3K BANJAR BARU SUB DISTRICT TULANG BAWANG REGENCY

By

Diqa Aulia Sari

This research aims to determine the performance of agricultural extension worker in performing their main tasks and to know the factors that related with agricultural extension worker performance in implementing the main tasks on BP3K Banjar Baru Sub District. The location selected purposively in Banjar Baru Sub District. Respondents in this research were seven agricultural extension worker and 75 farmers. Data collecting from January until February 2017. Research method were using survey method with descriptive analysis and non-parametric statistics correlation Rank Spearman test for hypothesis verification. The results of Hypotesis test showed that factors which it related with agricultural extension worker's performance are agricultural extension worker motivation level, income, and working facilities, while the factors that not related with performance of agricultural extension worker in implementing main tasks were total of their farmers target, reward system, and distance of residence to the farmers target area (working area). The result of this research showed that generally the performance of agricultural extension worker in implementing the main tasks of agricultural extension worker in BP3K Banjar Baru Sub District are in middle classification.

Keyword: agricultural extension worker, main tasks, performance

**KINERJA PENYULUH PERTANIAN DALAM MELAKSANAKAN
TUGAS POKOK PENYULUH PERTANIAN
DI BP3K KECAMATAN BANJAR BARU
KABUPATEN TULANG BAWANG**

Oleh

DIQA AULIA SARI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN**

Pada

**Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DALAM MELAKSANAKAN TUGAS
POKOK PENYULUH PERTANIAN DI BP3K
KECAMATAN BANJAR BARU
KABUPATEN TULANG BAWANG**

Nama Mahasiswa : **Diqa Aulia Sari**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1314131032**

Jurusan : **Agribisnis**

Fakultas : **Pertanian**



1. Komisi Pembimbing

Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S
NIP 19581111 198603 1 004

Dr. Serly Silviyanti S., S.P., M.Si.
NIP 19800706 200801 2 023

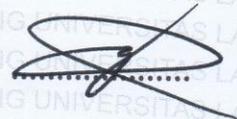
2. Ketua Jurusan Agribisnis

Dr. Ir. Fembriarti Erry Prasmatiwi, M.P.
NIP 19630203 198902 2 001

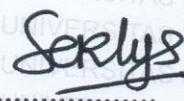
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

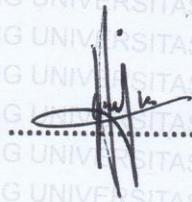
Ketua : Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S.



Sekretaris : Dr. Serly Silviyanti S., S.P., M.Si.



**Penguji
Bukan Pembimbing : Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S.**



2. Dekan Fakultas Pertanian

Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si.
NIP 19611020 198603 1 002



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 5 Juli 2017

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung pada tanggal 7 Mei 1995. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Kulhaq Asyari dan Ibu Dinni Kardiyah. Penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak-kanak di TK Arusydah Bandar Lampung, pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 2 Labuhan Ratu pada tahun 2007, pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 23 Bandar Lampung pada tahun 2010, pendidikan menengah atas di SMA YP Unila Bandar Lampung tahun 2013, dan pada tahun 2013 penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi (SNMPTN).

Selama menempuh pendidikan di jurusan Agribisnis, penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gedung Aji Kecamatan Gedung Aji Lama Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2016, melakukan Praktik Umum (PU) di BP4K Kabupaten Tulang Bawang pada tahun 2016, dan mendapat kepercayaan menjadi asisten dosen mata kuliah Komunikasi Bisnis pada semester genap tahun ajaran 2016/2017. Penulis aktif di lembaga kemahasiswaan sebagai wakil sekretaris Duta Mahasiswa Fakultas Pertanian Unila periode 2015 - 2016, anggota Bidang Pengkaderan dan Pengabdian Masyarakat Himpunan Mahasiswa Sosial Ekonomi Pertanian (Himaseperta), anggota Bidang Hubungan Masyarakat Lembaga Studi

Mahasiswa Pertanian, dan sekretaris umum Bidang Keperempuanan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Pertanian Unila Periode 2016 – 2017.

Penulis juga pernah mengikuti pelatihan-pelatihan yaitu Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK), Latihan Kepemimpinan Manajemen Mahasiswa Tingkat Dasar (LKMMTD), dan *Basic Training* 1 HMI (LK1).

SANWACANA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Melaksanakan Tugas Pokok Penyuluh Pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang”**. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan bagi seluruh umat manusia.

Penulis sadar bahwa terselesaikannya skripsi ini bukanlah hasil jerih payah sendiri akan tetapi berkat bimbingan, nasihat, dan dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S., selaku Dosen Pembimbing Pertama.
2. Ibu Dr. Serly Silviyanti S., S.P., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua.
3. Ibu Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S., selaku Dosen Pembahas/Penguji.
4. Bapak Dr. Ir. Dwi Haryono, M.S., selaku Pembimbing Akademik
5. Ibu Dr. Ir. F.E. Prasmatiwi, M.P. selaku Ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung

6. Bapak Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung
7. Keluarga tercinta, mama, papa, Kakak Irfan dan Kakak Intan yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan yang tidak ada henti-hentinya.
8. Seluruh Dosen Fakultas Pertanian dan semua Karyawan di Jurusan Agribisnis (Mbak Ayi, Mbak Iin, Mbak Fitri, Mas Boim, Mas Buchori).
9. Bapak Nyoman, Bapak Syarif, serta seluruh penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru yang telah membantu hingga skripsi ini dapat selesai.
10. Sahabat-sahabatku tersayang yang tiada hentinya memberikan motivasi, keceriaan, semangat dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini Citra Rianzani, Fadia Diah Lestari, Riandari Irsa dan Muhamad Nabil Setiawan semoga persahabatan ini tetap terjalin hingga akhir hayat kita nanti dan selalu mendukung satu sama lain disaat susah maupun senang.
11. Sahabat hena Rini Mega Putri, Ayu Aprilia Mansi, Tsuraya Khairunnisa, Putri Narimaning, Dewi Pramu Shinta yang telah memberikan semangat.
12. Rekan-rekan HMI Komisariat Pertanian Azil, Izal, Nuzul, Okta, Cici, Rini, Anita, Madem, Fitria, Linda, Yogi, Syarif, dan kanda yunda yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bantuannya.
13. Sahabat sejak SMA Putri Marissa dan Astri Kartika, terimakasih telah menemani dan menyemangati hingga akhir.
14. Rekan-Rekan angkatan 2013 seperjuangan, senasib, dan sepenanggungan selama menyelesaikan skripsi yang tidak dapat saya tuliskan satu persatu disini, terima kasih atas segala bantuan dan motivasi kalian selama ini.

15. Atu dan Kiyay Agribisnis angkatan 2009, 2010, 2011, 2012 (Kak Bedel, Kak Santi, Kak Audina, Kak Ayu) yang telah memberikan masukan yang berguna dalam menyelesaikan skripsi ini.

16. Seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian selama ini

Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik kepada semua pihak atas segala bantuan yang telah diberikan. Mohon maaf bila dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan. Akhir kata

Wassamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bandar Lampung,

Penulis,

Diqa Aulia Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	ix
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang dan Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka	9
1. Penyuluh Pertanian	9
2. Kinerja Penyuluh Pertanian	11
3. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian	15
a. Faktor Internal	15
1) Umur	15
2) Jenis Kelamin	16
3) Pendidikan	17
4) Masa Kerja atau Pengalaman	18
5) Pendapatan	19
6) Motivasi	20
7) Pelatihan	22
b. Faktor Eksternal	23
1) Jumlah Petani Binaan	23
2) Fasilitas Kerja	24
3) Sistem Penghargaan	25
4) Jarak Tempat Tinggal	26
4. Tugas Pokok Penyuluh Pertanian	27

B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis	36

III. METODE PENELITIAN

A. Konsep, Definisi Operasional dan Pengukuran	
Variabel Penelitian	37
1. Variabel Bebas (X)	37
2. Variabel Terikat (Y)	42
B. Lokasi, Waktu dan Sampel Penelitian	45
C. Metode Pengumpulan Data	48
D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	49
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	52

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

A. Letak Geografis dan Luas Wilayah	54
B. Kondisi Topografi, Tanah, dan Iklim	56
C. Keadaan Penduduk	56
D. Kelembagaan Tani dan Kelembagaan Ekonomi	58
E. Gambaran Umum BP3K Kecamatan Banjar Baru	59
F. Keadaan Umum Pertanian	60

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Faktor-faktor Internal yang Diduga Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Melaksanakan Tugas pokok Penyuluh Pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	62
1. Tingkat Motivasi Penyuluh (X_1)	62
2. Pendapatan Penyuluh (X_2)	66
B. Deskripsi Faktor-faktor Eksternal yang Diduga Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Melaksanakan Tugas pokok Penyuluh Pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	68
1. Jumlah Petani Binaan (X_3)	68
2. Fasilitas Kerja (X_4)	70
3. Sistem Penghargaan (X_5)	72
4. Jarak Tempat Tinggal Penyuluh ke WKPP (X_6)	74
C. Deskripsi Variabel Y (Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Melaksanakan Tugas Pokok Penyuluh Pertanian)	76
1. Menyusun program penyuluhan	76

2. Melakukan pertemuan berkala	79
3. Melakukan kegiatan pertemuan teknis, demonstrasi, dan kursus	81
4. Melakukan pengembangan organisasi	84
5. Melatih dan mengembangkan kepemimpinan petani	86
6. Memfasilitasi pengembangan media informasi yang dibuat petani untuk penyebaran informasi penyuluh pertanian	89
7. Melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain	92
8. Melaksanakan studi banding dengan kelompok tani lain	94
D. Hasil Pengujian Hipotesis	97
1. Faktor internal penyuluh pertanian	98
a. Hubungan antara tingkat motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru ...	99
b. Hubungan antara pendapatan penyuluh dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru ...	100
2. Faktor eksternal penyuluh pertanian	101
a. Hubungan antara jumlah petani binaan penyuluh dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	103
b. Hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru ...	104
c. Hubungan antara sistem penghargaan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru ...	105
d. Hubungan antara jarak tempat tinggal penyuluh ke WKPP dengan kinerja penyuluh pertanian dalam Melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	105
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah penyuluh pertanian (PNS, THL, Swadaya) menurut Kabupaten/kota di Provinsi Lampung tahun 2014.....	4
2. Data penyuluh pertanian menurut kecamatan dan kelompok jabatan fungsional (KJF) di Kabupaten Tulang Bawang tahun 2015	5
3. Kelompok tani binaan dan wilayah binaan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	6
4. Ringkasan penelitian terdahulu	28
5. Pengukuran variabel bebas faktor internal	39
6. Pengukuran variabel bebas faktor eksternal	41
7. Pengukuran variabel terikat tugas pokok penyuluh pertanian (Y)	44
8. Jumlah petani sampel setiap wilayah binaan penyuluh pertanian di Kecamatan Banjar Baru tahun 2016	47
9. Hasil uji validitas instrument tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru menurut penilaian petani	51
10. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian mengenai tugas pokok Penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang	53
11. Keadaan penduduk Kecamatan Banjar Baru berdasarkan golongan umur tahun 2016	56
12. Jumlah penduduk Kecamatan Banjar Baru menurut tingkat pendidikan tahun 2016	57

13. Kelembagaan kelompok tani di wilayah binaan BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabubaten Tulang Bawang tahun 2016.....	58
14. Kelembagaan ekonomi di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang tahun 2016	59
15. Sebaran tingkat motivasi penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang.....	63
16. Sebaran tingkat pendapatan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	67
17. Sebaran jumlah petani binaan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	69
18. Sebaran skor fasilitas kerja penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	71
19. Sebaran jumlah skor sistem penghargaan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	73
20. Sebaran jarak tempat tinggal penyuluh pertanian ke WKPP di BP3K Kecamatan Banjar Baru	75
21. Sebaran skor dan klasifikasi menyusun programa penyuluhan pertanian menurut penilaian penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru	77
22. Sebaran skor dan klasifikasi menyusun programa penyuluhan pertanian menurut penilaian petani binaan di BP3K Kecamatan Banjar Baru	78
23. Sebaran dan klasifikasi frekuensi pertemuan berkala menurut penilaian penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru ...	79
24. Sebaran dan klasifikasi frekuensi pertemuan berkala menurut penilaian petani binaan penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru	80
25. Sebaran dan klasifikasi pertemuan teknis, demonstrasi, dan Kursus menurut penilaian penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	82
26. Sebaran dan klasifikasi pertemuan teknis, demonstrasi, dan Kursus menurut penilaian petani binaan penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	82

27. Sebaran skor dan klasifikasi pengembangan organisasi petani menurut penilaian penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	84
28. Sebaran skor dan klasifikasi pengembangan organisasi petani menurut penilaian petani binaan penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	85
29. Sebaran skor dan klasifikasi melatih dan mengembangkan kepemimpinan petani menurut penilaian penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	87
30. Sebaran skor dan klasifikasi melatih dan mengembangkan kepemimpinan petani menurut penilaian petani binaan di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	88
31. Sebaran skor dan klasifikasi kemampuan penyuluh dalam memfasilitasi pengembangan media informasi yang dibuat petani untuk penyebaran informasi penyuluhan pertanian menurut penilaian penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	89
32. Sebaran skor dan klasifikasi kemampuan penyuluh dalam memfasilitasi pengembangan media informasi yang dibuat petani untuk penyebaran informasi penyuluhan pertanian menurut penilaian petani binaan di BP3K Kecamatan Banjar Baru	90
33. Sebaran skor dan klasifikasi kemampuan penyuluh dalam melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain menurut penilaian penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	92
34. Sebaran skor dan klasifikasi kemampuan penyuluh dalam melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain menurut penilaian petani binaan di BP3K Kecamatan Banjar Baru	93
35. Sebaran skor dan klasifikasi melaksanakan studi banding dengan Kelompok tani lain menurut penilaian penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru	94
36. Sebaran skor dan klasifikasi melaksanakan studi banding dengan Kelompok tani lain menurut penilaian petani binaan di BP3K Kecamatan Banjar Baru	95
37. Rekapitulasi klasifikasi penilaian tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	96
38. Hasil analisis korelasi <i>Rank Spearman</i> antara faktor internal dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	98

39. Hasil analisis korelasi <i>Rank Spearman</i> antara faktor eksternal dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru	102
40. Identitas responden penyuluh BP3K Kecamatan Banjar Baru	109
41. Identitas responden petani binaan penyuluh BP3K Kecamatan Banjar Baru	110
42. Variabel X penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Banjar Baru ...	114
43. Skor kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian menurut penilaian penyuluh BP3K Kecamatan Banjar Baru	115
44. Skor kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian menurut penilaian petani binaan penyuluh BP3K Kecamatan Banjar Baru.....	116
45. Variabel X dalam MSI penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Banjar Baru	120
46. Skor variabel tugas pokok penyuluh pertanian (Y) dalam MSI menurut penilaian penyuluh pertanian BP3K Kecamatan Banjar Baru	122
47. Skor variabel tugas pokok penyuluh pertanian (Y) dalam MSI menurut penilaian petani binaan penyuluh BP3K Kecamatan Banjar Baru	124
48. Rekapitulasi perhitungan variabel X dan variabel Y	128
49. Hasil analisis hubungan antara tingkat motivasi penyuluh dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian	129
50. Hasil analisis hubungan antara pendapatan penyuluh dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian	129
51. Hasil analisis hubungan antara jumlah petani binaan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian	130
52. Hasil analisis hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian	130

53. Hasil analisis hubungan antara sistem penghargaan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian	130
54. Hasil analisis hubungan antara jarak tempat tinggal ke WKPP dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka berpikir hubungan faktor internal dan eksternal dengan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang	35

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang dan Masalah

Pembangunan di negara yang sedang berkembang pada umumnya dititik beratkan pada sektor pertanian guna memperbaiki mutu makanan penduduknya dan untuk memenuhi kebutuhan bahan pangan secara nasional (Kementerian Pertanian, 2014). Membangun bidang pertanian terdapat enam komponen fungsional yang saling berkaitan satu terhadap yang lain dan tidak saling dipisahkan. Keenam komponen fungsional tersebut yaitu: (1) komponen produksi, (2) komponen sarana produksi pertanian dan kredit, (3) komponen pemasaran, (4) komponen penelitian, (5) komponen penyuluhan, dan (6) komponen peraturan (Suhardiyono, 1988).

Salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan sektor pertanian menjadi sebuah sektor yang maju adalah dengan cara melakukan pengesahan UU No 16 tahun 2006 mengenai sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan di Indonesia. Pemerintah menyadari pentingnya keberadaan penyuluh pertanian dalam rangka membantu pemerintah untuk meningkatkan sektor pertanian, karena penyuluh pertanian adalah orang yang langsung berinteraksi dan berhadapan dengan petani. Penyuluhan pertanian merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal yang disesuaikan dengan kebutuhan

dan keinginan petani. Kegiatan penyuluhan pertanian dilakukan untuk membantu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi para petani (Gitosaputro, Listiana, dan Gultom, 2012).

Menurut Mosher (1981), untuk meningkatkan kontribusi sektor pertanian, peran penyuluh pertanian adalah penting, oleh karena itu kualitas sumberdaya manusia terutama penyuluh sangat berpengaruh dalam pembangunan pertanian. Menurut Kartasapoetra (1994), 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.

Menurut Adjid (2001), identitas penyuluh pertanian sebagai proses yang menghasilkan perubahan dalam kemampuan perilaku masyarakat yang terkait dengan bidang pertanian, selalu menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai tujuan penyuluhan pertanian. Hal ini merupakan tantangan lembaga penyuluhan untuk mampu menjadi lembaga tangguh, dalam arti memiliki identitas eksistensi yang berkelanjutan sekaligus mempunyai kemampuan dinamis untuk menjawab atau menggapai dengan positif semua tantangan dan hambatan yang dihadapi, sehingga mampu menjawab kebutuhan masyarakat khususnya petani, yang juga merupakan tugas dari seorang penyuluh pertanian lapang.

Kelembagaan penyuluhan pertanian antara lain; kelembagaan penyuluhan di tingkat pusat yaitu Kementerian Pertanian, kelembagaan penyuluhan di tingkat provinsi yaitu Badan Koordinasi Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (Bakorluh), kelembagaan penyuluhan di tingkat kabupaten/kota yaitu Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP4K) dan kelembagaan penyuluhan di tingkat kecamatan yaitu Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K). Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) sebagai ujung tombak kelembagaan penyuluhan pertanian yang sangat mempengaruhi professional penyuluh pertanian dan berfungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan dan proses pembelajaran melalui percontohan serta pengembangan model usahatani bagi pelaku usaha (Effendi, 2005).

Penyuluhan pertanian merupakan salah satu bentuk pembangunan pertanian di suatu wilayah melalui program yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat sasaran dengan tujuan agar masyarakat sasaran ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut, untuk itu kegiatan penyuluhan harus mampu menciptakan kesadaran petani akan pentingnya partisipasi mereka dalam kegiatan pembangunan pertanian (Adjid, 2001).

Kabupaten Tulang Bawang adalah salah satu kabupaten di Provinsi Lampung yang memiliki jumlah penyuluh pertanian yang relatif sedikit dibandingkan dengan kabupaten/kota yang ada di Provinsi Lampung. Data penyuluh pertanian di Provinsi Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah penyuluh pertanian (PNS, THL, Swadaya) menurut kabupaten/kota di Provinsi Lampung tahun 2014

No	Kabupaten/Kota	Penyuluh PNS	Penyuluh THL	Penyuluh Swadaya	Total (Orang)
1	Lampung Barat	53	83	9	145
2	Tanggamus	58	99	94	251
3	Lampung Selatan	130	89	97	316
4	Lampung Timur	133	43	-	176
5	Lampung Tengah	130	89	97	316
6	Lampung Utara	85	74	-	159
7	Way Kanan	47	75	-	122
8	Tulang Bawang	72	27	-	99
9	Pesawaran	41	40	23	104
10	Pringsewu	61	35	-	96
11	Mesuji	51	18	-	69
12	Tulang Bawang Barat	29	29	33	91
13	Pesisir Barat	20	20	-	40
14	Kota Bandar Lampung	17	17	-	34
15	Kota Metro	26	7	11	44
	Provinsi Lampung	15	-	-	15
	BPTP	5	-	-	5
	Jumlah	972	745	364	2.081

Sumber: Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian 2015

Keterangan:

PNS : Pegawai Negri Sipil

THL : Tenaga Harian Lepas

BPTP : Balai Pengkajian Teknologi Pangan

Tabel 1 menunjukkan bahwa penyuluh pertanian yang ada di Provinsi Lampung tahun 2015 adalah 2.081 orang. Kabupaten Tulang Bawang memiliki jumlah penyuluh sebanyak 99 orang, ini menunjukkan bahwa Kabupaten Tulang Bawang memiliki jumlah penyuluh pertanian yang relatif sedikit dibandingkan dengan kabupaten lain yang ada di Provinsi Lampung. Kabupaten Tulang Bawang memiliki penyuluh pertanian yang tersebar di 15 kecamatan. Data penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Tulang Bawang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data penyuluh pertanian menurut kecamatan dan kelompok jabatan fungsional (KJF) di Kabupaten Tulang Bawang tahun 2015

No	Kecamatan	Penyuluh			Total (Orang)
		PNS (Orang)	CPNS (Orang)	THL (Orang)	
1	Banjar Agung	4	1	-	5
2	Banjar Margo	6	-	-	6
3	Gedung Aji	2	-	3	5
4	Penawar Aji	2	-	3	5
5	Meraksa Aji	3	-	2	5
6	Menggala	4	-	2	6
7	Penawar Tama	3	1	1	5
8	Rawajitu Selatan	4	-	3	7
9	Gedung Meneng	4	-	3	7
10	Rawajitu Timur	1	-	-	1
11	Rawa Pitu	3	-	2	5
12	Gedung Aji Baru	2	-	2	4
13	Dente Teladas	1	1	4	6
14	Banjar Baru	7	-	1	8
15	Menggala Timur	5	-	1	6
16	KJF BP4K	18	-	-	18
Jumlah		69	3	27	99

Sumber: Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Tulang Bawang, 2015

Tabel 2 menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Tulang Bawang berjumlah 99 orang yang terdiri dari 69 orang penyuluh PNS, 3 orang CPNS dan 27 orang penyuluh tenaga harian lepas (THL). Berdasarkan data penyuluh pertanian pada Tabel 2 bahwa 15 kecamatan yang ada di Kabupaten Tulang Bawang, BP3K Kecamatan Banjar Baru memiliki jumlah penyuluh terbanyak yaitu 8 orang yang terdiri dari tujuh orang Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan satu Tenaga Harian Lepas (THL).

Penyuluh pertanian memiliki wilayah binaan dan kelompok tani binaan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Data kelompok tani binaan dan wilayah binaan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kelompok tani binaan dan wilayah binaan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru tahun 2016

No	Nama Penyuluh	Wilayah Binaan/Desa Binaan	Jumlah Poktan (Kelompok)	Jumlah Anggota (Orang)
1	G. Nyoman S., S.P	BP3K Kecamatan Banjar Baru	-	-
2	Dedi Rasidi., A.Md	1. Balai Murni Jaya 2. Karya Murni Jaya	6 8	142 162
3	Ifwan Syarif	1. PKP Jaya 2. Panca Mulia	20 15	510 436
4	Ujer., A.Md	1. Mekar Indah Jaya 2. Mekar Jaya	7 7	143 168
5	Budiono., A.Md	1. Kahuripan Jaya	13	291
6	Melinda. F., A.Md	1. Bawang Sakti Jaya	9	168
7	Gatot Suseno	1. Jaya Makmur	14	365
8	Priyanto., A.Md	1. Bawang Tirto Mulyo	11	254
Jumlah			110	2.639

Sumber: Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Banjar Baru

Tabel 3 menunjukkan bahwa Kecamatan Banjar Baru memiliki 10 desa sebagai wilayah kerja penyuluh pertanian (WKPP) dan 110 kelompok tani.

Kepala BP3K Kecamatan Banjar Baru tidak memiliki wilayah binaan, karena kepala BP3K sebagai koordinator dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan di tingkat kecamatan serta melakukan supervisi, monitoring dan evaluasi. Tujuh orang penyuluh pertanian yang ada di BP3K masing-masing mendapatkan satu sampai dua WKPP dan 9 – 30 kelompok tani binaan.

Jumlah penyuluh yang ada di BP3K Kecamatan Banjar Baru belum sebanding dengan jumlah kelompok tani binaan yang ada. Jumlah tersebut belum sesuai dengan standar rentang kendali penyuluh pertanian menurut Peraturan Menteri Pertanian (2013), yakni seorang penyuluh pertanian idealnya membina 8 – 16 kelompok tani, sehingga efektivitas penyuluhan yang dilaksanakan secara

otomatis akan menurun. Hal ini berkaitan dengan kinerja dan tanggung jawab seorang penyuluh. Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000)

Permasalahan pembangunan pertanian meliputi permasalahan lahan pertanian, infrastruktur, benih, regulasi atau kelembagaan, permodalan dan sumberdaya manusia (SDM). Salah satu permasalahan dalam hal SDM adalah keterbatasan tenaga penyuluh pertanian baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Oleh karena itu, arah kebijakan pembangunan pertanian tahun 2015 – 2019 yang dirumuskan untuk mengatasi permasalahan SDM adalah dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja penyuluh pertanian tersebut (Kementerian Pertanian, 2014).

Lemahnya kinerja sebagian besar penyuluh pertanian tidak lepas dari rendahnya kapasitas SDM yang ada, lemahnya kemampuan menyusun program jangka panjang dan berkelanjutan, serta lemahnya daya dukung operasional, sehingga peningkatan kinerja menjadi sangat penting, selain itu banyaknya jumlah petani binaan di wilayah kerja penyuluh pertanian dan kurangnya sarana prasarana penyuluhan juga merupakan hal yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian (Sudarmanto, 2009).

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru?
2. Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru.
2. Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Referensi bagi penyuluh pertanian, terutama penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru.
2. Memberikan sumbangan pengetahuan kepada peneliti lain tentang kinerja penyuluh pertanian
3. Bahan referensi bagi penelitian sejenis.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju (Kartasapoetra, 1994).

Penyuluh pertanian sebagai seorang yang mempunyai status di masyarakat, juga mempunyai peranan yang penting dalam mendukung pembangunan pertanian. Secara konvensional peranan penyuluh hanya dibatasi oleh kewajiban dalam menyampaikan inovasi dan mempengaruhi sasaran (petani), namun dalam perkembangannya, peran penyuluh pertanian tidak hanya terbatas pada fungsi penyampaian inovasi, tetapi juga harus mampu menjembatani antara pemerintah atau lembaga penyuluh yang bersangkutan (Gitosaputro, Listiana, Gultom, 2012).

Suhardiyono (1988) menyatakan bahwa seorang penyuluh membantu para petani di dalam usaha mereka meningkatkan produksi dan mutu hasil

produksinya guna meningkatkan kesejahteraan petani, oleh karena itu, penyuluh mempunyai banyak peran, antara lain:

1) Sebagai pembimbing petani

Seorang penyuluh adalah pembimbing dan guru petani dalam pendidikan nonformal. Penyuluh harus mampu memberikan praktik demonstrasi tentang suatu cara atau metode budidaya praktek tanaman, membantu petani menempatkan atau menggunakan sarana produksi dan peralatan yang sesuai dalam pengembangan usahatannya.

2) Sebagai organisator dan dinamisator petani

Pada pelaksanaan kegiatan penyuluhan, para penyuluh tidak mungkin mampu untuk melakukan kunjungan kepada masing-masing petani, sehingga petani harus diajak untuk membentuk kelompok-kelompok petani dan mengembangkannya menjadi suatu lembaga ekonomi dan sosial yang mempunyai peran dalam mengembangkan masyarakat di sekitarnya.

3) Sebagai teknisi

Seorang penyuluh harus memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang baik, tanpa adanya pengetahuan dan keterampilan teknis maka akan sulit baginya dalam memberikan pelayanan jasa konsultasi yang diminta petani

4) Sebagai jembatan penghubung antara lembaga peneliti dengan petani

Penyuluh bertugas untuk menyampaikan hasil temuan lembaga penelitian kepada petani, sebaliknya petani berkewajiban melaporkan hasil pelaksanaan penerapan hasil-hasil temuan lembaga penelitian

kepada penyuluh yang membinanya sebagai jembatan penghubung, selanjutnya penyuluh menyampaikan hasil tersebut kepada lembaga penelitian.

2. Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong, 2004).

Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Menurut Sulistiyani (2003), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Sastraatmadja (1986), kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang melaksanakan atau melakukan tugas atau pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, teratur sesuai dengan prosedur kerja dan berkesinambungan yang didukung dengan tingginya rasa tanggung jawab.

Mengacu kepada berbagai pengertian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan

melakukan tugas dan pekerjaan secara tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, teratur sesuai dengan tanggung jawab. Bila dikaitkan dengan penyuluh pertanian maka kinerja penyuluh pertanian adalah cara seorang penyuluh pertanian melaksanakan tugas dan perannya yang meliputi aktifitas dan prestasi kerjanya dalam kegiatan penyuluh pertanian di wilayah kerjanya (Sastratmadja, 1986).

Sistem kerja penyuluh dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai penyuluh pertanian baik berhadapan langsung dengan khalayak sasaran (petani-nelayan) maupun unsur-unsur pendukung lainnya seperti aspirasi petani-nelayan dan keluarganya, kebijakan pembangunan pertanian, program penyuluh pertanian, sumber informasi teknologi, inovasi sosial ekonomi, serta pendekatan metode dan teknik penyuluh pertanian harus mampu menampilkan kelangsungan proses belajar-mengajar yang dilandasi dengan interaksi, komunikasi penampilan berbagai aspirasi dalam kegiatan usahatani (Adjid, 2001).

Penyuluh dituntut untuk menjabarkan tugasnya sesuai dengan konsekuensi logis dari profesi jabatan fungsional yang diemban oleh penyuluh pertanian. Penyuluh dituntut untuk memiliki kemampuan memanfaatkan sumberdaya secara optimal, mengatasi segala hambatan dan tantangan secara dinamis dalam menyelaraskan terhadap perubahan yang terjadi dalam rangka membangun pertanian (Kementerian Pertanian, 2014).

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu: a) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan merupakan variabel penting yang dipengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian; dan b) kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional dalam terjadinya perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi dan Ani, 2006).

Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila berkaitan dan memenuhi standar tertentu. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, diperlukan adanya pengetahuan, sikap mental dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut, dengan demikian kinerja seseorang menunjuk pada tingkat kemampuan seorang melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan pekerjaannya (Mangkunegara, 2000).

Menurut Suhardiyono (1988), syarat-syarat yang harus ada dalam diri penyuluh pertanian adalah:

- a) Kemampuan berkomunikasi dengan petani. Agar dapat berkomunikasi dengan petani, maka seorang penyuluh harus memiliki dasar-dasar pengetahuan praktik usahatani, dapat memahami bagaimana kehidupan petani, kemampuan mengenal orang desa, dan mau mendengarkan serta mau mengerti keluhan-keluhan yang disampaikan oleh mereka.

- b) Kemampuan bergaul dengan orang lain. Agar dapat menyatu dengan petani, maka seorang penyuluh harus memiliki kemampuan untuk bergaul dengan orang lain.
- c) Antusias terhadap tugasnya. Saat melaksanakan tugasnya, seorang penyuluh memerlukan tanggung jawab besar, karena sebagian besar waktunya dipergunakan untuk bekerja sendiri dengan bimbingan dan pengawasan yang sangat minim dan
- d) Berpikir logis dan berinisiatif. Berpikir logis merupakan pengertian praktis yang harus dimiliki oleh seseorang, biasanya diperoleh dari pengalaman hidup, sedangkan inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk melihat apakah ada suatu hal yang perlu dilakukan dan mempunyai keberanian untuk berusaha melakukan suatu hal tersebut tanpa perintah atau saran dari orang lain.

Tinggi rendahnya kualitas sumberdaya penyuluh pertanian ditentukan oleh tiga unsur pokok yaitu: a) baku kinerja (*performance*) yang sudah ditentukan oleh Departemen Pertanian; b) tinggi rendahnya pemenuhan kebutuhan dasar manusia; dan c) tinggi rendahnya *recognition* atau pengakuan terhadap keberadaan penyuluh pertanian (Suhardiyono, 1988).

Menurut Listiyanti (2015) kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi penyuluh, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan organisasi penyuluhan dalam mengelola dan mengalokasikan sumberdayanya. Pengukuran kinerja sangat berperan nantinya dalam proses evaluasi kinerja organisasi penyuluhan.

3. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dibangun dari dalam diri penyuluh yang bersangkutan sebagai wujud tanggung jawabnya kepada profesi sebagai penyuluh, sedangkan faktor eksternal dibangun dari luar diri seorang penyuluh seperti kelembagaan penyuluh pertanian yang bersangkutan (Kartasapoetra, 1994).

a. Faktor Internal

1) Umur

Robbins (2003), menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun pekerja tua punya pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, dimana semakin tua pekerja semakin merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu.

Umur merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi belajar, karena akan berpengaruh terhadap minatnya pada macam pekerjaan tertentu sehingga umur seseorang juga akan berpengaruh terhadap motivasinya untuk belajar. Bertambahnya umur seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang

merupakan sumberdaya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut (Mardikanto, 2009).

Semakin tua umur seseorang, berarti masa jabatan mereka sudah panjang, dimana hal ini cenderung memberikan mereka kompensasi yang relatif baik berupa gaji yang relatif tinggi, paket wisata/cuti yang menarik, maupun paket pensiun yang baik.

Banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh individu, namun beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan (Sudarmanto, 2009).

2) Jenis kelamin

Robbins (2003), menyatakan bahwa wanita lebih mematuhi wewenang sedang pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam mendapatkan penghargaan untuk sukses. Tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita, dan tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.

Gibson, Ivancevich, dan Donnell (1996), menyatakan bahwa tidak ada data pendukung yang menyatakan bahwa pria atau wanita adalah pekerja yang lebih baik, dalam hal absensi wanita lebih besar, karena wanita mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keluarganya. Pada masyarakat yang menekankan

perbedaan jenis kelamin dan memperlakukan mereka sangat berbeda, ada beberapa perbedaan dalam bidang-bidang tertentu yang dijadikan dasar pandangan seperti agresivitas dan perilaku sosial.

3) Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Makmum (2003), pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Notoatmojo (2003) menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara pekerjaannya pada kemampuan psikomotor menjadi baik.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan

mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Soedijanto (2001) hakekat pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan manusia agar dapat mempertahankan bahkan memperbaiki mutu keberadaannya agar menjadi semakin baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan, efisien bekerja dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknis bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan. Pendidikan formal yang diikuti penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokoknya.

4) Masa kerja atau pengalaman

Menurut Padmowiharjo (1994) pengalaman adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan, sehingga seseorang akan berusaha menghubungkan hal yang dipelajari dengan pengalaman yang dimiliki dalam proses ajar. Pengalaman kerja merupakan penentu yang lebih besar terhadap perilaku seseorang. Pengalaman baik yang menyenangkan maupun yang mengecewakan, akan berpengaruh pada proses belajar seseorang. Seseorang yang pernah mengalami keberhasilan dalam proses belajar, maka dia

akan memiliki perasaan optimis akan keberhasilan dimasa mendatang. Sebaliknya seseorang yang pernah mengalami pengalaman mengecewakan, maka dia telah memiliki perasaan pesimis untuk dapat berhasil.

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan peranan. Pengalaman seorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman seseorang dapat diukur secara kuantitatif berdasarkan jumlah tahun seseorang bekerja dalam bidang yang dijalani (Armstrong, 2004).

5) Pendapatan

Upah atau gaji dapat dipandang sebagai imbalan atas balas jasa kepada para pekerja terhadap *output* produksi yang telah dihasilkan. Imbalan atau balas jasa ini merupakan hak yang harus didapat oleh para pekerja, namun disisi lain merupakan perangsang untuk meningkatkan produktivitas (Tjiptoherjianto, 1996). Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Umar, 1998).

Pemenuhan kebutuhan dasar manusia harus tercukupi dari imbalan (gaji) penyuluh sebagai bentuk pengakuan pemerintah terhadap kedudukannya sebagai penyuluh pertanian. Apabila gaji seorang penyuluh pertanian tidak mencukupi kebutuhan dasar manusianya, wajar bila kualitas kerjanya juga rendah (Mardikanto, 1992).

6) Motivasi

Menurut Hersey dan Blanchard (2005), motivasi berasal dari kata motif, merupakan dorongan utama seseorang beraktivitas atau kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif timbul, mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku seseorang.

Makmum (2003), menyatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dilihat dari delapan indikator yaitu:

- 1) Durasi kegiatan adalah lama waktu yang digunakan seorang penyuluh pada saat melaksanakan satu kegiatan penyuluhan.
- 2) Frekuensi kegiatan adalah banyaknya kegiatan pertemuan yang dilakukan penyuluh di luar kegiatan penyuluhan
- 3) Persistensi adalah kesesuaian atau ketetapan kegiatan penyuluhan yang dengan tujuan yang telah dibuat

- 4) Devosi (pengabdian) atau pengorbanan adalah pengorbanan seorang penyuluh yang berupa uang, waktu dan tenaga pada saat melaksanakan tugasnya sebagai seorang penyuluh dan pada saat melakukan kegiatan penyuluhan
- 5) Ketabahan, keuletan, dan kemauan adalah usaha penyuluh dalam menghadapi kesulitan pada saat melaksanakan tugas-tugasnya
- 6) Tingkatan aspirasi adalah rencana dan cita-cita seorang penyuluh saat melaksanakan tugas-tugasnya yang mengacu pada pencapaian tujuan
- 7) Tingkat kualifikasi dari prestasi adalah produk atau *output* yang dicapai dari kegiatannya, dan
- 8) Sikap penyuluh terhadap sasaran adalah arah sikap penyuluh yang membimbing dan optimis terhadap petani binaannya

Faktor motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan. Faktor tersebut termasuk motivator ekstrinsik. Bagi penyuluh pertanian, beberapa hal yang menjadi motivasi antara lain: pengembangan potensi diri, pengakuan petani, adanya tambahan materi sebagai akibat dari fungsi perannya, adanya kesempatan untuk berprestasi dan adanya keinginan untuk berkuasa atau memiliki pengaruh (Sudarmanto, 2009).

Setiap individu cenderung melakukan sesuatu karena dilatarbelakangi oleh tingkat motivasinya. Tingkat motivasi sangat dipengaruhi oleh motif yang berlandaskan pada sejauhmana kebutuhannya dapat terpenuhi. Jadi seorang penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga atau organisasinya. Kenaikan pangkat sering terhambat dan pola karir yang tidak jelas dapat mengurangi motivasi dan peranan para penyuluh pertanian untuk bekerja lebih baik dan seringkali menyebabkan frustrasi (Slamet, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian Lubis (2014) menyatakan bahwa motivasi penyuluh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena motivasi hal yang mendorong seorang penyuluh untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi motivasi penyuluh, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

7) Pelatihan

Terdapat tiga kondisi yang memungkinkan seseorang memerlukan pelatihan yakni: a) bila seseorang tidak dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas sehari-hari, baik seluruhnya maupun sebagian; b) bila seseorang mendapat tambahan tugas baru yang sebagian atau sama sekali asing baginya; dan c) bila seseorang ditempatkan dalam jabatan yang baru memerlukan pengetahuan, sikap dan

keterampilan baru. Pendidikan dan latihan (diklat) adalah proses belajar yang dirancang untuk mempengaruhi dan mengubah kompetensi kerja seseorang sehingga dia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya dan bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya (Padmowihardjo, 1994).

b. Faktor Eksternal

1) Jumlah Petani Binaan

Menurut Rodjak (2006) petani adalah orang yang melakukan kegiatan bercocok tanam hasil bumi atau memelihara ternak dengan tujuan untuk memperoleh kehidupan dari kegiatannya itu. Petani binaan merupakan petani-petani yang tergabung dalam kelompok tani wilayah kerja penyuluh pertanian dan mendapat binaan dari penyuluh pertanian. Mardikanto (1992) mengatakan bahwa sejak pelaksanaan Repelita I (1969-1974) di Indonesia mulai dikembangkan kelompok tani, diawali dengan kelompok-kelompok kegiatan (kelompok pemberantasan hama, kelompok pendengar siaran pedesaan) dan sejak 1976 dikembangkan kelompok tani berdasarkan hamparan lahan pertanian sejalan dilaksanakannya Proyek Penyuluhan Tanaman Pangan (*National Food Ekstension Project*).

Berdasarkan hasil penelitian Sumual (2011) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul kajian kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja balai penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan (BP3K) Kecamatan Amurang Timur menyimpulkan bahwa jumlah petani binaan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, karena mempengaruhi intensitas penyuluh berkunjung kesetiap petani binaannya.

2) Fasilitas Kerja

Agar penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan lancar diperlukan sarana/prasarana yang diperlukan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang penyuluh adalah sejauh mana kegiatan penyuluhan yang dijalankan ditunjang dengan ketersediaan sarana/prasarana yang memadai. Menurut Kartasapoetra (1994), agar kegiatan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan lancar, maka diperlukan sarana dan fasilitas kerja antara lain:

- a) Ketersediaan fasilitas seperti lahan demplot, listrik, internet, telepon di kantor BP3K untuk menunjang kegiatan praktik penyuluhan, pengujian dan percontohan.
- b) Mobilitas menuju WKPP yang berfungsi untuk mempermudah dan memperlancar penyuluh untuk datang ke lokasi penyuluhan atau wilayah binaan.

- c) Perlengkapan penyuluhan dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang berupa *leaflet*, brosur dan buku-buku yang berkaitan dengan pertanian
- d) Dana/pembiayaan kegiatan penyuluhan sebagai penunjang bagi penyuluh untuk keperluan dan pelaksanaan tugas atau kegiatan penyuluhan

3) Sistem Penghargaan

Sistem manajemen organisasi yang mendukung karyawan seperti adanya administrasi yang baik dan rapi, tunjangan finansial yang mendukung, sistem *reward* dan *punishment* yang jelas, promosi jabatan, sistem penggajian yang adil, serta sistem pendidikan dan latihan yang terus berkesinambungan akan menimbulkan profesionalisme yang tinggi bagi seorang karyawan dalam mengoptimalkan peranannya (Mangkunegara, 2000). Sistem penghargaan berupa *reward* dan *punishment* merupakan salah satu sistem pengendalian yang dirancang untuk memotivasi karyawan agar tujuan dapat tercapai. *Reward* digunakan untuk memotivasi seorang karyawan agar mencapai tujuan perusahaan/lembaga dengan perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan/lembaganya, sedangkan *punishment* merupakan sesuatu yang tidak disukai oleh karyawan untuk menghasilkan efek jera sehingga tidak akan melakukan pelanggaran peraturan atau kode etik perusahaan atau lembaga (Wibowo, 2007).

Pimpinan yang baik akan selalu menghargai atau selalu memberikan penghargaan pada karyawan yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya. Begitupun halnya dengan penyuluh pertanian yang memperoleh penghargaan akan dapat meningkatkan kinerjanya (Sapar, 2012).

4) Jarak Tempat Tinggal

Menurut Ndraha (1999), jarak adalah jauh antara dua benda, sedangkan tempat tinggal adalah rumah yang didiami (ditinggali) atau ditempati. Jadi jarak tempat tinggal atau jarak fisik adalah faktor pengaruh mutlak yang mempengaruhi seseorang ditempat lain. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi) maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik dan sosial).

Tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dengan Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) tempat penyuluh bertugas bisa menjadi penyebab penyuluh tidak mengetahui masalah-masalah yang dihadapi petani, karena petani tidak bisa menceritakan masalahnya kepada penyuluh. Selain itu, penyuluh juga mengeluarkan biaya yang lebih besar jika jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKPP tempat penyuluh bertugas terlalu jauh, dan dapat menyebabkan keterlambatan hadir dalam kegiatan penyuluhan (Sari, 2013).

4. Tugas Pokok Penyuluh Pertanian

Menurut Soedijanto (1996) menyatakan bahwa tugas pokok penyuluh pertanian adalah melakukan kegiatan penyuluhan pertanian untuk mengembangkan kemampuan petani nelayan dalam menguasai, memanfaatkan dan menerapkan teknologi baru sehingga mampu bertani lebih baik, berusahatani lebih menguntungkan serta membina kehidupan berkeluarga yang lebih sejahtera. Adapun tugas pokok penyuluh pertanian meliputi:

- a) Menyusun program penyuluhan pertanian
- b) Melakukan pertemuan berkala
- c) Melakukan kegiatan pertemuan teknis, demonstrasi, dan kursus
- d) Melakukan pengembangan organisasi petani
- e) Melatih dan mengembangkan kepemimpinan petani
- f) Memfasilitasi pengembangan media informasi petani untuk menyebarkan informasi penyuluhan pertanian
- g) Melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain, dan
- h) Melaksanakan studi banding dengan kelompok tani lain

Pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian dilakukan untuk pembangunan di bidang pertanian, serta untuk menumbuhkembangkan kemampuan kemandirian petani. Pelaksanaan tugas pokok dilaksanakan untuk mengembangkan kemampuan petani dalam menguasai, memanfaatkan dan menerapkan teknologi baru, sehingga bertani lebih baik, berusahatani lebih menguntungkan serta membina kehidupan berkeluarga lebih sejahtera (Peraturan Pemerintah Pertanian, 2009).

B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Kajian penelitian terdahulu diperlukan sebagai bahan referensi. Penelitian terdahulu mengenai kinerja penyuluh pertanian menjadi salah satu literatur acuan atau landasan dalam penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian dan pengembangan dalam kinerja penyuluh pertanian dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4. Ringkasan penelitian terdahulu

No	Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Sapar, 2012	Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada kompetensi petani kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan	Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian adalah karakteristik (umur, pendidikan, pengalaman kerja), kompetensi (kemampuan perencanaan penyuluhan, kemampuan dalam evaluasi dan pelaporan, kemampuan dalam mengembangkan penyuluhan).
2.	Sumual, 2011	Kajian kinerja penyuluhan pertanian di wilayah kerja Balai Pelaksana Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Amurang Timur	Faktor internal yang mendukung kinerja penyuluh pertanian adalah pendidikan formal, sedangkan faktor eksternal yang mendukung kinerja penyuluh pertanian adalah ketersediaan sarana dan prasarana

Tabel 4. (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Hasil
3.	Bahua, 2010	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani jagung di Provinsi Gorontalo	Faktor-faktor yang berhubungan nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah masa kerja, jumlah petani binaan, kemampuan merencanakan program penyuluhan, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial.
4.	Santi, 2016	Tingkat peranan penyuluh pertanian tanaman pangan di BP3K Kecamatan Pringsewu	Faktor eksternal sistem penghargaan berhubungan nyata dengan tingkat peranan penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Gading Rejo
5.	Listiyanti, 2015	Kinerja penyuluh BP3K Menggala sebagai model <i>Center Of Excellence (COE)</i> di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh BP3K menggala adalah pendidikan formal, pendapatan, lama bekerja sebagai penyuluh dan jumlah petani binaan
6.	Lubis, 2014	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Mandailing Natal	Faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berhubungan secara signifikan dengan keberhasilan kinerja penyuluh yaitu tingkat pendidikan dan pendapatan, sedangkan faktor-faktor karakteristik penyuluh seperti motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh adalah tingkat pendidikan.
7.	Sari, 2013	Kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usaha	Tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan penyuluh pertanian

Tabel 4. (Lanjutan)

No	Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Hasil
		Peternakan sapi bali di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara	berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usaha peternakan sapi bali
8.	Suharyon, 2014	Faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam penyampaian informasi teknologi pertanian	Faktor-faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah sarana/prasarana, sistem pembinaan kelompok, pendidikan formal.
9.	Hubeis, 2007	Motivasi, kepuasan kerja dan produktivitas penyuluh pertanian lapangan kasus Kabupaten Sukabumi	Faktor internal seperti gaji, pendidikan, dan tanggung jawab berhubungan positif dengan kinerja penyuluh, sedangkan faktor eksternal yang berhubungan dengan kinerja penyuluh adalah kondisi kerja, prestasi atau pengakuan.
10.	Geladikarya, 2015	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam rangka meningkatkan kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Serdang Bedagai	Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh variabel sistem penghargaan, ketersediaan sarana dan prasarana. Sistem penghargaan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

C. Kerangka Berpikir

Pembangunan pertanian mempunyai peran sentral dalam pembangunan nasional, sehingga dalam meningkatkan pembangunan pertanian harus tetap memprioritaskan petani sebagai pelaku kegiatan pertanian yang diarahkan untuk lebih memberdayakan petani agar mereka bisa melaksanakan usahatani yang lebih efisien dan produktif sekaligus meningkatkan kesejahteraannya. Peningkatan pembangunan pertanian tersebut tidak terlepas dari peran kegiatan penyuluhan. Oleh karena itu kinerja penyuluh pertanian sebagai bagian terpenting dari pembangunan pertanian. Salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan pertanian adalah kinerja penyuluh pertanian.

Dalam rangka meningkatkan pembangunan pertanian kinerja penyuluh pertanian adalah penting, sehingga kualitas sumberdaya manusia terutama penyuluh sangat berpengaruh dalam pembangunan pertanian. Keberhasilan pencapaian tujuan dari penyuluhan pertanian tergantung dari kemampuan penyuluh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara tepat dan benar.

Kinerja penyuluh pertanian direalisasikan melalui aktifitas dan penampilan kerja dalam melaksanakan tugas pokoknya. Tugas-tugas pokok yang menjadi tanggung jawab penyuluh pertanian dalam penelitian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah (2009), yaitu:

- 1) Menyusun program penyuluhan pertanian
- 2) Melakukan pertemuan berkala
- 3) Melakukan kegiatan pertemuan teknis, demonstrasi, dan kursus

- 4) Melakukan pengembangan organisasi petani
- 5) Melatih dan mengembangkan kepemimpinan petani
- 6) Memfasilitasi pengembangan media yang dibuat petani untuk menyebarkan informasi penyuluhan pertanian
- 7) Melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain, dan
- 8) Melaksanakan studi banding dengan kelompok tani lain.

Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian menurut Sapar, 2012 adalah umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman bekerja, sedangkan menurut Sumual (2011) adalah pendidikan dan sarana/prasarana, menurut Bahua (2010) adalah masa kerja, dan jumlah petani binaan, menurut Santi (2016) adalah sistem penghargaan, sedangkan menurut Listiyanti (2015) adalah pendidikan, lama bekerja dan jumlah petani binaan, menurut Lubis (2014) adalah pendidikan dan pendapatan, sedangkan menurut Sari (2013) adalah pendidikan dan pendapatan, menurut Suharyon (2014) adalah sarana/prasarana, sistem pembinaan kelompok dan pendidikan formal, menurut Hubeis (2007) adalah gaji, pendidikan, kondisi kerja, dan prestasi (pengakuan) dan menurut Geladikarya (2015) adalah sarana/prasarana dan sistem penghargaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diambil empat faktor yang dipilih sebagai variabel bebas pada penelitian ini yaitu meliputi, pendapatan, jumlah

petani binaan, fasilitas dan sistem penghargaan penyuluh pertanian, namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini menambahkan faktor tingkat motivasi dan jarak tempat tinggal sebagai variabel bebas yang nantinya digunakan sebagai bahan acuan untuk melihat bagaimana kinerja penyuluh, selain itu juga pada penelitian ini melihat bagaimana penyuluh dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian sebagai indikator penilaian kinerjanya.

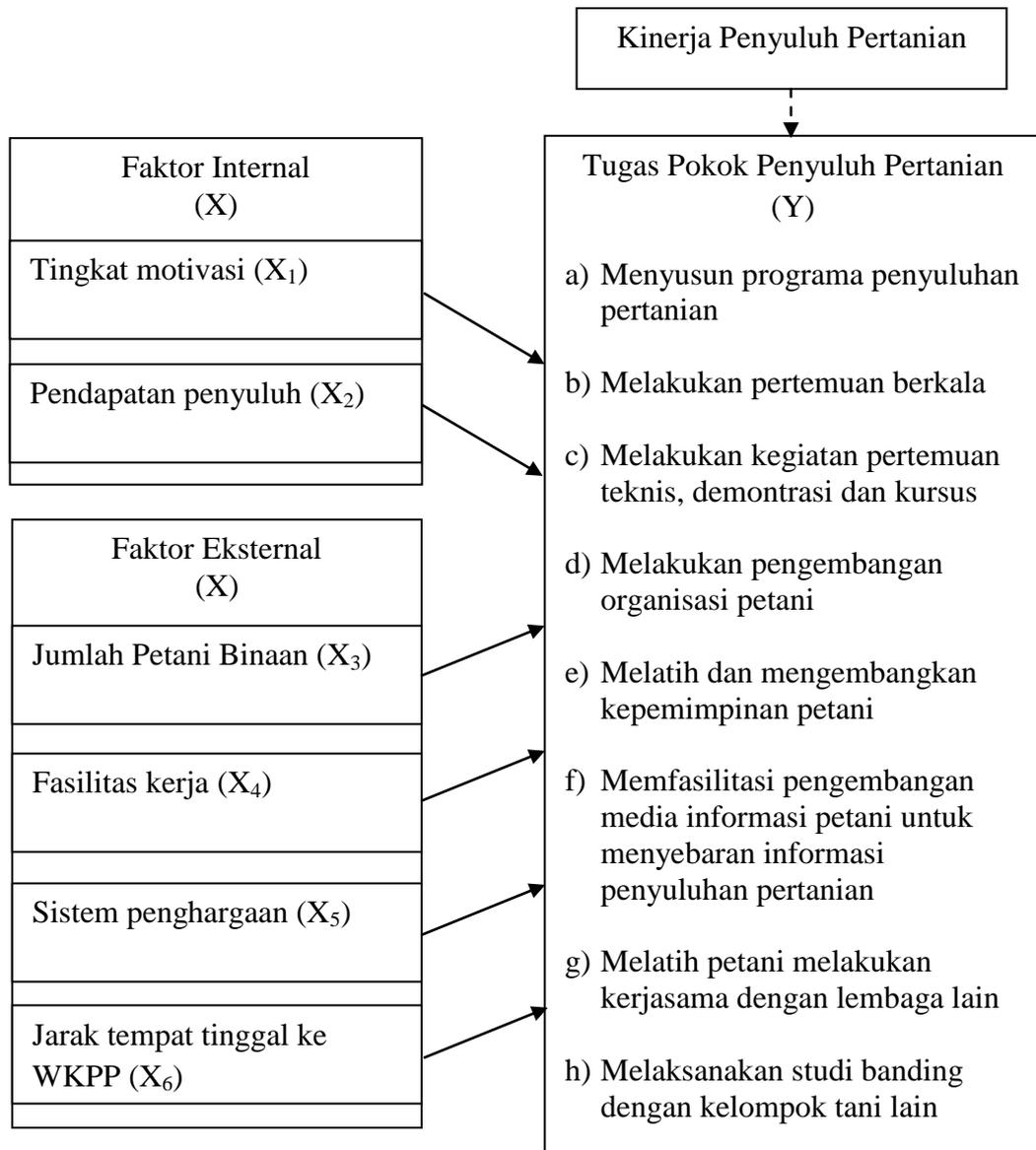
Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri penyuluh itu sendiri, yaitu (1) tingkat motivasi (X_1) yang menunjukkan sebagai suatu dorongan yang timbul dari dalam diri penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan; dan (2) pendapatan penyuluh (X_2) yaitu pendapatan (gaji) pokok penyuluh pertanian yang diterima setiap bulan.

Faktor eksternal merupakan yang bersumber dari luar diri penyuluh pertanian tersebut. Adapun faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru yaitu, (1) jumlah petani binaan (X_3), setiap penyuluh memiliki petani binaan yang berbeda hal ini dapat menentukan apakah kegiatan penyuluhan dapat terlaksana secara efektif atau tidak dalam melaksanakan tanggung jawabnya; (2) fasilitas kerja (X_4) penyuluh pertanian seperti sarana/prasarana penyuluhan pertanian yang diterima penyuluh digunakan untuk mempermudah dan memperlancar kegiatan penyuluhan, sehingga dapat menunjang keberhasilan penyuluhan menjadi salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh

pertanian; (3) sistem penghargaan (X_5) dari kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan sistem pemberian penghargaan kepada penyuluh berprestasi atau hukuman bagi penyuluh yang melakukan pelanggaran kode etik; dan (4) jarak tempat tinggal ke WKPP (X_6) adalah jarak tempat tinggal penyuluh pertanian dengan wilayah binaan perlu diteliti karena dapat mempengaruhi efektivitas kegiatan penyuluhan pertanian.

Penelitian ini menggunakan dua variabel sebagai tolak ukur yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Variabel terikat (Y) yaitu tugas pokok penyuluh pertanian, sedangkan variabel (X) yaitu faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru yang terdiri dari faktor internal yang terdiri dari tingkat motivasi (X_1), pendapatan penyuluh (X_2), dan faktor eksternal terdiri dari jumlah petani binaan (X_3), fasilitas kerja (X_4), sistem penghargaan (X_5), dan jarak tempat tinggal ke WKPP (X_6)

Adapun hubungan faktor internal dan eksternal dengan kinerja penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam sebuah kerangka berpikir, seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka berpikir hubungan faktor internal dan eksternal dengan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga tingkat motivasi berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian.
2. Diduga pendapatan penyuluh berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian.
3. Diduga jumlah petani binaan berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian.
4. Diduga fasilitas kerja berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian.
5. Diduga sistem penghargaan berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian.
6. Diduga jarak tempat tinggal ke WKPP berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian.

III. METODE PENELITIAN

A. Konsep, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan pengertian dan petunjuk mengenai variabel-variabel yang akan diteliti untuk memperoleh dan menganalisis data yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini terdiri dari variabel X dan variabel Y. Konsep dan definisi operasional dalam rencana penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah kemampuan seseorang melakukan atau melaksanakan tugas atau pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai dengan aturan yang berlaku, teratur sesuai dengan prosedur kerja dan berkesinambungan yang didukung dengan tingginya rasa tanggungjawab.

1. Variabel Bebas (X)

Faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian adalah:

a. Faktor Internal yang terdiri dari:

- 1) Tingkat motivasi (X_1) adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri penyuluh yang menggerakkan semangatnya untuk mencapai tujuannya dalam bekerja, diukur dengan menggunakan teknik skoring berdasarkan delapan indikator menurut Makmum (2003),

- yaitu 1) durasi kegiatannya, 2) frekuensi kegiatannya, 3) persistensinya, 4) devosi (pengabdian) dan pengorbanan, 5) ketabahan, keuletan dan ketekunannya, 6) tingkatan aspirasinya, 7) tingkat kualifikasi dari prestasi, produk atau *output* yang dicapai dari kegiatannya, 8) arah sikapnya terhadap sasaran kegiatannya.
- 2) Pendapatan penyuluh (X_2) adalah jumlah pendapatan yang diperoleh penyuluh karena usaha atau kerja sebagai penyuluh yaitu gaji pokok dalam satu bulan, pengukuran dilakukan dengan menggunakan satuan rupiah. Parameter pendapatan penyuluh sesuai dengan pangkat/golongan.

b. Faktor eksternal yang terdiri dari:

- 1) Jumlah petani binaan (X_3) adalah jumlah petani yang berada di wilayah kerja penyuluh yang diukur dalam satuan orang. Indikator adalah data jumlah petani dari balai pelaksana penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan (BP3K) Kabupaten Tulang Bawang.
- 2) Fasilitas kerja (X_4) adalah kelengkapan fasilitas dan sarana/prasarana kerja yang diterima oleh penyuluh yang digunakan untuk mempermudah dan memperlancar kegiatan penyuluhan. Fasilitas diukur menggunakan pertanyaan yang berdasarkan pada kelengkapan fasilitas di kantor BP3K, mobilitas menuju lokasi wilayah binaan penyuluh pertanian, perlengkapan kegiatan penyuluhan (*leaflet*, brosur, buku-buku), dan dana/pembiayaan kegiatan penyuluhan.

- 3) Sistem penghargaan (X_5) adalah imbalan atau ganjaran yang diberikan pemerintah kepada penyuluh pertanian yang bersifat positif (*reward*) maupun yang bersifat negatif (*punishment*) dalam bentuk material dan nonmaterial agar dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan kegiatan penyuluhan, diukur dengan teknik skoring. *Reward* merupakan suatu ganjaran yang diberikan atau dilakukan dalam hasil penerimaan yang positif berupa pemberian penghargaan seperti hadiah. *Punishment* merupakan suatu ganjaran yang diberikan dalam hasil penerimaan yang bersifat negatif berupa hukuman.
- 4) Jarak tempat tinggal ke WKPP (X_6) adalah rentang jarak tempat tinggal seorang penyuluh dengan wilayah petani binaan penyuluh pertanian. Jarak tempat tinggal penyuluh pertanian dengan wilayah binaan diukur dengan satuan kilometer (km).

Tabel 5. Pengukuran variabel bebas faktor internal

No	Variabel	Parameter	Indikator	Pengukuran
1.	Tingkat motivasi penyuluh pertanian (X_1)	1. Durasi kegiatan	Waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan penyuluhan	Durasi waktu dalam hitungan menit
		2. Frekuensi kegiatan pertemuan	banyaknya kegiatan pertemuan diluar dari kegiatan penyuluhan	Frekuensi pertemuan luar kegiatan setiap bulan

Tabel 5. (Lanjutan)

No	Variabel	Parameter	Indikator	Pengukuran
3.	Persistensi		Kesesuaian/ketetapan kegiatan dengan tujuan	Kesesuaian tujuan menggunakan skoring Skor 3: sesuai Skor 2: kurang sesuai Skor 1: tidak sesuai
4.	Devosi (pengorbanan)		Kerelaan mengorbankan, uang, waktu dan tenaga	Skor 3: rela Skor 2: kurang rela Skor 1: tidak rela
5.	Ketabahan, keuletan, dan ketekunan		Usaha menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan	Skor 3: gigih Skor 2: kurang gigih Skor 1: tidak gigih
6.	Tingkat aspirasi		Maksud, rencana, cita-cita yang dibuat dan pencapaiannya.	Skor 3: tercapai Skor 2: kurang tercapai Skor 1: tidak tercapai
7.	Tingkat kualifikasi		Hasil atau output yang dicapai dari kegiatan	Skor 3: puas Skor 2: kurang puas Skor 1: tidak puas
8.	Sikap		Sikap terhadap sasaran dalam membimbing saat menghadapi kesulitan	Skor 3: membimbing Skor 2: kurang membimbing Skor 1: tidak membimbing
2.	Pendapatan penyuluh pertanian (X ₂)	Pendapatan pokok penyuluh	Gaji pokok yang diperoleh penyuluh perbulan	Tingkat pendapatan diukur dalam kurun waktu satu bulan terakhir dengan satuan rupiah

Tabel 6. Pengukuran variabel bebas faktor eksternal

No	Variabel	Parameter	Indikator	Pengukuran
1.	Jumlah petani binaan (X ₃)	petani yang menjadi binaan penyuluh pertanian	Jumlah/banyaknya petani binaan penyuluh pertanian	Jumlah petani binaan penyuluh pertanian diukur dari total semua petani binaan per penyuluh dengan satuan orang
2.	Fasilitas kerja (X ₄)	Kelengkapan fasilitas berdasarkan jumlah kualitas dan fungsi seperti: 1. Fasilitas kantor BP3K 2. Mobilitas menuju WKPP 3. Perlengkapan kegiatan penyuluhan (<i>leaflet</i> , brosur, buku-buku) 4. Dana/pembiayaan kegiatan penyuluhan	Kelengkapan fasilitas yang dimiliki penyuluh pertanian termasuk sarana prasarana	Fasilitas dilihat dari indikator ada atau tidak fasilitas yang dimiliki untuk menunjang penyuluhan pertanian serta kesulitan menuju WKPP dan pembiayaan kegiatan diukur dengan skoring 1, 2, 3
3.	Sistem penghargaan (X ₅)	1. <i>Reward</i> 2. <i>Punishment</i>	1. Pelaksanaan pemberian <i>reward</i> 2. Kesesuaian pemberian <i>reward</i> 1. Pelaksanaan pemberian <i>punishment</i> 2. Kesesuaian pemberian <i>punishment</i>	Sistem penghargaan diukur berdasarkan hasil penilaian penyuluh pertanian dengan teknik skoring menggunakan kuesioner. Skor 1,2,3 1: kurang sesuai 2: cukup sesuai 3: sangat sesuai diklasifikasikan menjadi rendah, sedang, tinggi
4.	Jarak tempat tinggal ke WKPP (X ₆)	Keterjangkauan	Jarak tempat tinggal dengan wilayah kerja penyuluh pertanian (WKPP)	Jarak tempat tinggal penyuluh pertanian dengan WKPP diukur dengan satuan kilometer (km)

2. Variabel Terikat (Y)

Mengacu pada tinjauan pustaka menurut Sastraatmadja (1986), kinerja penyuluh pertanian adalah akumulasi dari berbagai aktivitas penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang penyuluh, adapun tugas pokok penyuluhan yaitu meliputi:

- a) Menyusun program penyuluhan pertanian, yaitu kemampuan dan keikutsertaan penyuluh pertanian dalam menyusun rencana kegiatan penyuluhan pertanian. Indikator kesesuaian program yang dibuat dengan masalah yang ada di lapangan serta keberhasilan penyuluh dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani.
- b) Melakukan pertemuan berkala antara penyuluh dan kelompok tani dalam kegiatan penyuluhan. Penilaian pertemuan berkala pada penelitian ini yaitu frekuensi pertemuan setiap minggu selama 2 musim tanam terakhir serta kemampuan penyuluh mengembangkan kemandirian petani dalam hal pengembangan usahatani.
- c) Melakukan kegiatan pertemuan teknis, demonstrasi dan kursus. Pertemuan teknis bertujuan untuk menyampaikan teknologi baru dari para peneliti kepada penyuluh, kemudian teknologi tersebut disampaikan oleh penyuluh kepada petani melalui kegiatan temu lapang atau demonstrasi. Kegiatan tersebut dihitung dari frekuensi kegiatan pertemuan teknis, demonstrasi dan kursus yang dilakukan selama 2 musim tanam terakhir.
- d) Melakukan pengembangan organisasi petani yaitu keberhasilan penyuluh dalam mensejahterakan kelompok tani melalui kegiatan

penunjang selain kegiatan penyuluhan. Indikator pengembangan organisasi yaitu struktural organisasi dan pemahaman petani terhadap fungsi struktural tersebut dan dari peningkatan kelas kelompok tani binaan penyuluh masing-masing.

- e) Melatih dan mengembangkan kepemimpinan petani. Dilihat dari keberhasilan penyuluh dalam mengembangkan jiwa kepemimpinan petani dalam berorganisasi. Indikator melatih dan mengembangkan kepemimpinan dilihat dari keberhasilan penyuluh dalam melatih kepemimpinan petani.
- f) Memfasilitasi pengembangan media informasi petani, yaitu kemampuan penyuluh dalam memfasilitasi penggunaan media informasi penyuluhan seperti majalah tani, membentuk jaringan komunikasi antar petani, dan penggunaan internet. Indikator penyuluh dalam memfasilitasi media informasi yaitu bagaimana penyuluh memfasilitasi untuk pengembangan media informasi bagi petani binaannya.
- g) Melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain, yaitu bertujuan untuk menggali dan mengembangkan sumberdaya petani. Upaya membantu petani/kelompok tani menjalin kerjasama dengan lembaga lain. Indikatornya adalah bagaimana penyuluh mengembangkan dan melatih petani untuk bekerjasama dengan lembaga lain.
- h) Melaksanakan studi banding dengan kelompok tani lain, yaitu kemampuan penyuluh dalam memberikan informasi dan teknologi

baru melalui kegiatan studi banding dengan kelompok tani yang berhasil, agar menumbuhkan semangat dan mendapatkan informasi baru sehingga terjadi peningkatan produktivitas.

Tabel 7. Pengukuran variabel terikat tugas pokok penyuluh pertanian (Y)

Variabel	Parameter	Indikator	Pengukuran
Tugas pokok penyuluh pertanian (Y)	Keberhasilan menyusun program penyuluhan pertanian	Terdiri dari 3 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3	Pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian diklasifikasikan menjadi rendah, sedang, tinggi
	Frekuensi pertemuan setiap minggu dalam 2 musim tanam terakhir serta kemampuan penyuluh mengembangkan kemandirian petani	Terdiri dari 2 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3.	
	Frekuensi melakukan kegiatan pertemuan teknis, temu lapangan dan kursus.	Frekuensi penyuluh melakukan kegiatan temu teknis, demonstrasi, dan kursus dalam 2 musim tanam terakhir	
	Pengembangan organisasi serta pemahaman petani terhadap fungsi struktural setiap organisatoris.	Terdiri dari 1 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3	
	Keberhasilan penyuluh dalam melatih kepemimpinan petani	Terdiri dari 1 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3	
	Keberhasilan penyuluh dalam memfasilitasi pengembangan media informasi petani	Terdiri dari 2 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3	

Tabel 7. Lanjutan

Variabel	Parameter	Indikator	Pengukuran
	Keaktifan penyuluh dalam melatih petani melakukan kerjasama dengan lembaga lain yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum	Terdiri dari 2 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3	
	Manfaat penyuluh mengadakan kegiatan studi banding dengan kelompok tani lain	Terdiri dari 1 pertanyaan dan setiap pertanyaan mempunyai kisaran skor 1-3	

Kemudian skor-skor dari variabel pada Tabel 5 (variabel Y) dibuat klasifikasi menjadi rendah, sedang, dan tinggi, kemudian dimasukkan kedalam rumus Struges (dalam Dajan, 1986) sebagai berikut:

$$z = \frac{X-Y}{k}$$

Keterangan:

- Z = Interval kelas
- X = Nilai tertinggi
- Y = Nilai terendah
- k = Banyaknya kelas atau kategori

B. Lokasi, Waktu dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. Penentuan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di BP3K Kecamatan Banjar Baru dipilih melalui rekomendasi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) sebagai daerah yang memiliki rutinitas keaktifan kegiatan penyuluhan pertanian dan

komoditas pertanian yang ada di Kecamatan Banjar Baru juga beragam.

Waktu pengambilan data dilakukan pada bulan Januari – Februari 2017.

Populasi penelitian ini adalah penyuluh pertanian dan petani binaannya di Kecamatan Banjar Baru. Jumlah penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru sebanyak 8 orang, sedangkan jumlah petani binaan penyuluh pertanian sebanyak 2.639 orang. Sampel penyuluh pertanian berjumlah 7 orang dipilih secara sengaja dengan pertimbangan 7 orang penyuluh memiliki wilayah binaan, sedangkan 1 penyuluh adalah ketua BP3K tidak memiliki wilayah binaan. Jumlah petani sampel masing-masing penyuluh di tentukan dengan teori Sugiarto, dkk (2003) dengan rumus berikut:

$$n = \frac{N Z^2 S^2}{N d^2 + Z^2 S^2}$$

$$n = \frac{(2.639)(1,96)^2(0,05)}{2.639(0,05)^2 + (1,96)^2(0,05)} = 75 \text{ orang}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi petani binaan (2.639 orang)

Z = Tingkat kepercayaan (95% = 1,96)

S² = Variasi sampel (5% = 0,05)

d = Derajat penyimpangan (5% = 0,05)

Jumlah sampel petani binaan keseluruhan adalah 75 orang yang tergabung dalam sepuluh WKPP. Metode pengambilan petani sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* (acak sederhana) yaitu metode yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk diambil sebagai sampel (Sugiarto, dkk, 2003). Berdasarkan jumlah tersebut

kemudian ditentukan alokasi proporsi jumlah petani sampel di setiap wilayah binaan penyuluh pertanian dengan rumus berikut :

$$na = \frac{Na}{N} n \quad (1.1)$$

Keterangan:

na = Jumlah sampel petani di wilayah binaan penyuluh pertanian

n = Jumlah sampel petani keseluruhan

N = Jumlah populasi petani keseluruhan

Na = Jumlah populasi petani di wilayah binaan penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan persamaan 1.1 tersebut,

diperoleh jumlah petani sampel masing-masing wilayah binaan penyuluh

pertanian, seperti terlihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Jumlah petani sampel setiap wilayah binaan penyuluh pertanian di Kecamatan Banjar Baru

No	Nama Penyuluh	Wilayah Binaan/Desa Binaan	Jumlah Populasi Petani Binaan (Orang)	Jumlah Sampel Petani Binaan (Orang)
1	Dedi Rasidi., A.Md	3. Balai Murni Jaya	142	4
		4. Karya Murni Jaya	162	5
2	Ifwan Syarif	3. PKP Jaya	510	15
		4. Panca Mulia	436	12
3	Budiono., A.Md	2. Kahuripan Jaya	291	8
4	Gatot Suseno	2. Jaya Makmur	365	10
5	Ujer., A.Md	3. Mekar Indah Jaya	143	4
		4. Mekar Jaya	168	5
6	Melinda. F., A.Md	2. Bawang Sakti Jaya	168	5
7	Priyanto., A.Md	1. Bawang Tirto Mulyo	254	7
Jumlah			2.639	75

Sumber: BP3K Kecamatan Banjar Baru 2016

Petani sampel berjumlah 75 orang diambil secara acak dari masing-masing wilayah binaan penyuluh pertanian. Pengambilan petani sampel pada masing-masing wilayah binaan penyuluh pertanian dilakukan dengan menggunakan

tabel bilangan acak, dengan pertimbangan bahwa populasi petani yang ada di Kecamatan Banjar Baru sangat banyak yaitu 2.639 orang.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan keterangan secara faktual dari sampel atau sebagian dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data. Jenis data yang diambil adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara kepada penyuluh dan petani yang menjadi sampel menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung. Data sekunder diperoleh dari instansi-instansi terkait seperti Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, BP4K Kabupaten Tulang Bawang, dan instansi terkait lainnya.

D. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk menganalisis kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian. Data yang diperoleh dari hasil wawancara menggunakan kuesioner pada penelitian ini menggunakan metode MSI (*Method Successive Interval*) untuk mengubah data ordinal menjadi interval seperti data variabel tingkat motivasi, fasilitas kerja, sistem penghargaan, dan tugas pokok penyuluh pertanian, sedangkan data pendapatan penyuluh, jumlah petani binaan, dan jarak tempat tinggal tidak dilakukan MSI. Pengujian

hipotesis pada penelitian ini menggunakan statistik non parametrik korelasi

Rank Spearman (Siegel, 1997) dengan menggunakan rumus:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n^3 - n}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi

di = Perbedaan pasangan setiap peringkat

n = Jumlah sampel

Rumus r_s ini digunakan atas dasar pertimbangan bahwa dalam penelitian ini akan melihat korelasi (keeratn hubungan) antar dua peubah, yaitu X dan Y dari peringkat dan dibagi dalam klasifikasi tertentu. Hal ini sesuai dengan fungsi r_s yang merupakan ukuran asosiasi dua peubah yang berhubungan, diukur sekurang-kurangnya dengan skala ordinal (berurut), sehingga objek atau individu yang dipelajari dapat diberi peringkat dalam dua rangkaian yang berurutan. Jika terdapat peringkat yang berangka sama dalam variabel X maupun Y, maka memerlukan faktor koreksi T (Siegel, 1997) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty$$

$$\sum T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

t = Banyak observasi yang berangka sama pada suatu peringkat

T = Faktor koreksi

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat variabel bebas yang dikoreksi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat variabel terikat yang dikoreksi

$\sum Tx^2$ = Jumlah faktor koreksi variabel bebas

$\sum Ty^2$ = Jumlah faktor koreksi variabel terikat

Pengujian hipotesis dan kaidah pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $r_{s \text{ hitung}} < r_{s \text{ tabel}}$ atau jika $\text{sig. (2-tailed)} > \alpha/2$, maka hipotesis ditolak, pada $(\alpha) = 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang nyata antara kedua variabel yang diuji
2. Jika $r_{s \text{ hitung}} \geq r_{s \text{ tabel}}$ atau jika $\text{sig. (2-tailed)} \leq \alpha/2$, maka hipotesis diterima, pada $(\alpha) = 0,05$. Artinya ada hubungan yang nyata antara kedua variabel yang diuji.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang ingin diukur sesuai dengan ukuran yang sebenarnya. Pada penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah validitas konstruk, yaitu penyusunan tolak ukur operasional dari suatu kerangka berpikir. Upaya yang dilakukan yaitu sebagai berikut: (a) membuat tolak ukur berdasarkan kerangka berpikir yang diperoleh dari beberapa kajian pustaka, (b) berkonsultasi dengan dosen pembimbing dan berbagai pihak yang dianggap menguasai materi yang akan diukur, (c) membuat kuesioner penelitian, dan (d) menetapkan lokasi uji. Langkah pengujian sebagai berikut: (a) membuat tabulasi skor untuk setiap nomor pertanyaan untuk setiap responden dan (b) pengujian validitas. Pengujian validitas menggunakan Program SPSS 16.00. Uji validitas dilakukan pada 30 responden untuk menguji kuesioner yang telah disusun sebelumnya.

Menurut Sudren dan Natansel (2013), nilai validitas dapat dikatakan baik jika, nilai *corrected item* dari *total correlation* bernilai diatas 0,2.

Apabila nilai korelasi butir *corrected item* dari butir *total correlation* sudah di atas 0,2, maka butir-butir pertanyaan tersebut dikataka valid.

Hasil uji validitas butir pertanian mengenai tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang berdasarkan skor yang didapat dari petani dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji validitas instrumen tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru menurut penilaian petani

Atribut	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item- Total correlation	Cronbach-Alpha
Pertanyaan 1	32,6000	25,490	,580	,882
Pertanyaan 2	32,4667	26,602	,408	,888
Pertanyaan 3	32,9333	24,754	,528	,884
Pertanyaan 4	32,5667	26,599	,302	,893
Pertanyaan 5	33,3333	23,954	,810	,872
Pertanyaan 6	32,6667	25,678	,451	,887
Pertanyaan 7	33,2333	23,909	,570	,883
Pertanyaan 8	33,3333	24,161	,768	,874
Pertanyaan 9	32,9333	24,754	,528	,884
Pertanyaan 10	32,4667	26,533	,424	,888
Pertanyaan 11	33,2667	24,064	,775	,874
Pertanyaan 12	32,6000	25,490	,580	,882
Pertanyaan 13	33,1333	23,982	,544	,885
Pertanyaan 14	33,2667	24,064	,775	,874
Pertanyaan 15	32,4667	26,602	,408	,888

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Correlation item-Total correlation* banyak atribut pada instrumen penilaian tugas pokok penyuluh pertanian

menurut penilaian petani di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang sudah di atas 0,2; dengan nilai *Corrected Item* 0,302—0,810.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan keajegan pengukuran yakni menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Hasil pengujian reliabilitas alat ukur menggunakan teknik belah dua, yaitu mengkorelasikan jawaban belahan pertama dan belahan kedua. Rumus yang digunakan adalah:

$$r - total = \frac{2 (r . tt)}{1 + r . tt}$$

Keterangan:

r-total = Angka reliabilitas keseluruhan item atau koefisien reliabilitas

r.tt = Angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua.

Nilai Reliabilitas ditentukan jika r-total \geq r-tabel, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi. Langkah pengujian yaitu sebagai berikut: (a) membuat tabulasi skor untuk setiap nomor pertanyaan untuk setiap responden dan (b) pengujian reliabilitas dengan menggunakan Program SPSS 16.00.

Pengujian reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach-Alpha*, dikatakan reliabel dengan standar dapat diterima jika memberikan nilai *Cronbach-Alpha* $> 0,6$ 0,799 dan dengan standar baik jika memberikan

nilai *Cronbach-Alpha* > 0,8 1,0 (Arikunto,2002). Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang menurut penilaian petani dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian mengenai tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang

Instrumen penilaian	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
Tugas Pokok Penyuluh Pertanian	0,890	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* instrumen penilaian tersebut sebesar 0,890. Hasil tersebut menjelaskan bahwa tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang dinyatakan reliabel dengan predikat baik.

IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

A. Letak Geografis dan Luas Wilayah

Secara geografis Kabupaten Tulang Bawang terletak pada $105^{\circ}09'$ – $105^{\circ}55'$ Bujur Timur dan $04^{\circ}08'$ – $04^{\circ}41'$ Lintang Selatan. Kabupaten Tulang Bawang adalah salah satu dari 15 kabupaten/kota yang ada di Provinsi Lampung. Kabupaten Tulang Bawang pada awalnya merupakan bagian dari Kabupaten Lampung Utara. Tahun 1997 Kabupaten Tulang Bawang berdiri sendiri dan membentuk daerah otonom, kemudian pada tahun 2008 Kabupaten Tulang Bawang dimekarkan menjadi tiga kabupaten yaitu Kabupaten Tulang Bawang, Kabupaten Tulang Bawang Barat dan Kabupaten Mesuji. Tahun 2015 Kabupaten Tulang Bawang memiliki luas wilayah 346.632 ha dan berbatasan langsung dengan beberapa daerah yaitu:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mesuji.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Lampung Tengah.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Laut Jawa.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Kabupaten Tulang Bawang terdiri dari 15 kecamatan, 147 kampung/desa dan 4 kelurahan. Berdasarkan data pada Tulang Bawang dalam Angka tahun 2014, jumlah penduduk Kabupaten Tulang Bawang sebanyak 417.782 jiwa

yang terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 216.468 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 201.314 jiwa. Mayoritas penduduk Kabupaten Tulang Bawang bermatapencaharian pokok di sektor pertanian, karena wilayah Kabupaten Tulang Bawang merupakan daerah agraris dan merupakan daerah dataran yang cocok untuk melakukan kegiatan usahatani. Kabupaten Tulang Bawang memiliki potensi dalam pengembangan sektor pertanian, karena sebagian sungai-sungai yang mengalir dari bagian barat ke bagian timur melewati kabupaten ini dan dapat digunakan untuk pengembangan irigasi. Sungai tersebut adalah sungai Way Tulang Bawang yang kemudian dibagi menjadi 11 anak sungai.

Kecamatan Banjar Baru merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Tulang Bawang dan menjadi lokasi penelitian ini. Kecamatan Banjar Baru memiliki 10 kampung/desa dengan luas wilayah 8.881 ha. Secara administratif Kecamatan Banjar Baru memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Banjar Agung.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Menggala.
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Gedung Aji.
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Pagar Dewa.

B. Kondisi Topografi, Tanah dan Iklim

Topografi Kecamatan Banjar Baru berada pada ketinggian 14 – 16 meter di atas permukaan laut (dpl) dengan permukaan tanah datar sebesar 31,2 persen dan permukaan tanah berbukit sebesar 68,8 persen. Kecamatan Banjar Baru memiliki jenis tanah popsolid merah kuning berpasir sebesar 89,00 persen, tanah merah sebesar 6,80 persen dan tanah hitam pasir sebesar 4,20 persen. Suhu wilayah Kecamatan Banjar Baru pada siang hari rata-rata 22°C sampai dengan 33°C dan memiliki bulan kemarau selama 5 bulan dan bulan basah selama 7 bulan.

C. Keadaan Penduduk

Kecamatan Banjar Baru memiliki jumlah penduduk sebanyak 14.883 jiwa yang terdiri dari 7.507 jiwa penduduk laki-laki dan 7.376 jiwa penduduk perempuan. Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa jumlah penduduk laki-laki yang ada di Kecamatan Banjar Baru lebih banyak dibandingkan penduduk perempuan. Keadaan penduduk Kecamatan Banjar Baru berdasarkan golongan umur dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Keadaan penduduk Kecamatan Banjar Baru berdasarkan golongan umur tahun 2016

Golongan Umur (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
>65	1.619	10,9
15-64	8.479	56,9
0-14	4.785	32,2
Jumlah	14.883	100,00

Sumber: Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Banjar Baru 2016

Tabel 11 menunjukkan bahwa golongan umur 15 – 64 tahun jumlahnya 56,9 persen atau 8.479 jiwa, sedangkan golongan umur 0 – 14 jumlahnya 32,2 persen atau 4.785 Jiwa dan golongan umur > 65 tahun jumlahnya 10,9 persen atau 1.619 jiwa. Menurut Makmum (2003), golongan umur dibagi menjadi tiga yaitu golongan muda <14 tahun, golongan produktif dengan umur 15 – 64 tahun, dan golongan tua >65 tahun. Sebagian besar (56,9 persen) penduduk Kecamatan Banjar Baru termasuk dalam golongan umur produktif.

Keadaan pendidikan penduduk Kecamatan Banjar Baru sangat beragam yaitu taman kanak-kanak (TK), sekolah sederajat (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah ke atas (SMA), dan perguruan tinggi. Keadaan penduduk Kecamatan Banjar Baru berdasarkan pada tingkat pendidikannya dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Jumlah penduduk Kecamatan Banjar Baru menurut tingkat pendidikan tahun 2016

Tingkat Pendidikan	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Persentase (%)
TK	3.264	23,9
SD	3.642	26,7
SMP	4.451	32,6
SMA	2.084	15,4
Perguruan Tinggi	195	1,4
Jumlah	13.636	100,00

Sumber: Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Banjar Baru 2016

Tabel 12 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan paling banyak penduduk Kecamatan Banjar Baru yaitu SMP sebesar 32,6 persen atau 4.451 jiwa, sedangkan penduduk dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi memiliki jumlah paling sedikit yaitu sebanyak 1,4 persen atau 195 jiwa. Menurut Soedijanto (2001) hakekat pendidikan adalah untuk meningkatkan

kemampuan manusia agar dapat mempertahankan bahkan memperbaiki mutu keberadaannya agar menjadi semakin baik.

D. Kelembagaan Kelompok Tani dan Kelembagaan Ekonomi

Perkembangan sektor pertanian harus didukung dengan sarana kelembagaan penunjang baik kelembagaan kelompok tani maupun kelembagaan ekonomi sehingga sektor pertanian mampu bersaing dengan sektor lain. Jumlah kelembagaan kelompok tani yang ada di Kecamatan Banjar Baru dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Kelembagaan Kelompok tani di wilayah binaan BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang tahun 2016

No	Kampung/Desa	Kelas Kelompok Tani				Total (Kelompok)
		Pemula	Lanjut	Madya	Utama	
1	Balai Murni Jaya	3	3	-	-	6
2	Karya Murni Jaya	7	1	-	-	8
3	PKP Jaya	11	5	3	1	20
4	Panca Mulia	10	5	-	-	15
5	Kahuripan Jaya	9	4	-	-	13
6	Jaya Makmur	14	-	-	-	14
7	Mekar Indah Jaya	1	6	-	-	7
8	Mekar Jaya	2	5	-	-	7
9	Bawang Sakti Jaya	4	4	1	-	9
10	Bawang Tirto Mulyo	-	8	3	-	11
Jumlah		61	41	7	1	110

Sumber: BP3K Kecamatan Banjar Baru 2016

Tabel 13 menunjukkan bahwa kelompok tani yang ada di Kecamatan Banjar Baru berjumlah 110 kelompok yang tersebar di 10 kampung/desa dengan rincian yaitu kelas kelompok pemula berjumlah 61 kelompok, kelas kelompok lanjut berjumlah 41 kelompok, kelas kelompok madya berjumlah 7 kelompok dan kelas kelompok utama berjumlah 1 kelompok.

Adapun kelembagaan ekonomi di Kecamatan Banjar Baru guna menunjang para petani dan kelompok tani dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Kelembagaan ekonomi di Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang tahun 2016

No	Kelembagaan	Jumlah (Unit)
1	BRI Unit Desa	-
2	Bank	-
3	Koperasi Unit Desa	1
4	Pasar	4
5	Toko	10
6	Warung	200
7	Kios saprodi	4
8	Koperasi simpan pinjam	-
9	Usaha ekonomi desa	-
10	Badan Usaha Kecil	-

Sumber: BP3K Kecamatan Banjar Baru 2016

Tabel 14 menunjukkan bahwa kelembagaan ekonomi yang ada di Kecamatan Banjar Baru berupa satu unit KUD, empat unit pasar yang merupakan tempat untuk petani memasarkan hasil usahatannya seperti sayuran, 10 unit toko yang menyediakan bahan pokok seperti beras, telur, gula, dan kopi, 200 unit warung yang merupakan tempat penjualan makanan siap saji dan bahan pokok, serta 4 unit kios saprodi yang merupakan tempat penjualan sarana produksi petani. Lembaga ekonomi penunjang lainnya seperti BRI Unit Desa, koperasi simpan pinjam, usaha ekonomi kecil dan badan usaha kecil belum ada di wilayah Kecamatan Banjar Baru.

E. Gambaran Umum BP3K Kecamatan Banjar Baru

Balai penyuluhan pertanian perikanan dan kehutanan (BP3K) Kecamatan Banjar Baru memiliki 10 kampung yang menjadi wilayah binaan penyuluh pertanian. BP3K Kecamatan Banjar Baru diketuai oleh Bapak G. Nyoman

Sudiangga, S.P dan memiliki 7 orang penyuluh pertanian lapangan PNS dan 1 orang penyuluh tenaga harian lepas (THL). Kantor BP3K Kecamatan Banjar Baru terletak di Desa Kahuripan Jaya dan dekat dengan kantor kecamatan Banjar Baru. Fasilitas yang dimiliki kantor BP3K Kecamatan Banjar Baru yaitu berupa lahan demplot segai tempat percontohan, listrik, dan televisi, namun kantor BP3K Kecamatan Banjar Baru belum memiliki komputer dan juga internet yang dapat digunakan untuk mengakses informasi.

Akses jalan menuju BP3K Kecamatan Banjar Baru dalam keadaan baik, karena jalan telah di aspal halus, sehingga memudahkan penyuluh, petani maupun masyarakat yang ingin mengunjungi kantor BP3K. Mobilitas penyuluh pertanian dari tempat tinggalnya menuju kantor BP3K atau wilayah kerjanya dipermudah dengan adanya motor dinas dan juga kendaraan pribadi penyuluh.

BP3K berfungsi sebagai tempat pertemuan para penyuluh, pelaku utama dan pelaku usaha atau dapat juga dijadikan tempat pada saat kegiatan penyuluhan. Penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru berkoordinasi dengan camat, kontak tani nelayan andalan, dan juga BP4K dalam menjalankan kegiatan penyuluhan.

F. Keadaan Umum Pertanian

Penduduk di Kecamatan Banjar Baru sebagian sebesar bermatapencaharian sebagai petani dengan komoditas unggulan yaitu karet dan kelapa sawit.

Luas lahan pertanian Kecamatan Banjar Baru tahun 2016 adalah sebesar 5.411 ha. Berdasarkan database BP3K Kecamatan Banjar Baru (2016) rata-rata produksi karet petani di Kecamatan Banjar Baru pada tahun 2016 adalah 3,79 ton, sedangkan rata-rata produksi kelapa sawit tahun 2016 adalah 16,4 ton. Komoditas pertanian lainnya yang ada di Kecamatan Banjar Baru adalah padi sawah, sayur-sayuran, dan ternak. Jumlah luas lahan sawah tadah hujan tahun 2016 sebesar 219 ha, sedangkan lahan sayur-sayuran memanfaatkan lahan pada pekarangan rumah. Jenis ternak yang dibudidayakan di Kecamatan Banjar Baru adalah sapi, kambing, ayam, dan entok.

Jumlah petani di Kecamatan Banjar Baru sebanyak 6.303 petani, namun hanya 2.639 petani yang tergabung dalam kelembagaan kelompok tani. Jumlah kelembagaan kelompok tani yang ada di Kecamatan Banjar Baru adalah sebanyak 110 kelompok termasuk kedalam 10 gabungan kelompok tani yang tersebar di 10 desa di Kecamatan Banjar Baru.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja penyuluh pertanian merupakan akumulasi dari tugas-tugas pokok yang diembannya. Secara keseluruhan kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang termasuk dalam klasifikasi sedang, namun penyuluh hendaknya lebih meningkatkan kegiatan pertemuan teknis, demonstrasi, kursus, dan melaksanakan kegiatan studi banding dengan kelompok tani lain yang lebih maju, karena tugas tersebut berada pada klasifikasi yang rendah.
2. Faktor internal yaitu tingkat motivasi (X_1) dan pendapatan penyuluh (X_2) berhubungan nyata dengan tugas pokok penyuluh pertanian (Y). Faktor eksternal yaitu fasilitas kerja (X_4) berhubungan nyata dengan tugas pokok penyuluh pertanian (Y), sedangkan yang tidak berhubungan nyata dengan tugas pokok penyuluh pertanian (Y) yaitu: jumlah petani binaan (X_3), bentuk sistem penghargaan (X_5), dan jarak tempat tinggal penyuluh ke WKPP (X_6).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pemerintah pusat maupun daerah, hendaknya melengkapi fasilitas kerja yang belum dimiliki oleh BP3K Kecamatan Banjar Baru untuk menunjang kinerja penyuluh pertanian seperti, komputer dan jaringan internet yang dapat digunakan untuk mencari informasi dan pengetahuan baru, selain itu fasilitas kerja seperti *printer* hendaknya dilengkapi untuk mencetak (*print out*) materi yang akan dibagikan kepada petani binaan pada saat kegiatan penyuluhan sebagai penunjang tersebarnya informasi atau pengetahuan baru kepada seluruh petani binaan.
2. Bagi penyuluh hendaknya lebih mendampingi, memfasilitasi, serta menumbuhkan semangat petani untuk berorganisasi, sehingga kelompok tani yang pasif bisa menjadi lebih aktif dan petani yang enggan bergabung dengan kelompok tani mau bergabung dengan kelompok tani dan merasa mendapatkan banyak manfaat dengan berorganisasi.
3. Bagi peneliti lain, disarankan untuk memperluas sampel penelitian agar data yang di dapat lebih bervariasi dan menghindari variabel yang bersifat homogen.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjid, DA. 2001. *Penyuluh Pertanian*. Yayasan Sinar Tani. Jakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, M. 2004. *Performance Management*. Tugu. Yogyakarta.
- Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Tulang Bawang. 2015. *Profil dan Database Penyuluhan Pertanian Kabupaten Tulang Bawang*. BP4K Kabupaten Tulang Bawang. Kabupaten Tulang Bawang.
- Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2015. *Statistik SDM Pertanian dan Kelembagaan Petani*. Kementerian Pertanian. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Lampung dalam Angka 2015*. BPS Provinsi Lampung. Bandar Lampung.
- Bahua MI. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Agropolitan*. Vol. 3 No. 1 hal 293 - 303. Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kecamatan Banjar Baru. 2016. *Database BP3K Banjar Baru*. BP3K Kecamatan Banjar Baru. Kabupaten Tulang Bawang
- Dajan, DK. 1986. *Pengantar Metode Statistik Jilid II*. LP3ES. Jakarta.
- Effendi, I. 2005. *Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Geladikarya. 2015. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Gibson, J.L., Ivancevichm JH. Donnelly, Jr. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.

- Gitosaputro, S., Listiana I., Gultom DT. 2012. *Dasar-dasar Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian*. Anugrah Utama Raharja. Bandar Lampung.
- Hersey, P., Blanchard, KH. 2005. *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Erlangga.
- Hubies, VA. 2007. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapang Kasus Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penelitian*. Vol. 31 No.1 Hal 71-80. Institut Pertanian Bogor. Bogor
- Jahi, A., Ani, L. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. Vol. 2 No. 2 hal 34 - 42
- Kartasapoetra, AG. 1994. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Bina Aksara. Jakarta.
- Kementerian Pertanian. 2014. *Kebijakan Pembangunan Pertanian 2015-2016*. Kementrian Pertanian. Jakarta.
- Listiyanti, I. 2015. Kinerja BP3K Menggala Sebagai *Model Center of Excellence* (COE) di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Lubis, RA. 2014. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandailing Natal. *Tesis*. Universtas Sumatera Utara. Medan
- Makmum, AS. 2003. *Psikologi Pendidikan*. PT Rosa Karya Remaja. Bandung
- Mangkunegara AP. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mardikanto, T. 1992. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Universitas Sebelas Maret Press. Surakarta.
- _____. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UNS Press. Surakarta.
- Mosher, AT. 1981. *Menggerakkan dan Membangun Pertanian*. CV. Yasa Guna. Jakarta.
- Ndraha, T. 1999. *Pengantar Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Notoatmojo. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Peraturan Menteri Pertanian. 2013. *Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani*. Menteri Pertanian. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Pertanian. 2009. *Pedoman Umum Penyuluhan Pertanian dalam Bentuk Peraturan Perundangan Tentang Jabatan Fungsional Penyuluhan Pertanian dan Angka Kreditnya*. Kementerian Pertanian. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Pertanian Republik Indonesia. 2016. *Pembinaan Kelembagaan Petani*. Kementerian Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Petani. Jakarta
- Podmowiharjo, S. 1994. *Psikologi Belajar Mengajar*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Rodjak. 2006. *Manajemen Usahatani*. Pustaka Gita Guna. Bandung.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Jakarta.
- Santi. 2016. Tingkat Peranan Penyuluh Pertanian Tanaman Pangan di BP3K Kecamatan Pringsewu. *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Sapar. 2012. Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. *Jurnal Penyuluhan*. Maret 2012, Vol. 8 No 1 hal 297 - 305. Bogor.
- Sari, AM. 2013. Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. *Tesis*. Pasca Sarjana. Universitas Udayana. Denpasar.
- Sastraatmadja, E. 1986. *Penyuluh Pertanian*. Alumni. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siegel, S. 1997. *Statistik Non-Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. PT Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta.
- Slamet, M. 2001. *Menata Sistem Penyuluhan Pertanian Menuju Pertanian Modern*. Tim 12 Departemen Pertanian. Jakarta.
- Soedijanto. 2001. *Beberapa Konsep Belajar dan Implikasinya*. Badan Pendidikan Pelatihan dan Penyuluhan Pertanian. Bogor.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

- Sudren, Y. Natansel. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. PT. Elex Media Komputindi. Jakarta.
- Sugiarto, Siagian D, Sunaryanto LT., Oetomo DS. 2003. *Teknik Sampling*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Suhardiyono, L. 1988. *Penyuluh: Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*. Erlangga. Jakarta.
- Suharyon. 2014. Faktor-faktor yang Mempengaruhi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Penyampaian Informasi Teknologi Pertanian. *Jurnal Penyuluhan*. Vol. 3 No. 2 Hal 297- 304. Universitas Jambi. Jambi
- Sulistiyani. 2003. *Management Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Sumual, SN. 2011. Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kerja Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Amurung Timur. *Jurnal Penyuluhan*. April 2011, Vol. 3 Hal 374 - 394. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Suparti, E. 2002. *Praktek Kerja Lapangan Cetakan Ke-empat*. Universitas Terbuka Jakarta. Jakarta
- Tjiptoherjianto, P. 1996. *Sumberdaya Manusia dalam Pembangunan Nasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Umar, H. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persana. Jakarta.