

**PENGARUH PERSEPSI PADA IMPLEMENTASI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014  
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

**(Tesis)**

**Oleh**

**Tati Purnamawati  
2124132003**



**MAGISTER PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF PERCEPTION ON IMPLEMENTATION EFFECT LAW NUMBER 23 OF 2014 ON THE PERFORMANCE OF AGRICULTURAL EXTENSION WORKERS IN EAST LAMPUNG DISTRICT**

By

**TATI PURNAMAWATI**

*This study aims to determine the factors that influence the perceptions of agricultural extension agents in Law No. 23 of 2014, the influence of perceptions on motivation, the influence of work motivation on performance, analyze the factors that influence work motivation and the performance of agricultural extension workers. The research was carried out in East Lampung Regency in November - December 2022. Determining the research location used a purposive sampling technique. The research respondents were agricultural extension workers, totaling 88 people. The analysis used is Path Analysis.*

*The results of the study show that the perceptions of agricultural extension agents in Law No. 23 of 2014 in the less good category, work motivation and performance in the medium category. Age, education, cosmopolitanity, distance traveled to the target area, the area of the target area and the number of assisted farmer groups have no significant effect on perceptions of the implementation of Law no. 23/2014. Perceptions on the implementation of Law no. 23/2014 has a significant effect on work motivation, work motivation has a significant effect on the performance of extension workers. There is no real influence of age, education, length of work, cosmopolitan, mileage, the area of the target area and the number of assisted farmer groups on work motivation directly or indirectly through perceptions of the implementation of Law no. 23/2014. The age of the instructor has a direct and indirect negative effect through perception and motivation. Length of work has an indirect effect on performance through perception and motivation. The indirect effect of perception and performance motivation mediates the effect of length of work on performance. The size of the target area has a direct effect on performance.*

*Keywords: implementation of Law no. 23/2014, the performance of agricultural extension workers*

## ABSTRAK

### **PENGARUH PERSEPSI PADA IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014 TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Oleh

**TATI PURNAMAWATI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap persepsi penyuluh pertanian pada Undang-Undang Nomor No. 23 tahun 2014, pengaruh persepsi terhadap motivasi, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja serta kinerja penyuluh pertanian. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Lampung Timur pada bulan November - Desember 2022. Penentuan lokasi penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Responden penelitian adalah penyuluh pertanian yang berjumlah 88 orang. Analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi penyuluh pertanian pada Undang-Undang Nomor No. 23 tahun 2014 dalam kategori kurang baik, motivasi kerja dan kinerja dalam kategori sedang. Umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh ke wilayah binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan tidak berpengaruh nyata terhadap persepsi pada implementasi UU No. 23/2014. Persepsi pada implementasi UU No. 23/2014 berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Tidak ada pengaruh nyata dari umur, pendidikan, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan terhadap motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi pada implementasi UU No. 23/2014. Umur penyuluh berpengaruh langsung dan tidak langsung secara negatif melalui persepsi dan motivasi. Lama bekerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui persepsi dan motivasi. Pengaruh tidak langsung persepsi dan motivasi kinerja memediasi pengaruh lama bekerja terhadap kinerja. Luas wilayah binaan berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Kata kunci: implementasi UU No. 23/2014, kinerja penyuluh

**PENGARUH PERSEPSI PADA IMPLEMENTASI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014  
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Oleh:

TATI PURNAMAWATI

**Tesis**

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

**Pada**

**Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian  
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENYULUHAN DAN KOMUNIKASI PERTANIAN  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2023**

Judul Tesis : **PENGARUH PERSEPSI PADA IMPLEMENTASI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014  
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN  
DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa : **Tati Purnamawati**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2124132003

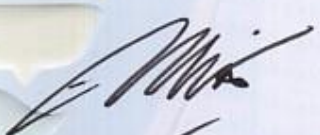
Program Studi : Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian

Fakultas : Pertanian

**MENYETUJUI**

1. Komisi Pembimbing

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

  
**Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si.**  
NIP 19640327 199003 1 004

2. Ketua Program Studi  
Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian

  
**Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si.**  
NIP 19640327 199003 1 004

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

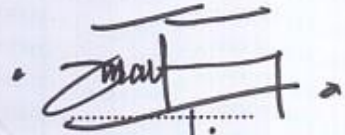
**Ketua** : Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S.



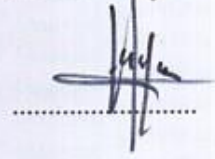
**Sekretaris** : Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si.



**Penguji Bukan Pembimbing** : Dr. Ir. Dame Trully Gultom, M.Si.



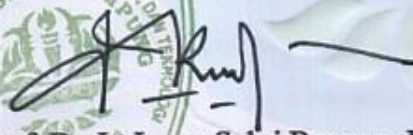
**Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S.**



**2. Dekan Fakultas Pertanian**



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



**3. Direktur Program Pascasarjana**



**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.**  
NIP 19640326 198902 1 001



**Tanggal Lulus Ujian Tesis: 18 Juli 2023**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : TATI PURNAMAWATI  
NPM : 2124132003  
Fakultas : Pertanian  
Program Studi : Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian  
Universitas Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh Persepsi pada Implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Lampung Timur” adalah benar hasil karya ilmiah penulisan saya, bukan hasil menjiplak atau karya orang lain.

Adapun bagian tertentu dalam penulisan ini saya kutip dari karya orang lain yang dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma dan etika penulisan ilmiah. Jika dikemudian hari ternyata ada hal yang melanggar dari ketentuan akademik Universitas Lampung, maka saya bersedia bertanggung jawab dan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Bandar Lampung, Juli 2023

TATI PURNAMAWATI

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 5 April 1965 dari pasangan Bapak Sutarto (Alm) dan Ibu Hj. Sri Suharni (Almh).

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri Keputran II Yogyakarta pada tahun 1977.

Pendidikan menengah pertama di SMP Negeri II Yogyakarta dan lulus pada tahun 1981, pendidikan menengah atas di SMA Negeri I Teladan Yogyakarta dan lulus pada tahun 1984, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta dan lulus tahun 1989.

Tahun 1990 Penulis bekerja sebagai Penyuluh Pertanian Spesialis (PPS) di Kabupaten Lampung Tengah dan pada tahun 1999 mutasi ke Kabupaten Lampung Timur hingga saat ini. Tahun 2021 Penulis melanjutkan pendidikan di Program Pascasarjana Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung. Penulis menyelesaikan pendidikan S2 pada tanggal 18 Juli 2023



## **MOTTO**

*“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras.  
Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.  
Tidak ada kemudahan tanpa doa”*

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrohmanirrohiim*

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang dan segala nikmat-Nya, kupersembahkan karya kecil ini kepada:

Kedua orangtuaku, **Bapak Sutarto** (Alm) dan **Ibu Hj. Sri Suharni** (Almh.),

Kedua Mertuaku, **Bapak Sukimin AS** (Alm) dan

**Ibu Sayem** (Almh),

“Terima kasih atas semua kasih sayang, dan pengorbanan selama ini, serta doa yang selalu dipanjatkan untukku”

Suamiku, **Supriyanto**

Anak-anakku tersayang, **Annissa Prita Hidayatillah, Faiz Rizal Fawwazi.**

**Muhammad Faizal Rafli, Rizky Fajar Aditya** serta cucu penyemangatku

**Anindya Qurrota Aini serta Azkina Ayudisa Khaira**

“Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, dukungan, perhatian, pengertian, dan doanya yang tiada henti”

**Keluarga Besarku**

“Terima kasih atas semuanya, telah melengkapi dan mendoakanku”

## SANWACANA

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

*Bismillahirrahmanirrahim, alhamdulillahirabbil'amin*, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta nikmat sehat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penelitian dan penulisan tesis ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, tabi'it dan orang-orang yang senantiasa menjalankan sunnahnya.

Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Irwan Sukri Banuwa, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., sebagai Ketua Jurusan Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
4. Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si., sebagai Ketua Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian sekaligus selaku Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan, pengetahuan, bimbingan, kesabaran, dan saran selama menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S., sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Akademik yang telah memberikan kesempatan dan dengan sabarnya memberikan dorongan, pengarahan, bimbingan selama proses penelitian dan penulisan tesis ini.
6. Dr. Ir. Dame Trully Gultom, M.S., sebagai Pembahas Utama atas saran, nasihat, bimbingan, serta kritik yang membangun dalam penulisan tesis ini.

7. Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S., sebagai Pembahas Kedua yang telah memberikan saran, nasihat, bimbingan, serta kritik yang membangun dalam penulisan tesis ini.
8. Bapak/Ibu dosen Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung yang telah memberikan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
9. Kedua orangtuaku (almarhum Bapak Sutarto dan almarhumah Ibu Hj. Sri Suharni) dan kedua mertuaku (almarhum Bapak Sukimin AS dan almarhumah Ibu Sayem) atas cinta, teladan, dan do'a yang selalu dipanjatkan untukku.
10. Suami tercinta Supriyanto dan anak-anakku Annisa Prita Hidayatillah, Faiz Rizal Fawwazi, Muhammad Faizal Rafli, Rizky Fajar Aditya dan kedua cucu Anindya Qurrota Aini serta Azkina Ayudisa Khaira, terimakasih atas segala dukungan, perhatian, pengertian, doa, dan kasih sayang yang kalian berikan.
11. Adik-adikku, keluarga besarku yang selalu mendukung, membantu, dan mendo'akanku.
12. Mba Fitri, mba Rayi, mas Edy dan pak Udin yang selalu menyemangati serta sabar memfasilitasi administrasi dan perlengkapan selama kuliah hingga selesai semua tugas.
13. Teman-teman penyuluh pertanian Kabupaten Lampung Timur, yang telah menjadi responden dan membantu penulis dalam penelitian serta memberikan dukungan semangat kepada penulis selama ini.
14. Rekan-rekan Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Magister Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat: Mba Yuli HS, Mba Suci, Bu Noviza, Yuli Safitri, Inara Angsi, Abdur, Ari, Anggun, Mba Welly, Mbak Rizky juga Cindy, Renda, Wike dan kawan-kawan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih sudah berbagi ilmu dan terimakasih atas kebersamaannya yang manis selama ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan dunia dan akhirat kepada semua pihak atas segala bantuan yang telah diberikan. Mohon maaf untuk segala kesalahan, semoga tesis ini bermanfaat.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Bandar Lampung, Juli 2023

*TATI PURNAMAWATI*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 dan Implementasinya.....	8
2.1.2. Persepsi .....	14
2.1.3. Penyuluhan Pertanian .....	18
2.1.4. Motivasi Kerja .....	26
2.1.5. Kinerja .....	28
2.2. Penelitian Terdahulu .....	31
2.3. Kerangka Berpikir .....	37
2.4. Hipotesis .....	41
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
3.1. Konsep Dasar dan Definisi Operasional .....	43
3.1.1. Variabel X .....	43
3.1.2. Variabel Y .....	47
3.1.3. Variabel Z <sub>1</sub> .....	53
3.1.4. Variabel Z <sub>2</sub> .....	55
3.2. Metode, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	61
3.3. Populasi, Responden dan Teknik Sampling .....	61
3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data .....	64
3.5. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	65
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
4.1. Keadaan Umum Daerah Penelitian .....	74
4.2. Kelembagaan Penyuluhan Pertanian .....	78

4.3.	Hasil Penelitian .....	84
4.3.1.	Umur ( $X_1$ ) .....	84
4.3.2.	Pendidikan Formal ( $X_2$ ) .....	85
4.3.3.	Lama Bekerja ( $X_3$ ) .....	86
4.3.4.	Tingkat Kekosmopolitan ( $X_4$ ).....	87
4.3.5.	Jarak Tempuh ( $X_5$ ) .....	88
4.3.6.	Luas Wilayah Binaan ( $X_6$ ).....	89
4.3.7.	Jumlah Kelompok Tani Binaan ( $X_7$ ).....	89
4.3.8.	Persepsi Penyuluh Pertanian (Y) .....	90
	a. Fungsi Kelembagaan Penyuluhan Pertanian .....	90
	b. Fungsi Ketenagaan Penyuluhan Pertanian .....	91
	c. Fungsi Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian ...	93
	d. Fungsi Sarana dan Prasarana Penyuluhan Pertanian.....	94
	e. Fungsi Pembiayaan Penyuluhan Pertanian .....	95
4.3.9.	Motivasi Kerja ( $Z_1$ ).....	98
	a. Motivasi Intrinsik .....	98
	b. Motivasi Ekstrinsik .....	99
4.3.10.	Kinerja Penyuluhan Pertanian ( $Z_2$ ) .....	101
	a. Persiapan Penyuluhan Pertanian .....	101
	b. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian .....	102
	c. Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian .....	104
4.4.	Analisis Data .....	106
4.4.1.	Uji Prasyarat .....	106
	a. Uji Normalitas .....	106
	b. Uji Multikolinieritas .....	107
	c. Uji Heteroskedastisitas .....	108
4.4.2.	Uji Analisis Jalur .....	109
	a. Model Substruktur 1. Pengaruh Umur, Tingkat Pendidikan, Lama Bekerja, Kekosmopolitan, Jarak Tempuh ke Wilayah Binaan, Luas Wilayah Binaan dan Jumlah Kelompok Tani Binaan terhadap Persepsi pada Implementasi UU No 23/2014 .....	110
	b. Model Substruktur 2. Pengaruh Umur, Pendidikan, Formal, Lama Bekerja, Kekosmopolitan, Jarak Tempuh ke Wilayah Binaan, Luas Wilayah Binaan dan Jumlah Kelompok Tani Binaan terhadap Motivasi .....	119
	c. Model Substruktur 3. Pengaruh Persepsi pada Implementasi UUNo. 23/2014 terhadap Motivasi Penyuluh Pertanian .....	126

d.	Model Substruktur 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Umur, Pendidikan Formal, Lama Bekerja, Kekosmopolitan, Jarak Tempuh ke Tempat Tugas, Luas Wilayah Binaan dan Jumlah Kelompok Tani Binaan terhadap Motivasi melalui Persepsi pada implementasi UU No 23/2014 .....	129
e.	Model Substruktur 5. Pengaruh Umur, Pendidikan, Formal, Lama Bekerja, Kekosmopolitan, Jarak Tempuh ke Tempat Tugas, Luas Wilayah Binaan dan Jumlah Kelompok Tani Binaan terhadap Kinerja .....	136
f.	Model Substruktur 6. Pengaruh Persepsi Penyuluh Pertanian pada Implementasi UU No 23/2014 terhadap Kinerja .....	142
g.	Model Substruktur 7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	144
h.	Model Substruktur 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Umur, Pendidikan Formal, Lama Bekerja, Kekosmopolitan, Jarak Tempuh ke Tempat Tugas, Luas Wilayah Binaan dan Jumlah Kelompok Tani Binaan terhadap kinerja melalui Persepsi Penyuluh Pertanian pada Implementasi UU No 23/2014 dan Motivasi Kerja.....	146
i.	Model Substruktur 9. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Persepsi Penyuluh Pertanian pada Implementasi UU No 23/2014 terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja .....	154
<b>V.</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>159</b>
5.1	Simpulan .....	159
5.2	Saran .....	160
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>161</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Keragaan penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur .....	5
2. Indikator dan parameter kinerja penyuluh pertanian .....	30
3. Penelitian terdahulu .....	31
4. Definisi operasional, indikator, dan pengukuran variabel X .....	44
5. Definisi operasional, indikator, dan pengukuran variabel Y .....	47
6. Definisi operasional, indikator, dan pengukuran variabel Z1 .....	53
7. Definisi operasional, indikator, dan pengukuran variabel Z2 .....	55
8. Distribusi sampel penelitian .....	63
9. Interpretasi nilai koefisien korelasi .....	69
10. Jumlah penduduk dan kepadatan penduduk di Kabupaten Lampung Timur .....	75
11. Rasio jenis kelamin penduduk tiap kecamatan di Kabupaten Lampung Timur .....	76
12. Keragaan jumlah penduduk, kepala keluarga dan keluarga tani .....	77
13. Perubahan nomenklatur kelembagaan yang menangani penyuluhan pertanian .....	78
14. Keragaan kelembagaan penyuluhan pertanian kecamatan di Kabupaten Lampung Timur .....	79
15. Keragaan jumlah desa, , Posluhdes, Gapoktan, KEP, Poktan dan jumlah anggota poktan di Kabupaten Lampung Timur .....	81
16. Jumlah dan rasio desa, kelompok tani dan penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur .....	83
17. Sebaran jumlah responden penyuluh pertanian berdasarkan umur ..	85
18. Sebaran jumlah responden berdasarkan pendidikan formal .....	86
19. Sebaran jumlah responden berdasarkan lama bekerja sebagai penyuluh pertanian .....	86

20. Sebaran responden berdasarkan tingkat kosmopolitan .....	87
21. Sebaran responden berdasarkan jarak tempuh ke lokasi binaan ...	88
22. Sebaran responden berdasarkan luas wilayah binaan .....	89
23. Sebaran responden penyuluh pertanian berdasarkan jumlah kelompok tani binaan .....	90
24. Sebaran persepsi responden terhadap fungsi kelembagaan .....	91
25. Sebaran persepsi responden terhadap fungsi ketenagaan .....	92
26. Sebaran persepsi responden terhadap fungsi penyelenggaraan ....	93
27. Sebaran persepsi responden terhadap fungsi sarana dan prasarana .....	95
28. Sebaran persepsi responden terhadap fungsi pembiayaan .....	96
29. Rekapitulasi tingkat persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014 .....	97
30. Sebaran responden berdasar klasifikasi motivasi intrinsik .....	99
31. Sebaran responden berdasar klasifikasi motivasi ekstrinsik .....	99
32. Rekapitulasi sebaran responden berdasar tingkat motivasi .....	100
33. Sebaran responden berdasar kinerja persiapan penyuluhan pertanian.....	102
34. Sebaran responden berdasar kinerja pelaksanaan penyuluhan .....	103
35. Sebaran responden berdasar kinerja evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian .....	104
36. Rekapitulasi tingkat kinerja penyuluh pertanian .....	105
37. Nilai uji normalitas .....	106
38. Nilai uji multikolinieritas .....	107
39. Hasil uji heteroskedastisitas .....	109
40. Hasil analisis pengaruh umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan terhadap implementasi UU No. 23/2014 secara simultan ..	111
41. Hasil analisis pengaruh umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan terhadap persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014 .....	111

42.	Hasil analisis pengaruh umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh ke wilayah binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani terhadap motivasi .....	119
43.	Hasil analisis persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014 terhadap motivasi kerja .....	120
44.	Pengaruh langsung dan tidak langsung umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh ke wilayah binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani terhadap motivasi kerja.....	126
45.	Hasil analisis pengaruh persepsi pada implementasi UU No 23/2014 terhadap motivasi .....	128
46.	Pengaruh langsung dan tidak langsung umur, pendidikan, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah, jumlah kelompok tani binaan terhadap motivasi kerja melalui persepsi pada implementasi UU No. 23/2014.....	130
47.	Hasil analisis pengaruh umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh ke wilayah binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan terhadap kinerja secara simultan .....	136
48.	Hasil analisis pengaruh umur, pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh ke wilayah binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan terhadap kinerja.....	137
49.	Hasil analisis pengaruh persepsi pada implementasi UU No. 23/2014 terhadap kinerja .....	142
50.	Hasil analisis pengaruh persepsi pada implementasi UU No. 23/2014 terhadap kinerja .....	143
51.	Hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja .....	144
52.	Hasil analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja .....	145
53.	Pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi terhadap UU No. 23/2014 terhadap kinerja melalui motivasi .....	148
54.	Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , X <sub>4</sub> , X <sub>5</sub> , X <sub>6</sub> , X <sub>7</sub> , Y, Z <sub>1</sub> dan Z <sub>2</sub> .....	155

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan kerangka berpikir pengaruh persepsi pada implementasi UU No. 23/2014 terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur.....	41
2. Diagram jalur penelitian .....	67
3. Diagram jalur hasil uji <i>path analysis</i> pengaruh umur, pendidikan formal, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan terhadap persepsi pada implementasi UU No. 23/2014 .....	119
4. Diagram jalur hasil uji <i>path analysis</i> pengaruh umur , pendidikan formal, lama bekerja, tingkat kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan, jumlah kelompok tani binaan, terhadap motivasi ..	126
5. Diagram jalur hasil uji <i>path analysis</i> pengaruh umur penyuluh, pendidikan formal, lama bekerja, tingkat kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan, jumlah kelompok tani binaan, terhadap motivasi melalui persepsi .....	129
6. Diagram jalur hasil uji <i>path analysis</i> pengaruh umur penyuluh, pendidikan formal, lama bekerja, tingkat kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan, jumlah kelompok tani binaan, terhadap kinerja .....	142
7. Diagram jalur hasil uji <i>path analysis</i> pengaruh umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan, jumlah kelompok tani terhadap kinerja melalui persepsi dan motivasi .....	147
8. Diagram jalur hasil uji <i>path analysis</i> pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No 23/2014 terhadap kinerja melalui motivasi kerja .....	155
9. Model jalur pengaruh implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur .....	158

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pertanian maju, mandiri dan modern yang ditandai dengan meningkatnya produksi dan produktivitas komoditas pangan, mampu memenuhi kebutuhan dalam negeri dan mampu meningkatkan pendapatan petani menjadi arah pembangunan pertanian di masa depan. Hal tersebut akan dapat dicapai bila disertai dengan pengembangan penelitian terapan dan didukung oleh sumberdaya manusia pertanian yang handal dalam penguasaan teknologi modern berbasis kawasan pertanian. Peningkatan produktivitas antara lain dipengaruhi oleh inovasi teknologi, sarana dan prasarana penunjang, peraturan perundang-undangan serta kualitas sumberdaya manusia pertanian. Kualitas sumberdaya manusia pertanian merupakan faktor penting sebagai pengungkit produktivitas pertanian (Nursyamsi, 2020). Adapun pengaruh sumberdaya pertanian dalam meningkatkan produktivitas sebesar 50 persen oleh karena itu peningkatan kapasitas penyuluh pertanian mutlak harus makin ditingkatkan karena bertanggungjawab terhadap desiminasi teknologi, ilmu dan pengetahuan (Limpo, 2020).

Penyuluh Pertanian memiliki peran yang strategis sebagai fasilitator dan pendamping petani dalam melaksanakan usahatani, namun dalam beberapa tahun terakhir, penyuluhan pertanian dihadapkan pada beberapa permasalahan baik yang berasal dari dalam seperti kualitas dan kuantitas sumberdaya penyuluh, sumberdaya petani maupun dari luar seperti perubahan kebijakan pemerintah. Salah satu permasalahan internal penyuluhan pertanian adalah tidak seimbang jumlah penyuluh pertanian dengan luas wilayah dan jumlah petani yang harus dibina, sedangkan salah satu permasalahan eksternal adalah kebijakan penyuluhan

pertanian di bawah pemerintah daerah yang berakibat terhadap koordinasi dan pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian banyak menemui kendala (Ar-Rozi, Indraningsih dan Sunarsih, 2020).

Pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, sebagai pengganti dari Undang-undang Nomor 32 tahun 2004. Implementasi UU No. 23 tahun 2014 tersebut dilakukan secara bertahap, disebabkan kondisi perubahan dan pengalihan kewenangan kabupaten/kota atau kewenangan pemerintah provinsi ke pemerintahan pusat memerlukan persiapan serta penataan selama dua tahun. Banyak dampak terjadi sebagai akibat muatan UU No. 23/2014 terhadap penyelenggaraan pemerintahan, khususnya pada pembagian urusan pemerintahan daerah. Pada pasal 9 UU No. 23/2014 disebutkan urusan pemerintah daerah diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) urusan, yaitu urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, serta urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut merupakan urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan konkuren merupakan urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi serta Daerah Kabupaten/Kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah inilah yang menjadi dasar pelaksanaan Otonomi di Daerah. Urusan pemerintahan umum merupakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan milik Presiden sebagai kepala pemerintahan (Wijayanti, 2016).

Dalam bidang penyuluhan pertanian, beberapa hal penting yang menyangkut aktifitas penyuluhan dalam UU No. 23/2014 adalah perubahan penyelenggaraan penyuluhan perikanan dan kehutanan. Penyuluhan perikanan yang semula menjadi wewenang daerah, menjadi urusan pemerintah pusat. Penyuluhan kehutanan yang semula menjadi urusan pemerintah daerah kabupaten, menjadi urusan pusat dan provinsi. Urusan penyuluhan pertanian tidak disebutkan keberadaannya dalam UU No. 23/2014. Penyuluhan pertanian mengikuti Undang-undang sebelumnya yaitu

Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 (UU No. 16/2006) tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K) masih berlaku baik administrasi maupun pelaksanaannya, serta kewenangannya masih berada pada pemerintah daerah kabupaten/kota.

Kabupaten Lampung Timur merupakan salah satu daerah di Provinsi Lampung yang terbentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Way Kanan, Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Timur dan Kotamadya Daerah Tingkat II Metro. Kabupaten ini memiliki visi untuk tahun 2020-2024 berupa “Terwujudnya Masyarakat Lampung Timur yang Aman, Mandiri, Sejahtera, Berakhlak Mulia melalui Peningkatan Perekonomian Berbasis Agribisnis/Pertanian Berkelanjutan dan Kualitas Sumber Daya Manusia yang Berpihak Kepada Kepentingan Rakyat”. Dengan demikian sektor pertanian dan kualitas sumberdaya manusia seharusnya menjadi prioritas kebijakan.

Sejak implementasi UU No. 23 tahun 2014, dirasakan pengembangan sumberdaya penyuluh pertanian kurang mendapat perhatian dan dukungan kebijakan daerah secara nyata. Revitalisasi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai gerakan perubahan dalam bentuk Komando Strategi Pembangunan Pertanian (Kostratani), yang diyakini dan diharapkan mampu meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan penyuluhan pertanian, tidak didukung dengan kebijakan dan anggaran yang memadai oleh pemerintah daerah. Kondisi ini sempat menimbulkan keresahan sebagai akibat perbedaan pengelolaan administrasi dan pelaksanaan penyuluhan di antara penyuluh perikanan, kehutanan dan pertanian.

Implikasi berikutnya yaitu makin tidak seimbangnya jumlah penyuluh dengan luas wilayah binaan sebagai akibat ditinggalkan oleh penyuluh perikanan dan penyuluh kehutanan, serta penyuluh memasuki usia pensiun, selanjutnya desa yang ditinggalkan menjadi wilayah binaan dan beban tambahan untuk penyuluh pertanian terdekat. Beban tugas tambahan diluar tugas pokok

penyuluh berupa pemetaan lahan, e-RDKK, laporan utama, e-alokasi, verifikasi pupuk bersubsidi, program kartu petani berjaya dan sebagainya, mengakibatkan hambatan penyuluh dalam melaksanakan tugas pokoknya. Tambahan beban kerja juga menimbulkan masalah menyangkut alokasi waktu, besaran dan kelancaran kompensasi. Kendala lain yaitu pengembangan dan promosi, peningkatan kompetensi dan kapasitas penyuluh karena terbatasnya kesempatan mengikuti pendidikan formal, diklat fungsional maupun diklat teknis. Menurut Ginting dan Bangun (2021), hal ini menyebabkan beberapa pemerhati dan peneliti bidang pertanian khususnya penyelenggaraan penyuluhan pertanian berkesimpulan bahwa telah terjadi penurunan kinerja penyuluhan karena penyelenggaraannya kurang menjadi perhatian pemerintah daerah.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan salah satu bentuk kualitas sumberdaya manusia di bidang pertanian yang dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap petani (Bahua, 2016). Adapun kinerja pegawai mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif yang dipengaruhi oleh persepsi tentang perubahan struktur organisasi (Mangkunegara, 2015). Hal ini dikarenakan persepsi yang baik terhadap keadaan lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan seseorang untuk bekerja. Kenyamanan bekerja merupakan salahsatu motivasi yang penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam maupun luar individu (Bahua, 2016). Pemberian motivasi yang baik dan berkelanjutan dalam bentuk insentif, arahan, dan penghargaan kepada karyawan dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula (Akbar, 2018).



Jumlah penyuluh pertanian yang semakin berkurang menyebabkan jangkauan layanan penyuluhan menjadi sangat luas mencapai 1.000 ha lebih setiap penyuluh, kelompok tani binaan mencapai 6.233 unit yang dilayani oleh 112 orang penyuluh pertanian (Simluhtan 2022). Keragaan Penyuluh Pertanian di Kabupaten Lampung Timur sebagai berikut:

Tabel 1. Keragaan penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur tahun 2022

No	Status	Gender		SLTA	Pendidikan Formal			Sertifikat kompetensi	
		L	P		D3	D4	S1	S2	
1	PNS	58	25	11	3	5	62	2	10
2	P3K	24	4	13	2	0	13	0	14
3	THL	1	0	1	0	0	0	0	1
Jumlah		83	29	25	5	5	75	2	25

Sumber : Simluhtan, 2022

Perubahan-perubahan situasi dan kondisi dari implementasi UU No. 23/2014 di atas tentunya menimbulkan persepsi tersendiri khususnya bagi penyuluh pertanian dalam menjalankan perannya sebagai fasilitator, motivator dan pendamping bagi petani. Hal ini memungkinkan berpengaruh serta berdampak terhadap motivasi penyuluh dalam bekerja, dan pada tahap lebih lanjut dapat mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur secara keseluruhan.

## 1.2. Rumusan Masalah

- 1) Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap persepsi penyuluh pertanian pada UU No. 23/2014?
- 2) Bagaimana pengaruh persepsi penyuluh pertanian pada UU No. 23/2014 terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur?
- 3) Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur baik secara langsung maupun tidak langsung ?

- 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur?
- 5). Faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur baik secara langsung maupun tidak langsung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

- 1) Mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap persepsi penyuluh pertanian pada UU No. 23/2014.
- 2) Mengetahui pengaruh persepsi penyuluh pertanian pada UU No. 23/2014 terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur.
- 3) Menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur baik secara langsung maupun tidak langsung
- 4) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur.
- 5) Menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

#### **1) Pemerintah dan pihak terkait**

- a) Memberikan masukan kepada pemerintah dalam pemberdayaan sumberdaya manusia pertanian, khususnya penyuluh pertanian agar mampu mendukung pertanian yang maju, mandiri dan modern melalui perannya dalam kegiatan penyuluhan pertanian kepada petani dengan tidak mengabaikan imbalan apresiasi terhadap kinerjanya.

- b) Memberikan kritikan dan saran tentang penyelenggaraan penyuluhan pertanian di daerah setelah diberlakukannya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014.P

## **2) Penguruan Tinggi**

- a) Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah khasanah keilmuan di bidang penyuluhan pembangunan tentang pentingnya sumberdaya penyuluh pertanian dalam pembangunan.
- b) Memberikan kontribusi informasi awal bagi penelitian selanjutnya, dalam usaha meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 dan Implementasinya**

Undang-Undang (UU) nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah disahkan 30 September 2014 sebagai pengganti UU nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, karena UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dinilai tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga perlu diganti (Konsideran UU No. 23/2014). Menurut Nirwana (2018), bahwa di dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan yang mendasar. Latar belakang tersebut menyangkut aspek filosofis berupa terdapatnya 7 (tujuh) elemen dasar yang dijadikan latar belakang filosofis sebagai kaidah utama untuk membangun entitas pemerintahan daerah yang mampu melaksanakan otonomi secara optimal di dalam revisi UU Nomor 32 Tahun 2004, yang meliputi: urusan pemerintahan, kelembagaan, personil, keuangan daerah, perwakilan daerah, pelayanan publik, pengawasan.

Tuntutan revisi UU Nomor 32 Tahun 2004 secara historis didasari bahwa pada perjalanan sejarah panjang pelaksanaan desentralisasi sistem pemerintahan di Indonesia selalu mengalami pasang-surut sesuai dengan dinamika politik, ekonomi, dan sosial yang terjadi. Secara sosiologis, pemerintah beralasan, bahwa meskipun UU Nomor 32 Tahun 2004 dinilai telah menyelesaikan beberapa masalah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, ternyata dalam pelaksanaannya, muncul beberapa

masalah baru yang perlu memperoleh perhatian pemerintah pusat dan semua pemangku kepentingan.

Undang-undang yang terdiri dari 27 bab dan 411 pasal ini antara lain memuat sejumlah pergeseran kewenangan yang semula ada pada Pemerintahan Kabupaten/Kota, ditarik kemudian menjadi kewenangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi yang berdampak pada implikasi terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah, misalnya kewenangan/urusan pemerintahan di bidang kehutanan, kelautan, energi sumber daya mineral, dan pengelolaan pendidikan menengah. Untuk penyuluhan kehutanan, menurut undang-undang ini menjadi urusan pemerintah pusat dan paling jauh pemerintah provinsi, adapun penyelenggaraan penyuluhan perikanan, menurut undang-undang ini menjadi urusan pemerintah pusat yakni Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Menurut Rumesten, dkk (2022) dalam UU No. 23/2014 urusan pangan menjadi urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar tidaklah tepat. Urusan pangan akan lebih tepat jika dikategorikan dalam bidang urusan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, karena urusan pangan terkait dengan kebutuhan primer (pokok) yang berkaitan langsung dengan eksistensi hidup manusia. Menempatkan urusan kebudayaan sebagai urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar tidaklah tepat. Urusan kebudayaan lebih tepat jika dikategorikan dalam urusan pilihan karena kebudayaan itu ada pada masyarakat di daerah dan terkait langsung dengan potensi masyarakat di daerah. Hal ini sesuai dengan pengertian urusan pilihan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 23/2014.

Saat ini, penyelenggaraan penyuluhan pertanian masih berpegangan pada UU No. 16/2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (SP3K) karena tidak diatur dalam UU No. 23/2014. Hal ini tentu menjadi kecemburuan bagi Penyuluh Pertanian di Kabupaten/Kota

karena kebijakan tiap daerah terhadap penyuluhan pertanian berbeda-beda. Limpo, S.Y (2020), menyatakan bahwa dengan penyuluhan pertanian berada langsung di bawah komando pusat (Kementerian Pertanian) manajemen penyuluhan pertanian akan terukur dan penyuluh akan berperan optimal di bawah kendali pemerintah pusat, karena penyuluhan pertanian berada di bawah pemerintah daerah menjadikan Kementerian Pertanian tidak dapat langsung melakukan intervensi kebijakan sementara Kementan sangat sanggup untuk memberi arahan dan mengatur manajemen penyuluh di lapangan dalam mendampingi kegiatan pertanian yang menjadi mayoritas matapencaharian penduduk Indonesia.

Kurniawan, dkk (2021) menyatakan bahwa implikasi berlakunya UU No. 23/2014 adalah terjadinya perubahan sumberdaya manusia baik kuantitas maupun kualitas. Implikasi lainnya yaitu terdapat perubahan nomenklatur pada struktur organisasi, pendanaaan serta pada program kerja perhutanan sosial. Selain itu, transformasi kelembagaan penyuluhan dari UU 16/2006 ke UU No. 23/2014 sudah berjalan khususnya di tingkat kabupaten. Dalam wilayah Provinsi Banten kelembagaan penyuluhan rata-rata masih berada pada kategori rendah (Pratama), dan rasio ketersediaan penyuluh pertanian dibanding dengan kebutuhan yang diamanatkan undang-undang juga masih belum terpenuhi, ada kecenderungan penurunan penyuluh PNS dan THL yang sangat signifikan di satu sisi dan kenaikan penyuluh Swadaya di sisi lain (Billah, 2017).

Kelembagaan penyuluhan tingkat Provinsi Lampung berada pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pelatihan dan Penyuluhan Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura. Untuk 12 Kabupaten/ Kota berada pada bidang penyuluhan, dua kabupaten pada bidang sarana dan prasarana dan satu kota berada pada kelompok jabatan fungsional (KJF), adapun kelembagaan penyuluhan tingkat kecamatan berupa Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang berjumlah 211`unit dengan kategori rendah (pratama) sebanyak 128 BPP (60,7%), kategori sedang

(madya) sebanyak 63 BPP (29,9%) dan kategori tinggi (utama) 20 BPP (9,4%). Demikian juga untuk Kabupaten Lampung Timur, kelembagaan penyuluhan tingkat kecamatan sebagian besar pada kategori rendah (pratama) sebanyak 14 BPP atau 58,3 persen, kategori sedang (madya) 9 BPP atau 37,5 persen, dan tinggi (utama) 4,2 persen (Simluhtan, 2022).

Hasil penelitian Wijaya (2018) menunjukkan bahwa persepsi PPL di Kabupaten Karanganyar terhadap struktur organisasi, tugas dan fungsi serta eksistensi kelembagaan penyuluhan pertanian terkait UU No. 23/2014 termasuk dalam kategori tidak baik (buruk) karena mayoritas PPL tidak setuju terhadap struktur, tugas dan fungsi serta eksistensi kelembagaan penyuluhan saat ini. Fungsi dan tugas organisasi tersebut antara lain:

#### **a. Kelembagaan**

Dalam UU No. 16/2006 disebutkan kelembagaan penyuluhan adalah lembaga pemerintah dan/atau masyarakat yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan penyuluhan. Kelembagaan penyuluhan pertanian di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota saat ini berada di bawah dinas yang menyelenggarakan fungsi penyuluhan berupa bidang penyuluhan/sarana prasarana, seksi penyuluhan, UPTD Penyuluhan atau Kelompok Jabatan Fungsional (KJF), sedangkan kelembagaan penyuluhan di tingkat Kecamatan berupa Balai Penyuluhan Pertanian (BPP). Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 69 Tahun 2021, kelembagaan penyuluhan pertanian tingkat kabupaten memiliki tugas antara lain; a) penyusunan kebijakan dan program penyuluhan pertanian, b) pelaksanaan penyuluhan pertanian dan pengembangan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan pertanian, c) pengumpulan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama (petani) dan pelaku usaha, d) pengelolaan kelembagaan dan ketenagaan, e) pemberian fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan pelaku utama dan pelaku usaha, f) peningkatan kapasitas penyuluh, g) Pemantauan dan evaluasi di

bidang penyuluhan pertanian dan h) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

### **b. Ketenagaan**

Ketenagaan penyuluh adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan tenaga penyuluh pertanian. Menurut UU No. 16/2006, pemerintah dan pemerintah daerah meningkatkan kompetensi penyuluh PNS melalui pendidikan dan pelatihan, memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi penyuluh swasta dan penyuluh swadaya dengan berpedoman pada standar, akreditasi, serta pola pendidikan dan pelatihan penyuluh yang diatur dengan peraturan menteri. Berdasarkan Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 69 Tahun 2021, fungsi dari seksi ketenagaan antara lain: a) pemberian kesempatan menempuh pendidikan formal lebih tinggi; b) pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dan c) pemberian kesempatan magang/ karya wisata/study banding.

### **c. Penyelenggaraan**

Dalam UU No. 16/2006 disebutkan bahwa penyelenggaraan penyuluhan dapat dilaksanakan oleh pelaku utama dan/atau warga masyarakat lainnya sebagai mitra Pemerintah dan pemerintah daerah, baik secara sendiri-sendiri maupun bekerja sama, yang dilaksanakan secara terintegrasi dengan program pada tiap-tiap tingkat administrasi pemerintahan. Fungsi dari penyelenggaraan antara lain: a) penyusunan Program Penyuluhan Pertanian; b) penyusunan Rencana Kerja Tahunan Penyuluhan; c) Penyediaan, perakitan/ pembuatan materi penyuluhan pertanian; d) peran serta dalam pembangunan pertanian dan e) kerjasama dengan penyuluh swadaya dan swasta.



#### **d. Sarana dan prasarana**

Sarana dan prasarana adalah peralatan dan bangunan fisik yang digunakan untuk melakukan penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Sarana dan prasarana yang memadai diperlukan agar penyuluhan terselenggara dengan efektif dan efisien, serta meningkatkan kapasitas kelembagaan penyuluhan dan kinerja penyuluh. Menurut UU No. 16/2006, pemerintah, pemerintah daerah, kelembagaan penyuluhan swasta, dan kelembagaan penyuluhan swadaya menyediakan sarana dan prasarana penyuluhan untuk dapat dimanfaatkan penyuluh. Standar sarana kelembagaan penyuluhan, menurut Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 09 Tahun 2011 tentang Standar Minimal dan Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Penyuluhan Pertanian antara lain: perlengkapan komputer, modem + *local areal network (LAN)*, display, kamera digital, handycam, telepon, wireless, LCD projector, TV, whiteboard, printer, brankas, meja, kursi, lemari dan kendaraan operasional roda dua serta roda empat, serta prasarana berupa ruangan pimpinan, kelompok jabatan fungsional, aula, data dan sistem informasi.

#### **e. Pembiayaan**

Pembiayaan penyuluhan adalah setiap pengeluaran untuk keperluan penyelenggaraan penyuluhan. Pembiayaan yang memadai diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penyuluhan agar terselenggara dengan efektif dan efisien. Sumber pembiayaan untuk penyuluhan dapat melalui APBN, APBD provinsi maupun kabupaten, baik secara sektoral maupun lintas sektoral, maupun sumber sumber lain yang sah dan tidak mengikat. Pembiayaan penyelenggaraan penyuluhan di provinsi, kabupaten, kecamatan, dan desa bersumber dari APBD yang jumlah dan alokasinya disesuaikan dengan program penyuluhan (UU No. 16/2006). Pembiayaan penyuluhan diperlukan antara lain untuk: a) penyediaan dana kompensasi atas tugas tambahan; b) penyediaan dana biaya operasional penyuluh pertanian dan c) penyediaan dana operasional BPP.

### 2.1.2. Persepsi

Persepsi memiliki arti sebagai pandangan seseorang terhadap sesuatu yang akan membuat respon bagaimana dan dengan apa seseorang akan bertindak. Kunci untuk memahami persepsi itu terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi (Krech *dalam* Thoha, 2014). Arindita, *dalam* Shafaruddin, Arkanudin dan Suryadi (2013), berpendapat bahwa persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan. Walgito (2004), mengatakan bahwa persepsi merupakan proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktifitas yang integrated dalam diri individu tersebut. Oxford Dictionaries *dalam* Aditiawati (2014), menyebutkan bahwa persepsi adalah kemampuan untuk melihat, mendengar, atau mengetahui sesuatu melalui indera.

Van den Ban dan Hawkins (2003), menyatakan bahwa persepsi adalah proses menerima informasi atau stimuli dari lingkungan dan mengubahnya kedalam kesadaran psikologis. Agen penyuluhan tidak dituntut untuk memahami psikologis persepsi manusia yang rumit, tetapi mereka diminta untuk menghargai timbulnya tafsiran mengenai lingkungan yang berbeda serta bagaimana perbedaan tersebut mempegaruhi perilaku petani. Menurut Atkinson *dalam* Mulyana (2010), persepsi merupakan proses menyusun dan menafsirkan pola rangsangan di lingkungan. Persepsi ditentukan berdasarkan faktor struktural dan faktor fungsional. Faktor struktural yaitu sifat stimuli fisik yang diterima manusia. Manusia memandang stimuli berdasarkan konteksnya, sehingga cenderung mengelompokkan berdasarkan persamaan dan kedekatan. Faktor fungsional terdiri dari kebutuhan, pengalaman dan unsur personal, dalam teori faktor fungsional ini, yang menentukan persepsi bukan bentuk stimuli, tetapi karakteristik orang yang

merespon stimuli tersebut berdasarkan kebutuhannya, pengalamannya, dan unsur personal yang dimiliki.

Menurut Mulyana (2010), persepsi petani adalah komunikasi, adapun penafsiran (interpretasi) adalah inti persepsi, yang identik dengan penyandian balik dalam proses komunikasi. Persepsi disebut inti komunikasi, karena jika persepsi kita tidak akurat, tidak mungkin kita berkomunikasi dengan efektif. Persepsilah yang menentukan kita memilih suatu pesan dan mengabaikan yang lain. Semakin tinggi derajat kesamaan persepsi antar individu, semakin mudah dan semakin sering mereka berkomunikasi dan sebagai konsekuensinya semakin cenderung membentuk kelompok budaya atau kelompok identitas. Menurut Arindita *dalam* Kemala dan Mulyani (2017), persepsi adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari batasan-batasan di atas bahwa persepsi adalah pandangan untuk pengamatan, pengertian dan interpretasi seseorang atau individu terhadap suatu kesan objek yang diinformasikan kepada dirinya sehingga orang tersebut dapat memandang, mengerti dan menginterpretasikan informasi itu dengan keadaan dirinya dan lingkungan dimana orang tersebut berada sehingga dapat menentukan tindak lanjut yang harus dilakukan. .

Robbins (2007), menyatakan bahwa indikator-indikator persepsi ada dua macam, yaitu:

- a. Penerimaan, merupakan indikator terjadinya persepsi dalam tahap psikologis, yaitu berfungsinya indera untuk menangkap rangsang dari luar.
- b. Evaluasi, yaitu rangsang-rangsang dari luar yang telah ditangkap indera kemudian dievaluasi oleh individu. Evaluasi ini sangat subjektif. Individu yang satu menilai suatu rangsang sebagai sesuatu yang sulit

dan membosankan. Tetapi individu yang lain menilai rangsang yang sama tersebut sebagai sesuatu yang bagus dan menyenangkan.

Menurut Walgito (2004), persepsi memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penyerapan terhadap rangsang atau objek dari luar individu. Rangsang atau objek tersebut diserap atau diterima oleh panca indera, baik penglihatan, pendengaran, peraba, pencium dan pencecap secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dari hasil penyerapan atau penerimaan oleh alat-alat indera tersebut akan mendapatkan gambaran, tanggapan atau kesan didalam otak.
- b. Pengertian atau pemahaman. Setelah terjadi gambaran-gambaran atau kesan-kesan didalam otak, maka gambaran tersebut diorganisir, digolongkan (diklasifikasi), dibandingkan, diinterpretasi sehingga terbentuk pengertian atau pemahaman.
- c. Penilaian atau evaluasi. Setelah terbentuk pengertian atau pemahaman, terjadilah penilaian dari individu. Individu membandingkan pengertian atau pemahaman yang baru diperoleh tersebut dengan kriteria atau norma yang dimiliki individu secara subjektif.

Indikator persepsi yang dapat dirumuskan dari ketiga pendapat para ahli di atas, adalah:

Menurut Robbin: 1. Penerimaan / penyerapan.

2. Evaluasi

Menurut Hamka: 1. Menyerap

2. Mengerti / memahami

Menurut Walgito: 1. Menyerap

2. Mengerti / memahami

3. Menilai / evaluasi

Kesimpulan dari uraian di atas bahwa tahapan indikator persepsi mulai dari menerima, apabila seseorang penyuluh pertanian telah mau menerima suatu informasi baru maka dia akan menyerap intisari dari informasi yang diperoleh, setelah diserap maka penyuluh pertanian akan memahami apa maksud dari informasi yang disampaikan lalu penyuluh pertanian akan mencoba dan memberikan penilaian terhadap baik buruknya informasi yang disampaikan dan apabila baik, maka akan dilaksanakan atau diterapkan lalu dievaluasi dengan tujuan untuk mengetahui apakah informasi kebijakan baru yang diimplementasikan memberikan dampak positif dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penyuluh pertanian atau tidak.

Menurut Supratman dan Intyaswati (2019) usia dan pendidikan tidak berpengaruh terhadap pembentukan persepsi dan juga opini publik. Krech (1962) dalam Thoha (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi adalah kerangka pengetahuan yang dimiliki seseorang dari pendidikan, bacaan, dan penelitian. Thoha (2014) juga menyebutkan faktor eksternal yang mempengaruhi persepsi seseorang diantaranya: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek. Sifat kekosmopolitan yaitu keluasan dalam mencari informasi dari luar wilayah dapat mempengaruhi persepsi seseorang demikian juga jarak tempuh ke tempat tugas dengan ukuran tertentu, luas wilayah binaan dengan luas tertentu serta jumlah kelompok tani binaan dengan jumlah tertentu dapat berpengaruh terhadap persepsi seorang penyuluh.

Hasil penelitian Herisman (2006) menyebutkan bahwa persepsi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat perasaan, penglihatan, pendengaran, penghayatan dan penciuman. Persepsi dimulai dari pengenalan kemudian penafsiran yang unik terhadap

situasi, bukan suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Semakin baik perkembangan persepsi maka akan terus meningkatkan kinerja pegawai. Sedang motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi kerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2016).

### **2.1.3. Penyuluhan Pertanian**

Penyuluhan berasal dari kata “suluh” yang dapat diartikan bisa menerangi. Penyuluhan adalah suatu proses demokrasi, artinya suatu penyuluhan harus mampu mengembangkan suasana bebas untuk berfikir, berdiskusi, menyelesaikan masalahnya, merencanakan dan bertindak bersama- sama. Penyuluhan adalah proses kontinu, artinya penyuluhan harus dimulai dari keadaan petani pada saat itu ke arah tujuan yang mereka kehendaki, sesuai kebutuhan dan kepentingan yang senantiasa berkembang (Isran Noor, 2012). Menurut UU No. 16 tahun 2006, disebutkan bahwa penyuluhan pertanian, perikanan, kehutanan yang selanjutnya disebut penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negeran No. 02 tahun 2008, Penyuluh Pertanian adalah pejabat fungsional yang memiliki ruang lingkup tugas, tanggung jawab dan wewenang penyuluhan pertanian yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil yang diberi hak dan kewajiban secara penuh oleh pejabat yang berwenang. Menurut UU No. 16/2006, penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yang selanjutnya disebut

penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Keberhasilan penyuluhan tergantung pada unsur-unsur pendukung yang digunakan dalam penyuluhan itu sendiri, antara lain penggunaan metode dan media penyuluhan pertanian. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No. 52 tahun 2009, metode penyuluhan pertanian adalah cara penyampaian materi (isi pesan) penyuluhan pertanian oleh Penyuluh Pertanian kepada petani beserta anggota keluarganya baik secara langsung maupun tidak langsung agar mereka tahu, mau dan mampu menggunakan inovasi. Umumnya pesan terdiri dari sejumlah simbol dan isi pesan inilah yang memperoleh perlakuan. Bentuk perlakuan tersebut memilih, menata, menyederhanakan, menyajikan, dan lain lain. Simbol dapat diartikan sebagai kode-kode yang digunakan pada pesan. Simbol yang mudah diamati dan paling banyak digunakan yaitu bahasa.

Penggunaan metode penyuluhan bertujuan : 1) agar penyuluh pertanian dapat menetapkan suatu metode atau kombinasi beberapa metode yang tepat dan berhasilguna, 2) agar kegiatan penyuluhan pertanian yang dilaksanakan untuk menimbulkan perubahan yang dikehendaki, yaitu perubahan perilaku petani dan anggota keluarganya dapat berdayaguna dan berhasilguna. Berdasarkan Permentan No. 52 Tahun 2009, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam Penyuluhan Pertanian, antara lain: anjagsana, demonstrasi, pameran, pertemuan petani ( temuwicara, temu usaha, temu karya), kursus tani dan sebagainya. Selain metode penyuluhan, dalam melaksanakan penyuluhan pertanian, diperlukan media penyuluhan yaitu alat bantu penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan yang dapat merangsang sasaran suluh untuk dapat menerima pesan-pesan penyuluhan, dapat berupa media tercetak, terproyeksi, visual ataupun audio-visual dan komputer. (Nuraeni, 2014). Jenis-jenis media penyuluhan pertanian antara lain: poster, media proyeksi, film, benda tiruan, papan tulis, televisi dan sebagainya. Jenis-jenis media penyuluhan tersebut dapat dipilih dan digunakan oleh penyuluh pertanian dalam melaksanakan penyuluhan

sehingga dapat merangsang sasaran suluh untuk dapat menerima pesan yang disampaikan.

#### **a. Peran**

Menurut Kartasapoetra (1994), peran penyuluh memiliki tugas sebagai sumber informasi utama yang memegang peranan penting bagi para petani, yaitu: 1) berperan sebagai pendidik, memberikan pengetahuan atau cara-cara baru dalam kegiatan usahatani, agar petani terarah dalam melakukan kegiatan usahatannya, meningkatkan hasil dan mengatasi kegagalan-kegagalan dalam usahatannya; 2) berperan sebagai pemimpin, membimbing dan memotivasi para petani agar mereka dapat mengubah cara berpikir, cara kerjanya agar timbul keterbukaan dan kemudian diterapkan tata cara bertani baru yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, sehingga tingkat hidupnya akan lebih sejahtera; 3) berperan sebagai penasehat, yang dapat melayani, memberikan petunjuk-petunjuk dan membantu petani baik dalam bentuk peragaan ataupun contoh-contoh dalam berusaha tani dan tempat memecahkan segala permasalahan yang dihadapi oleh para petani.

#### **b. Karakteristik Penyuluh Pertanian**

##### **1) Umur**

Umur atau usia adalah waktu yang terlewat sejak kelahiran, umur diukur dari tahun lahirnya hingga tahunnya sekarang (Wikipedia, 2022). Semakin cukup umur, kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja (Nursalam, 2011). Semakin tinggi umur semakin baik persepsi penyuluh tentang perannya (Narso, dkk, 2012). Menurut Padmowihardjo (2004), umur bukan merupakan faktor psikologis, tetapi apa yang diakibatkan oleh umur adalah faktor psikologis. Terdapat dua faktor yang menentukan kemampuan seseorang berhubungan dengan umur. Faktor pertama ialah mekanisme belajar dan kematangan otak, organ-organ sensual, dan otot organ-organ tertentu. Faktor kedua adalah akumulasi



pengalaman dan bentuk bentuk proses belajar yang lain. Berdasarkan hal tersebut, akumulasi pengalaman penyuluh merupakan hal penting yang membentuk persepsi terkait peran yang merupakan tugas pokok penyuluh pertanian.

## **2) Pendidikan formal**

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan keberhasilan kinerja terjadi diakibatkan oleh proses pembelajaran yang diterima oleh penyuluh. Waktu pendidikan yang lebih lama cenderung membuat seseorang dapat menerima informasi yang baru dan bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain sehingga dia dapat memecahkan permasalahan yang ada secara lebih tepat berdasarkan pendekatan ilmu yang sudah diperoleh (Nasution dkk, 2020).

Pendidikan formal menunjukkan hubungan sangat nyata terhadap persepsi penyuluh tentang perannya. Pendidikan formal dapat menimbulkan perubahan-perubahan pada individu, baik perubahan secara intelektual maupun emosional dan keterampilan. Menurut Soeitoe dalam Narso (2012), pendidikan adalah suatu proses yang diorganisir dengan tujuan mencapai sesuatu hasil yang nampak sebagai perubahan dalam tingkah laku. Pendidikan memberikan nilai-nilai tertentu bagi manusia, terutama dalam membuka pikiran serta menerima hal-hal baru dan juga bagaimana cara berpikir secara ilmiah.

### **3) Lama bekerja**

Lama bekerja adalah kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat (Handoko, 2008). Lamanya bekerja menjadi faktor tingkat profesionalisme dan integritas penyuluh dalam pekerjaannya. Bahua (2018) menyatakan bahwa lama masa kerja memiliki kaitan erat dengan kemampuan penyuluh untuk mengapresiasi keadaan, artinya kemampuan penyuluh dalam beradaptasi dengan sasaran akan semakin baik. Dua manfaat dalam lama masa kerja yaitu bertambahnya ilmu serta pengalaman dan meningkatnya kepercayaan diri dalam menyuluh. Selama bekerja banyak ilmu dan pengalaman diperoleh dari sasaran, atasan, rekan sesama penyuluh dan berbagai sumber ilmu yang terkadang tidak didapatkan dari pendidikan formal. Demikian juga menurut Davis, et.al (1998) dalam Fitriandini (2022), bahwa semakin lama masa bekerja penyuluh maka semakin loyal terhadap tujuan pekerjaannya yaitu menyejahterakan petani dengan pembangunan pertanian. Loyalitas penyuluh tersebut dapat dilihat pada kecenderungan penyuluh untuk tetap menggunakan suatu teknologi.

### **4) Kekosmopolitan**

Kekosmopolitan adalah keluasan wawasan dan keterbukaan penyuluh terhadap berbagai informasi dari luar dirinya. Menurut Soekartawi (1988), pola hubungan/kekosmopolitan adalah apakah seseorang berada dalam lingkup pola hubungan kosmopolitas atau lokalitas. Biasanya orang yang berada dalam pola hubungan yang kosmopolitas akan lebih cepat melakukan adopsi inovasi. Menurut Mubarokah, dkk (2018), tingginya kekosmopolitan PPL salah satunya disebabkan oleh karena pernah melakukan kegiatan ke luar lingkungan kerja dalam rangka menambah wawasan atau informasi pertanian untuk dirinya sendiri, semakin tinggi kekosmopolitan PPL maka semakin tinggi penggunaan teknologi informasi komunikasi (TIK). Menurut Mulyandari (2011) bahwa kekosmopolitan memberikan pengaruh nyata terhadap pemanfaatan teknologi informasi. Hal ini disebabkan PPL

yang memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap informasi dari luar dirinya dilihat dari semua PPL pernah keluar lingkungan kerja untuk menambah wawasan dan informasi serta menggunakan alat TIK sebagai media informasi dan komunikasi kegiatan penyuluhan.

#### **5) Jarak tempuh ke lokasi binaan**

Jarak tempuh ke lokasi binaan adalah jarak yang dilalui penyuluh dalam melakukan penyuluhan pertanian dinyatakan dalam kilometer (Allen, Batubara dan Iswarini, 2015). Menurut kendala penyuluh dalam melaksanakan aktivitas penyuluhan pada usahatani kopi di kecamatan Dempo Utara Kota Pagar Alam adalah disebabkan karena kurangnya sarana penyuluhan dan jauhnya jarak yang harus ditempuh penyuluh pertanian ke domisili petani dan ke kebun petani dari tempat tinggal penyuluh, sehingga membuat kegiatan penyuluhan kurang maksimal. Pribudi (2017) menyatakan bahwa secara parsial jarak domisili berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Kodim 0609 Kabupaten Bandung sebesar 73,1%. Sebaliknya, berdasarkan hasil penelitian Banunaek, Suminah dan Karsidi (2017) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh negatif yang signifikan antara lokasi tugas penyuluh pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali. Hal ini diduga disebabkan karena 78,92 persen penyuluh menyatakan jarak yang ditempuh penyuluh kelokasi kerja dan ke lokasi petani binaan berjarak 10 kilometer dan kondisi jalan yang tidak ekstrim/sulit sehingga kondisi yang ada masih bisa dijangkau oleh penyuluh sehingga dengan lokasi tugas yang ada dan tidak menyulitkan penyuluh untuk bekerja atau dengan kata lain lokasi tugas yang ada tidak mempengaruhi kinerja.

#### **6) Luas wilayah binaan**

Luas wilayah binaan penyuluh adalah daerah yang tercakup dalam wilayah kerja seorang penyuluh dan berakhir pada batas batas wilayah desa dengan kondisi fisik seperti sungai, jalan dan lainnya. Pada saat ini banyak

penyuluh mempunyai wilayah binaan lebih dari satu desa sebagai akibat dari berkurangnya jumlah penyuluh pertanian. Sampai akhir Oktober 2022, luas wilayah binaan penyuluh di Kabupaten Lampung Timur bervariasi meliputi 1 sampai 4 desa setiap penyuluh, dengan rata-rata satu penyuluh 2,5 desa (Simluhtan, 2022). Propinsi Lampung memiliki jumlah desa/kelurahan/kampung/pekon 2.654 dan penyuluh di wilayah binaan desa 1.274 orang menjadikan rata-rata wilayah binaan penyuluh adalah meliputi 2 desa setiap penyuluh.

Menurut hasil penelitian Sapar dan Bustami (2017), luas wilayah berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh pertanian kakao. Makin luas wilayah akan mempengaruhi penurunan kinerja penyuluh pertanian kakao. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Janis (2013) *dalam* Sapar dan Bustami (2017) yang menyatakan bahwa semakin luas wilayah kerja penyuluh pertanian, semakin sulit dan terbatas baginya untuk melakukan kegiatan penyuluhan. Waktu tempuh yang diperlukan untuk melakukan kegiatan dari satu tempat ke tempat lain akan semakin lama dan membutuhkan biaya operasional semakin tinggi. Petani membutuhkan informasi maupun kehadiran penyuluh pertanian tidak dapat segera terwujud. Mereka harus menunggu dan hal tersebut dapat membuat petani jenuh dan frustrasi. Dengan demikian, luas wilayah kerja penyuluh akan berpengaruh pada kompetensi mereka.

Banunaek, Suminah dan Karsidi (2017) menyatakan bahwa luas wilayah berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali. Hal ini disebabkan karena semakin luas wilayah kerja penyuluh pertanian, maka semakin sulit baginya untuk melakukan penyuluhan, karena akan membutuhkan waktu lama dan biaya operasional yang tinggi untuk mencapai wilayah kerjanya. Hal ini berdampak pada terlambatnya informasi pertanian yang akan disampaikan pada petani, sehingga keinginan petani untuk memperoleh informasi pertanian tidak segera terwujud.

Dengan demikian luas wilayah kerja akan berpengaruh pada kinerja penyuluhan pertanian.

### **7) Jumlah kelompok tani binaan**

Kelompok Tani (Poktan) adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk oleh para petani atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan sosial, ekonomi, dan sumberdaya, kesamaan komoditas, dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota (Permentan No. 67/2016). Penyuluhan Pertanian yang diselenggarakan untuk kepentingan pelaku utama yang bergabung dalam poktan adalah agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan. Berdasarkan hal tersebut, setiap penyuluh pertanian di Wilayah Kerja Penyuluhan Pertanian (WKPP) dapat membina 8 - 16 poktan, serta dijadwalkan mengunjungi setiap Poktan minimal sekali dalam dua minggu. Jadwal kunjungan penyuluh pertanian ke poktan dapat disesuaikan dengan kesepakatan pada rembug tani. Apabila jumlah poktan di WKPP lebih dari 8 poktan, maka penyuluh pertanian dapat melakukan kunjungan lebih dari satu poktan setiap hari. Apabila ada poktan di WKPP menjadi pelaksana kegiatan program tertentu, maka penyuluh pertanian dapat menambahkan waktu kunjungan ke poktan tersebut (Permentan No. 67/2016).

Menurut Mujiburrahmad, dkk (2014), jumlah kelompok binaan berhubungan sangat nyata dengan kinerja penyuluh pertanian. Semakin banyak jumlah kelompok binaan penyuluh justru menghambat/ menurunkan kinerja penyuluh dalam hal pengembangan profesi sebagai penyuluh juga dalam hal penunjang tugas penyuluhan pertanian masing-masing. Besarnya jumlah kelompok binaan yang dibina oleh seorang penyuluh dapat menyita

waktu penyuluh sehingga mempengaruhi kinerja penyuluh pada kegiatan pengembangan profesi dan penunjang tugas penyuluh pertanian. Fakta tersebut yang diduga menjadi salah satu penyebab faktor tersebut berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh. Hasil penelitian terhadap kinerja penyuluh di Ambon yang dilakukan Titiherul (2021) menunjukkan untuk penyuluh yang berpendidikan rendah yang berkinerja baik dipengaruhi oleh jumlah kelompok tani binaan yang banyak sehingga berpengaruh terhadap banyaknya kegiatan pelaksanaan penyuluhan yang dilakukan, begitu sebaliknya penyuluh yang berpendidikan rendah dan berkinerja cukup dipengaruhi oleh jumlah kelompok tani binaan yang juga sedikit sehingga intensitas kegiatan pelaksanaan penyuluhan juga sedikit.

#### **2.1.4. Motivasi Kerja**

Menurut Dahama dan Bhatnagar (1980) *dalam* Bahua (2018), motivasi merupakan kombinasi dari kepentingan, keinginan, kebutuhan dan perasaan individu untuk mencapai suatu tujuan yang disadari keberadaannya untuk meningkatkan kesejahteraan dan keberlangsungan kehidupan. Sagir *dalam* Sastrohadiwiryono (2003) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, antara lain: 1) pencapaian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan pada tujuan dan sasarannya; 2) Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran; 3) sifat dan ruang lingkup pekerjaan; 4) adanya peningkatan tanggung jawab; 5) supervise; 6) hubungan antar perseorangan; 7) kondisi kerja; 8) gaji; 9) status; dan 10) keamanan kerja.

Bahua (2018) berpendapat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi intrinsik ada pada perilaku untuk melakukan ataupun mencapai sesuatu demi diri penyuluh sendiri. Keinginan tersebut dimulai dari perasaan terhadap pencapaian, tekanan, kepuasan, tenggat waktu dan sebagainya. Hal tersebut karena adanya sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri untuk mengukur batas kemampuan mereka atau bahkan untuk mencapai target tertentu yang diterapkan untuk dirinya sendiri. Adapun motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang didorong oleh sumber atau berasal dari orang lain. Motivasi ekstrinsik ini mengacu pada perilaku yang didorong penghargaan/ imbalan yang berasal dari luar berupa nilai, uang atau yang tidak berwujud seperti pujian ataupun ketenaran.

Kuatnya motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupannya. Pada dasarnya motivasi dapat mendorong penyuluh pertanian untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja penyuluh yang berdampak pada pencapaian tujuan lembaga penyuluhan. Sumber motivasi tersebut antara lain; 1) kemungkinan berkembang, 2) jenis pekerjaan dan 3) perasaan bangga diterima petani setempat. Beberapa aspek yang berpengaruh pada motivasi kerja penyuluh, yakni: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk kekuasaan, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari organisasi penyuluh (Bahua, 2018). Menurut Robbins (2007) karakteristik perseorangan seperti umur, gender, ras akan dibawa kedalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan motivasi yang berbeda antara satu sama lainnya. Ivan, Sihombing dan Jufri (2014) menyatakan bahwa umur berpengaruh nyata terhadap tingkat motivasi kerja PPL di Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang, sedangkan faktor karakteristik sosial ekonomi pengalaman bekerja dan jumlah tanggungan tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat motivasi kerja.

### 2.1.5. Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), adapun istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (*job performance* atau *actual performance*) yaitu hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diemban olehnya. Sulistiyani dan Rosidah (2003), mengatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Banunaek, Suminah dan Karsidi (2017) menyatakan bahwa semakin lama seorang penyuluh bekerja pada bidang penyuluhan pertanian maka penyuluh tersebut akan semakin tahu dan semakin terampil melakukan persiapan penyuluhan, melaksanakan penyuluhan dan melakukan evaluasi sehingga akan semakin meningkatnya hasil kerja yang akan dihasilkan yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Penyuluh yang berkinerja baik dapat memposisikan dirinya sebagai motivator, edukator, fasilitator dan dinamisator yang berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Manfaat yang diperoleh dengan diketahuinya kinerja penyuluh pertanian antara lain: (1) program penyuluhan pertanian sesuai dengan kebutuhan petani tersusun; (2) rencana kerja penyuluhan pertanian di wilayah kerja tersusun; (3) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata sesuai kebutuhan petani; (4) terwujudnya kemitraan usaha antara petani dan pengusaha yang saling menguntungkan; dan (5) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah (Bahua, 2018).

Menurut Wibowo dan Haryono (2020), faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh antara lain karakteristik penyuluh dan faktor eksternal. Karakteristik penyuluh meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja sebagai penyuluh, dan banyaknya pelatihan di bidang



pertanian yang pernah diikuti, adapun faktor eksternal meliputi jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, sarana prasarana dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan Hutapea (2012), yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara profesional, yaitu: a) faktor internal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri penyuluh itu sendiri terdiri dari: pendidikan formal, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja penyuluh pertanian. b) faktor eksternal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar penyuluh itu sendiri. Beberapa faktor eksternal penyuluh yang dipertimbangkan berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah: ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi.

Penyuluh Pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global diperlukan dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien untuk membangun sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal. Kementerian Pertanian telah menetapkan indikator dan pengukuran kinerja bagi penyuluh pertanian agar dalam melaksanakan tugas pendampingan dan konsultan bagi pelaku utama serta 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. Indikator pengukuran kinerja terdiri dari tiga, yaitu: (1) persiapan penyuluhan (4 parameter), (2) pelaksanaan penyuluhan pertanian (10 parameter) serta (3) evaluasi dan pelaporan (2 parameter). Indikator dan parameter pengukuran kinerja penyuluh pertanian sesuai Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/2013 tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator dan parameter kinerja penyuluh pertanian

No	Indikator Kinerja	Parameter
1	Persiapan Penyuluhan Pertanian	1) Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem 2) Memandu (pengawalan dan pendampingan) Penyusunan RDKK 3) Penyusunan programa penyuluhan pertanian desa dan Kecamatan. 4) Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP)
2	Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian	1) Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani (satu tahun). 2) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk Kunjungan/ tatap muka (perorangan/kelompok/ massal) 3) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk demonstrasi/SL 4) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk Temu-temu (temu lapang, temu wicara, temu teknis, temu karya, temu usaha) 5) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk Kursus. 6) Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap aksesinformasi dalam mengembangkan usahatani. 7) Menumbuhkan kelompoktani/gapoktan dari aspek kualitas dan kuantitas. 8) Meningkatkan kelas kelompoktani dari aspek kuantitas dan aspek kualitas 9) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek jumlah, dan kualita 10) Meningkatnya produksi komoditi unggulan di WKPP dibandingkan produksi sebelumnya
3.	Melaksanakan Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian	11) Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian. 12) Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan Pertanian

Sumber: Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Allen, H.F., M.M, Batubara, dan H. Iswarini (2015)	Kendala Penyuluh dalam Melaksanakan Aktivitas Penyuluhan pada Usahatani Kopi dii Kec. Dempo Utara Kota Pagar Alam	Diskriptif kualitatif	Kurangnya sarana penyuluhan dan jauhnya jarak yang harus ditempuh untuk ke domisili dan ke kebun petani dari tempat tinggal penyuluh, membuat kegiatan penyuluhan kurang maksimal.
2.	Bahua, M.I. (2018)	Peran Motivasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung	LISREL 8.30 program SEM (Structure Equation Models).	Lama masa kerja memiliki kaitan erat dengan kemampuan penyuluh untuk mengapresiasi keadaan, artinya kemampuan penyuluh dalam beradaptasi dengan sasaran akan semakin baik. Dua manfaat dalam lama masa kerja yaitu bertambahnya ilmu serta pengalaman dan meningkatnya kepercayaan diri dalam menyuluh. Selama bekerja banyak ilmu dan pengalaman diperoleh dari sasaran, atasan, rekan sesama penyuluh dan berbagai sumber ilmu yang terkadang tidak didapatkan dari pendidikan formal.
3.	Banunaek, M.F., Suminah, dan R. Karsidi (2017)	Pemberdayaan untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah	Metode survei analitik eksplanatori, analisis Regresi berganda.	Faktor-faktor yang berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kinerja penyuluh yaitu: pengalaman penyuluh, persepsi penyuluh pertanian terhadap profesi penyuluh pertanian, sikap dan motivasi penyuluh pertanian, faktor organisasi dan jumlah petani binaan dan interaksi penyuluh dengan petani binaan. Faktor yang berpengaruh negatif signifikan yaitu luas wilayah penyuluh pertanian. Tidak ada pengaruh negatif yang signifikan lokasi tugas penyuluh pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali. Luas wilayah berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh pertanian

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Billah, M.T. (2017)	Tinjauan Kelembagaan Penyuluhan Pertanian Pasca Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014	Metode pengumpulan data sekunder (Simluhtan) Analisis deskriptif	Sebagian besar kelembagaan penyuluhan pertanian di dalam wilayah Provinsi Banten rata-rata masih berada pada kategori rendah (Pratama), dan rasio ketersediaan penyuluh pertanian dibanding dengan kebutuhan yang diamanatkan undang-undang juga masih belum terpenuhi. Transformasi kelembagaan penyuluhan dari UU Nomor 16/2006 ke UU Nomor 23/2014 sudah terlihat khususnya di tingkat kabupaten. Sejak tahun 2012 sampai akhir tahun 2016, ada kecenderungan penurunan penyuluh PNS dan THL yang sangat signifikan di satu sisi dan kenaikan penyuluh Swadaya di sisi lain.
5.	Fitriandini, D. (2022)	Persepsi Penyuluh Pertanian terhadap Inovasi SI KATAM Terpadu di Provinsi DIY	Diskriptif kuantitatif dan Regresi Linier berganda	Loyalitas penyuluh dapat dilihat pada kecenderungan penyuluh untuk tetap menggunakan suatu teknologi
6.	Kurniawan, A. dkk. (2021)	Implikasi Terbitnya Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 terhadap Sumber Daya Manusia pada UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Gedong Wani Provinsi Lampung.	Data dianalisis secara deskriptif kualitatif.	Implikasi berlakunya UU No 23 Tahun 2014 Terhadap SDM di UPTD KPHP Gedong Wani yaitu terjadinya perubahan SDM baik kuantitas maupun kualitas. Implikasi lainnya yaitu terdapat perubahan nomenklatur pada struktur organisasi, pendanaaan serta pada program kerja perhutanan sosial. Struktur organisasi UPTD tersebut juga mengalami perubahan terutama seksi-seksi di dalamnya. Jumlah dan kualitas SDM mengalami peningkatan pasca terbitnya UU tersebut karena adanya perpindahan sdm dari beberapa dinas di kabupaten/kota yang dibubarkan. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam pengelolaan kehutanan. Selain itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di UPTD KPHP Gedong Wani.

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Mahyuddin, T., Hanisah, dan C. L Rahmi (2018)	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kab. Aceh Timur	Metode survei., pengujian hipotesis menggunakan Regresi Linier Berganda	Secara parsial untuk variabel umur dan pengalaman tidak berpengaruh nyata sedangkan pada pendidikan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur.
8	Mubarokah, M.N., D.T. Gultom, dan S Sadar (2018)	Hubungan Penggunaan TIK dengan Kinerja PPL di BP3K Jati Agung Lampung Selatan	Analisis deskriptif, dan korelasi <i>Rank Spearman</i>	Tingginya kekosmopolitan PPL salah satunya disebabkan oleh semua PPL pernah melakukan kegiatan ke luar lingkungan kerja dalam rangka menambah wawasan atau informasi pertanian untuk dirinya sendiri. Semakin tinggi kekosmopolitan PPL maka semakin tinggi penggunaan TIK.
9.	Nurlaili dan U. Wahjuti (2018)	Sikap Penyuluh Pertanian terhadap UU No. 23/ 2014 tentang Pemerintahan Daerah di Kabupaten Malang, Jawa Timur	Metode survey, dengan uji proporsi dan Regresi.	Lebih dari 50% penyuluh pertanian memberikan sikap yang tinggi terhadap UU 23/2014. Faktor-faktor lama bekerja, tingkat pendidikan, motivasi kerja dan sosialisasi UU 23/2014 tidak berpengaruh signifikan terhadap pembentukan sikap penyuluh. Keyakinan penyuluh terhadap pentingnya kelembagaan penyuluhan dalam sistem penyuluhan pertanian memperoleh persen capaian yang paling tinggi, yaitu 83,6%.
10	Pribudi, K. (2017)	Pengaruh Jarak Domisili dan Motivasi terhadap Kinerja Personel Kodim 060 Kab. Bandung.	Diskriptif kuantitatif dan Uji korelasi linier berganda	Secara parsial jarak domisili berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 73,1%

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Pujiana, T., T. Hasanuddin dan S. Gitosaputro. 2018	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dan Produktivitas Usahatan Padi Sawah	<i>Rank Spearman</i>	Motivasi PPL berpengaruh kuat terhadap kinerja PPL di Kecamatan Kalirejo.
12.	Rumesten, I., Helmanida, dan A. Ngadino (2020).	Pengaturan Pembagian Urusan Pemerintahan; Kritik terhadap UU 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah	Metode normatif. dan pendekatan analisis yuridis kualitatif induktif	Urusan pangan menjadi dalam urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar tidaklah tepat. Urusan pangan akan lebih tepat jika dikategorikan dalam bidang urusan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, karena urusan pangan terkait dengan kebutuhan primer (pokok) yang berkaitan langsung dengan eksistensi hidup manusia. Menempatkan urusan kebudayaan sebagai urusan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar tidaklah tepat. Urusan kebudayaan lebih tepat jika dikategorikan dalam urusan pilihan karena kebudayaan itu ada pada masyarakat di daerah dan terkait langsung dengan potensi masyarakat di daerah. hal ini sesuai dengan pengertian urusan pilihan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 15.
13.	Sapar dan L. Bustami (2017)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Peningkatan Produktivitas Kakao di Kota Palopo.	Regresi linier berganda	Luas wilayah berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh pertanian kakao. Makin luas wilayah akan mempengaruhi penurunan kinerja penyuluh pertanian kakao.

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
14.	Sari D.A., D. Nikmatullah, dan S. Silviyanti. 2017.	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dalam Melaksanakar Tugas Pokok Penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang	<i>Rank Spearman</i>	Tidak ada hubungan yang nyata antara jarak tempat tinggal penyuluh ke wilayah kerja penyuluh pertanian dengan kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok penyuluh pertanian
15.	Tititheru, F., A.E. Pattiselanno, dan W. Girsang (2021)	Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Ambon.	Uji Chi Square	Penyuluh yang berpendidikan rendah yang berkinerja baik dipengaruhi oleh jumlah kelompok tani binaan yang banyak sehingga berpengaruh terhadap banyaknya kegiatan pelaksanaan penyuluhan yang dilakukan, begitu sebaliknya penyuluh yang berpendidikan rendah dan berkinerja cukup dipengaruhi oleh jumlah kelompok tani binaan yang juga sedikit sehingga intensitas kegiatan pelaksanaan penyuluhan juga sedikit.
16	Wibowo, H.T dan Y. Haryanto (2020)	Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang	Deskriptif kuantitatif Data dianalisis SEM PLS.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian selama masa pandemi Covid-19 adalah karakteristik penyuluh pertanian dan faktor eksternal. Indikator karakteristik penyuluh yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluhan adalah usia penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, dan banyaknya pelatihan di bidang pertanian. Sedangkan indikator faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluhan adalah sarana dan prasarana penunjang kegiatan penyuluhan dan kondisi lingkungan tempat kerja penyuluh pertanian

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
17.	Wijaya., S.N., (2018)	Persepsi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) terhadap Kelembagaan Penyuluhan Pertanian terkait dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 di Kab. Karanganyar.	Metode kuantitatif dengan teknik survey, analisis data dengan regresi linier berganda	Persepsi PPL terhadap struktur organisasi, tugas dan fungsi serta eksistensi kelembagaan penyuluhan pertanian terkait UU No 23 tahun 2014 termasuk dalam kategori tidak baik (buruk) karena mayoritas PPL tidak setuju terhadap struktur, tugas dan fungsi serta eksistensi kelembagaan penyuluhan saat ini; Faktor-faktor pembentuk persepsi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap persepsi penyuluh pertanian lapangan terhadap kelembagaan penyuluhan pertanian terkait UU 23/2014 di Kabupaten Karanganyar sedangkan secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap persepsi PPL yaitu kebijakan pemerintah daerah dan kultur organisasi dengan tingkat kepercayaan 95%, sedangkan pengalaman, pendidikan non formal, pendapatan, dan akses media massa tidak berpengaruh.



### 2.3 Kerangka Berpikir

Kinerja penyuluh pertanian terkait erat dengan peran penyuluh pertanian dalam mengimplementasikan program-program penyuluhan yang dapat merubah perilaku petani kearah yang lebih baik. Ada tiga peran utama penyuluh yang berhubungan dengan kegiatan penyuluhan, yaitu: 1) peleburan diri atau menyatu dengan masyarakat sasaran, 2) menggerakkan masyarakat sasaran untuk melakukan perubahan berencana, dan 3) memantapkan hubungan sosial dengan masyarakat desa (Asngari, 2004 dalam Bahua, 2016) . Kinerja penyuluh pertanian dapat dilihat dari aktifitasnya dalam: 1) merencanakan penyuluhan, 2) melaksanakan penyuluhan, serta 3) mengevaluasi dan pelaporan (Permentan, 2013). Tiga hal tersebut merupakan bagian tugas dan fungsi penyuluh pertanian selain mengikuti pendidikan dan pelatihan, pengembangan penyuluhan, pengembangan profesi dan penunjang penyuluhan. Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh motivasi kerja, persepsi pada kebijakan penyuluhan pertanian, Faktor-faktor lain seperti umur penyuluh pertanian, pendidikan formal, lama bekerja, tingkat kekosmopolitan, jarak tempuh ke lokasi tugas, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok binaan juga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri penyuluh (intrinsik) maupun dari luar diri penyuluh (ekstrinsik). Secara intrinsik, penyuluh pertanian bekerja karena adanya dorongan lahiriah seperti keinginan mencukupi sandang, pangan dan papan. Dorongan kebutuhan akan rasa aman dan selamat seperti jaminan kesehatan, asuransi, pensiun maupun keamanan harta, pemenuhan kebutuhan sosial. berkaitan dengan motivasi bekerja penyuluh pertanian.

Motivasi ekstrinsik yang mendorong penyuluh pertanian bekerja adalah kebutuhan penghargaan yang ingin diperoleh penyuluh pertanian dari prestasi yang dicapai, keinginan akan kekuasaan serta kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan aktualisasi diri berupa mengikuti pelatihan, seminar serta pendidikan.

Motivasi kerja penyuluh pertanian juga dipengaruhi oleh kebijakan penyelenggaraan penyuluhan, dengan diberlakukannya UU No.23/2014 yang berakibat kegiatan penyuluhan pertanian tidak ditangani oleh OPD khusus, melainkan bergabung dengan ketahanan pangan. Pelaksanaan fungsi berkaitan dengan organisasi penyuluhan pertanian, fasilitasi sumberdaya penyuluh pertanian, persiapan dan pelaksanaan penyuluhan pertanian, perlengkapan serta alat yang diperlukan yang seharusnya disediakan dalam penyuluhan pertanian, maupun penyediaan dana untuk penyuluhan pertanian tidak dapat berjalan optimal karena anggaran tergantung dari OPD tempat bernaung. Hal ini menimbulkan persepsi bahwa implementasi UU No. 23/2014 pada bidang penyuluhan pertanian tidak berjalan dengan baik.

Persepsi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat perasaan, penglihatan, pendengaran, penghayatan dan penciuman (Herisman, 2006). Faktor- faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap persepsi penyuluh pertanian terhadap implementasi UU No. 23/2014 dan kinerja adalah:

- 1) Umur penyuluh pertanian juga mungkin berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Penyuluh dengan umur lebih muda memiliki semangat kerja dan hasil kerja lebih tinggi dibandingkan penyuluh pertanian yang lebih tua. Penyuluh pertanian yang lebih tua telah mengalami beberapa kali perubahan kebijakan pemerintah dibidang penyuluhan pertanian, sehingga persepsi terhadap perubahan kebijakan tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.
- 2) Tingkat pendidikan formal dapat berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian karena proses pembelajaran yang diterima oleh penyuluh ataupun waktu pendidikan yang lebih lama cenderung membuat seseorang dapat menerima informasi yang baru dan bermanfaat bagi

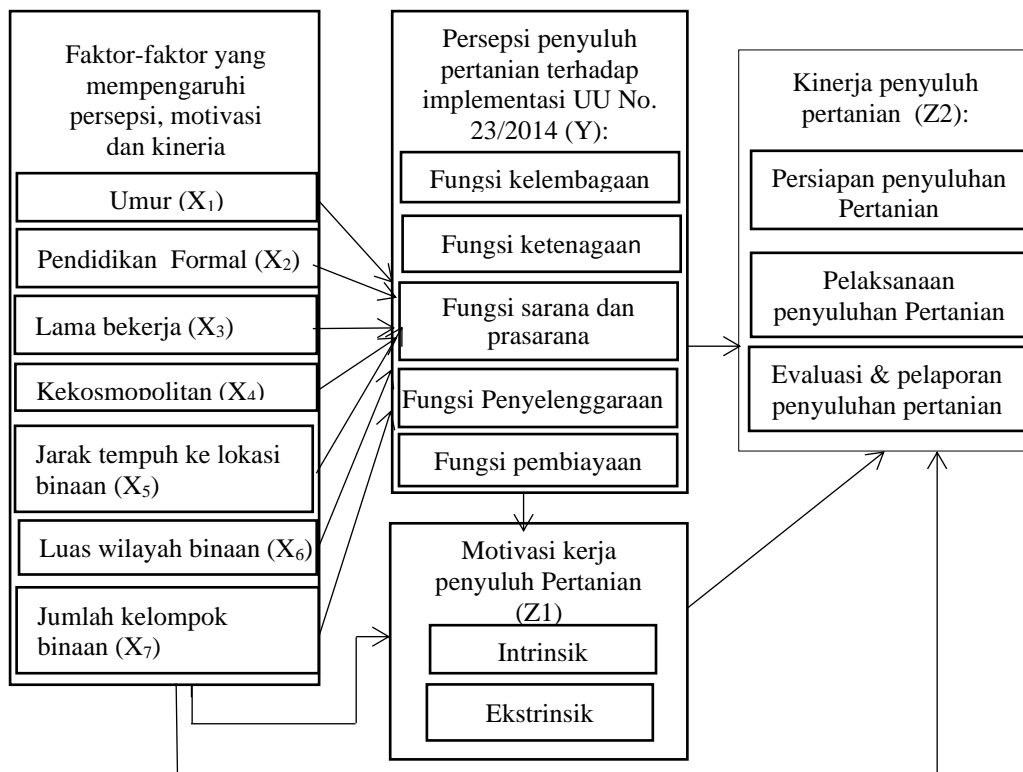
dirinya maupun orang lain sehingga dia dapat memecahkan permasalahan yang ada secara lebih tepat berdasarkan pendekatan ilmu yang sudah diperoleh selama melalui jenjang pendidikan. Tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi memungkinkan wawasan lebih luas dan memiliki persepsi yang lebih baik terhadap perubahan kebijakan penyuluhan pertanian.

- 3) Lama bekerja seorang penyuluh pertanian memiliki kaitan erat dengan kemampuannya untuk mengapresiasi keadaan, artinya kemampuan penyuluh dalam beradaptasi dengan sasaran dan perubahan kebijakan penyuluhan pertanian semakin baik, sehingga persepsi semakin baik dan motivasi kerjanya semakin meningkat.
- 4) Tingkat kekosmopolitan seorang penyuluh pertanian berkaitan dengan keterbukaan penyuluh terhadap lingkungan luar seperti berhubungan dengan penyuluh lainnya, bepergian ke luar daerah untuk mencari informasi teknologi dan kebijakan pertanian serta pemanfaatan media untuk mencari informasi pertanian. Semakin tinggi tingkat kekosmopolitan seorang penyuluh, makaawasannya akan semakin luas sehingga persepsi terhadap kebijakan baru yang diterapkan akan lebih baik. Selain itu tingkat kekosmopolitan yang tinggi akan mendukung penyuluh pertanian mencapai kinerja yang lebih baik.
- 5) Jarak tempuh dari domisili ke lokasi tugas adalah batas tempat tugas penyuluh pertanian dari tempat tinggal. Penyuluh pertanian dengan domisili yang dekat dengan lokasi tugas akan mampu melaksanakan komunikasi dan kunjungan kepada petani secara lebih intensif, sehingga kinerja penyuluh akan lebih baik, sedangkan penyuluh pertanian dengan jarak tempuh ke lokasi tugas yang jauh, tidak dapat melakukan kunjungan tatap muka secara intensif karena juga berkaitan dengan biaya transportasi dan waktu tempuh.
- 6) Luas wilayah binaan penyuluh pertanian berpengaruh terhadap waktu tempuh yang diperlukan untuk melakukan kegiatan dari satu tempat ke

tempat lain selain itu membutuhkan biaya operasional yang makin tinggi. Hal ini mengakibatkan petani yang membutuhkan informasi maupun kehadiran penyuluh pertanian tidak dapat segera terwujud, mereka harus menunggu dan hal tersebut dapat membuat petani jenuh dan frustrasi., dengan demikian wilayah kerja penyuluh yang luas dimungkinkan berpengaruh terhadap pelayanan, persepsi, motivasi dan kinerja penyuluh pertanian.

- 7) Jumlah kelompok tani binaan berpengaruh terhadap pengaturan jadwal kunjungan penyuluh pertanian ke kelompok tani. Semakin banyak jumlah kelompok tani, maka semakin jarang penyuluh pertanian melaksanakan pendampingan dan melaksanakan penyuluhan pada kelompok tani yang sama. Hal ini disebabkan karena penyuluh harus membina kelompok yang lain. Fasilitas kendaraan bermotor yang layak pakai serta biaya operasional yang memadai akan memudahkan penyuluh untuk lebih cepat berkunjung ke kelompok tani binaan yang ada sehingga dengan jumlah kelompok tani dan jumlah petani binaan yang ada masih bisa dijangkau oleh penyuluh dengan baik sehingga tidak berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan mengenai kerangka berfikir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, yaitu: umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh ke lokasi binaan, luas wilayah binaan, jumlah kelompok tani binaan, persepsi penyuluh pada UU No. 23/2014 dan motivasi kerja seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan kerangka berpikir pengaruh persepsi pada implementasi UU No. 23/2014 terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh nyata dari umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh ke lokasi binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok binaan terhadap persepsi penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur pada UU No. 23/2014.
- 2) Terdapat pengaruh nyata dari persepsi pada UU No. 23/2014 terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur.

- 3) Terdapat pengaruh nyata dari umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh ke lokasi binaan luas wilayah binaan dan jumlah kelompok binaan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi pada UU No. 23/2014.
- 4) Terdapat pengaruh nyata dari motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur.
- 5) Terdapat pengaruh nyata dari umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh ke lokasi tugas, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok binaan terhadap kinerja penyuluh pertanian secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi pada UU No. 23/2014 dan motivasi kerja.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Konsep Dasar dan Definisi Operasional**

Definisi operasional dapat diartikan sebagai pengertian dan petunjuk tentang variabel yang diteliti untuk memperoleh data pada saat penelitian sehingga mempermudah proses analisis sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y dan Z). Menurut Sugiyono (2009) variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel dependen atau variabel terikat (Y dan Z) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Secara rinci, definisi operasional, indikator, pengukuran dan ukurannya dapat dilihat pada Tabel 4 – 7.

##### **3.1.1. Variabel X**

Variabel independen atau variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi penyuluh pertanian terhadap UU No. 23/2014, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut merupakan bagian dari individu penyuluh pertanian yang mendasari tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas, seperti umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh ke wilayah binaan, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok binaan.

Tabel 4 menunjukkan definisi operasional, indikator pengukuran dan ukuran variabel X.

Tabel 4. Definisi operasional, indikator, pengukuran dan ukuran variabel X

No	Variabel X	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
1	Umur (X1)	Lama waktu hidup responden sejak lahir sampai penelitian dilaksanakan.	Akte kelahiran/surat kenal lahir/ KTP.		Tahun	(1) (2) (3)	Tidak produktif Belum produktif Produktif
2	Tingkat pendidikan formal (X2)	Jenjang pendidikan formal terakhir yang pernah diikuti oleh responden.	Rapor atau ijazah yang dimiliki.		Tahun	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
3	Lama bekerja (X3)	Kurun waktu yang dilalui responden sebagai penyuluh pertanian.	Surat Keputusan (SK) yang memuat masa kerja		Tahun	(1) (2) (3)	Cukup lama Lama Sangat lama
4.	Tingkat Kosmopolitan (X4)	Sifat yang menggambarkan keterbukaan responden terhadap lingkungan luar	1. Berhubungan dengan penyuluh lainnya untuk meningkatkan kinerja penyuluh	Pelatihan di BPP	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
				Pertemuan			
				a. Informasi tentang implikasi UU No.23/2014 di daerah lain			
	b. Mengikuti seminar	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering			
	c. Mengikuti workshop	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering			



Tabel 4 (Lanjutan)

No	Variabel X	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				d. Mengikuti magang	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
				e. Mengikuti karya wisata	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
			3. Pemanfaatkan media untuk mencari informasi pertanian	a. Pemanfaatan internet	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
				b. Pemanfaatan Ponsel	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
				c. Pemanfaatan televisi	Frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
				d. Pemanfaatan radio	frekuensi	(1) (2) (3)	Jarang Cukup sering Sering
5	Jarak tempuh ke tempat tugas (X5)	Batas dari tempat tinggal penyuluh ke lokasi tugas	Pengukur jarak ( <i>speedometer</i> ) pada kendaraan, atau <i>google maps</i> .		Kilometer	(1) (2) (3)	Dekat Sedang Jauh

Tabel 4 (Lanjutan)

No	Variabel X	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
6	Luas wilayah binaan (X6)	Jumlah dari luas wilayah Binaan seorang penyuluh	Data BPS, monografi desa atau pengukuran dengan <i>google maps</i> .		hektar	(1) (2) (3)	Cukup luas Luas Sangat luas
7	Jumlah kelompok binaan (X7)	Banyaknya kelompok yang menjadi binaan seorang penyuluh.	Data pada Simluhtan, Programa ataupun RKTP.		Unit	(1) (2) (3)	Cukup banyak Banyak Sangat banyak

### 3.1.2. Variabel Y

Variabel Y merupakan variabel persepsi penyuluh pada UU 23/2014. Peubah variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Definisi operasional, indikator pengukuran, dan ukuran variabel Y.

No	Variabel Y	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
1.	Kelembagaan	Pelaksanaan fungsi berkaitan dengan organisasi penyuluhan pertanian	1. Penyusunan kebijakan dan program penyuluhan pertanian	a. Penyusunan kebijakan	Penyusunan kebijakan sesuai dengan tujuan pembangunan pertanian.	(1) (2) (3)	Tidak baik Kurang baik Baik
				b. Penyusunan program	Tersedianya program penyuluhan pertanian yang jelas.	(1) (2) (3)	Tidak baik Kurang baik Baik
			2. Pelaksanaan penyuluhan pertanian, pengembangan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan pertanian	a. Pelaksanaan penyuluhan	- Pelaksanaan penyuluhan sesuai dengan Permentan 03/2018.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
				b. Pengembangan tata kerja	- Pengembangan mekanisme dan tata kerja sesuai dengan pedoman.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
				c. Pelaksanaan metode penyuluhan pertanian	- Pelaksanaan metode sesuai Permentan 52/2009.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
			3. Pengumpulan, pengolahan, pengemasan, penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama (petani) dan pelaku usaha	a. Pengumpulan materi	Kesesuaian bahan materi dengan kebutuhan sasaran.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai

Tabel 5. (Lanjutan)

No	Variabel Y	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				Pengolahan materi	- Kesesuaian pengolahan materi dengan pedoman.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
				Pengemasan materi	- Kesesuaian materi yang dikemas dengan sarana dan prasarana yang tersedia.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
				Penyebaran materi penyuluhan	- Kesesuaian materi yang disebarkan dengan karakteristik sasaran.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
		4. Pengelolaan kelembagaan dan ketenagaan	a. Pengelolaan kelembagaan		- Kesesuaian pengelolaan BPP dengan Permentan 03/2019.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
					- Kesesuaian pengelolaan kelembagaan petani dengan Permentan 67/2016.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
				b. Pengelolaan ketenagaan	Kesesuaian pengelolaan tenaga penyuluh pertanian dengan pedoman yang ada.	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Sesuai
		5. Pemberian fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan pelaku utama dan pelaku usaha	a. Fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan pelaku utama		Tersedianya fasilitas penumbuhan dan pengembangan pelaku utama	(1) (2) (3)	Tidak memadai Kurang memadai Tidak memadai

Tabel 5. (Lanjutan)

No	Variabel Y	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				b. Fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan pelaku usaha	Tersedianya fasilitas penumbuhan dan pengembangan pelaku usaha	(1) (2) (3)	Tidak memadai Kurang memadai Tidak memadai
			6. Peningkatan kapasitas penyuluh	a. Pelatihan	Frekuensi memberikan pelatihan kepada penyuluh	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Sering
				b. Bimbingan teknis	Frekuensi menyelenggarakan bimbingan teknis	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Sering
			7. Pemantauan dan evaluasi di bidang penyuluhan pertanian.	a. Terlaksananya pemantauan	Kesesuaian pemantauan kegiatan penyuluhan dengan rencana	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Tidak sesuai
				b. Terlaksananya evaluasi	Kesesuaian evaluasi penyuluhan dengan rencana	(1) (2) (3)	Tidak sesuai Kurang sesuai Tidak sesuai
			8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan	a. Rapat	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Sering
				b. Koordinasi	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Sering

Tabel 5. (Lanjutan)

No	Variabel Y	Definisi operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
2.	Ketenagaan	Pelaksanaan fungsi berkaitan dengan fasilitasi sumberdaya penyuluh pertanian	1. Pemberian kesempatan menempuh pendidikan formal lebih tinggi	Pemberian ijin belajar	Kemudahan ijin	(1) (2) (3)	Tidak mudah Sedang Mudah
			2. Kesempatan mengikuti pelatihan	Pemberian Ijin mengikuti pelatihan	Kemudahan ijin	(1) (2) (3)	Tidak mudah Sedang Mudah
			3. Kesempatan magang, karya wisata, dsb.	Kesempatan magang, karyawisata dsb	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Sering
3.	Penyelenggaraan	Pelaksanaan fungsi berkaitan dengan fasilitasi persiapan dan pelaksanaan penyuluhan pertanian.	1. Penyusunan Programa Penyuluhan Pertanian.	a. Pertemuan penyusunan programa	Terselenggaranya pertemuan	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Selalu
				b. Penyediaan ATK	Tersedianya ATK	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-kadang Selalu tersedia
				c. Peggandaan	Tersedianya Peggandaan	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-kadang Selalu tersedia
			2. Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Penyuluhan.	a. Penyediaan ATK	Tersedianya ATK	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-kadang Selalu tersedia
				b. Peggandaan	Tersedianya peggandaan	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-kadang Selalu tersedia

Tabel 5. (Lanjutan)

No	Variabel Y	Definisi operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
			3. Penyediaan, perakitan/ pembuatan materi penyuluhan pertanian.	a. Penyediaan ATK	Tersedianya ATK	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-kadang Selalu tersedia
				b. Penggandaan	Tersedianya penggandaan	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-kadang Selalu tersedia
			4. Kerjasama dengan penyuluh swadaya dan swasta	a. Temu Teknis	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Rutin
				b. Temu lapang	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Rutin
				c. Sarasehan	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Rutin
4.	Sarana dan Prasarana	Pelaksanaan fungsi berkaitan dengan perlengkapan dan alat yang perlukan dan disediakan dalam penyuluhan pertanian.	1. Penyediaan sarana	a. ATK penyuluh b. Baju dinas c. Jaket	Ketersediaan Ketersediaan Ketersediaan	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-tersedia Selalu tersedia
			2. Penyediaan prasarana	a. Komputer di BPP b. Printer di BPP c. Infocus di BPP	Ketersediaan Ketersediaan Ketersediaan	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-tersedia Selalu tersedia
			3. Perbaikan dan penambahan bangunan BPP.	a. Perbaikan BPP	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang- kadang Rutin

Tabel 5. (Lanjutan)

No	Variabel Y	Definisi operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				b. Penambahan bangunan	Ketersediaan	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang- kadang Rutin
			4. Fasilitasi kendaraan Operasional.	Sepeda motor	Ketersediaan	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kadang-tersedia Selalu tersedia
					Kondisi	(1) (2) (3)	Buruk Sedang Baik
5.	Pembiayaan	Fungsi berkaitan dengan penyediaan dana untuk penyuluhan pertanian diluar dana APBN dan APBD provinsi.	1. Penyediaan dana kompensasi atas tugas tambahan.		Rupiah	(1) (2) (3)	Tidak mencukupi Kurang mencukup Mencukupi
			2. Penyediaan biaya operasional penyuluh pertanian.		Rupiah	(1) (2) (3)	Tidak mencukupi Kurang mencukup Mencukupi
			3. Penyediaan dana operasional BPP		Rupiah	(1) (2) (3)	Tidak mencukupi Kurang mencukup Mencukupi
			4. Kelancaran penerimaan hak		Rupiah	(1) (2) (3)	Tidak lancar Kurang lancar Lancar



### 3.1.3. Variabel Z1

Variabel Z1 merupakan variabel motivasi kerja sebagai variabel moderator.

Tabel 6. Definisi operasional, indikator dan pengukuran variabel Z1.

No	Variabel Z1	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
1.	Motivasi intrinsik	Dorongan yang timbul pada diri penyuluh pertanian yang berasal dari dalam diri untuk melakukan tugas dan fungsinya.	1. Kebutuhan	a. Kebutuhan lahiriah.	- Sandang - Pangan - Papan	(1) (2) (3)	Tidak tercukupi Kurang tercukupi Tercukupi
				b. Kebutuhan rasa aman dan selamat	- Jaminan kesehatan - Asuransi - Pensiun - Keamanan harta	(1) (2) (3)	Tidak tersedia Kurang tersedia Tersedia
				c. Kebutuhan sosial	- Kerjasama - Kebersamaan	(1) (2) (3)	Tidak kuat Kurang kuat Kuat
					- Relasi	(1) (2) (3)	Tidak luas Kurang luas Luas
				d. Kebutuhan Penghargaan	- Prestasi - Afiliasi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
				e. Aktualisasi diri	- Pelatihan - Seminar - Pendidikan	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Sering

Tabel 6. (Lanjutan)

No	Variabel Z1	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
2.	Motivasi ekstrinsik	Dorongan yang timbul pada diri penyuluh pertanian yang berasal dari luar (ekstrinsik) yang menggerakkan semangat untuk melakukan tugas dan fungsinya.	Jabatan	Kenaikan jabatan	Tingkat jabatan	(1)	Tidak terpenuhi
						(2)	Kurang terpenuhi
						(3)	Terpenuhi
			Gaji	Kenaikan gaji	Rupiah	(1)	Rendah
						(2)	Sedang
						(3)	Tinggi
			Kewenangan	Keinginan mendapat kewenangan	Besarnya kewenangan	(1)	Kecil
						(2)	Sedang
						(3)	Besar

### 3.1.4. Variabel Z2

Tabel 7. Definisi operasional, indikator dan pengukuran variabel Z2

No	Variabel Z2	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
1.	Perencanaan Penyuluhan pertanian	Hasil kerja responden berupa rencana program dan kegiatan penyuluhan pertanian sesuai wilayah binaannya	Hasil Kerja berupa: 1. Membuat data potensi wilayah dan agro-ekosistem.	a. Membuat peta wilayah kerja	Peta wilayah kerja yang dibuat.	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang dibuat Selalu dibuat
				b. Peta Potensi Wilayah Kerja	Peta potensi wilayah kerja yang dibuat	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang dibuat Selalu dibuat
				c. Monografi Wilayah Kerja	Monografi yang dibuat	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang dibuat Selalu dibuat
				d. Rencana Kegiatan Penyuluhan Desa (RKPD)	RKPD yang dibuat	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang dibuat Selalu dibuat
			2. Memandu (pengawasan dan pendampingan) Penyusunan RDKK:	a. Rencana Usaha Kelompok/Rencana Usaha Bersama (RUK/RUB)	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
				b. Rencana Definitif Kelompok/RDK	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun

Tabel 7. (Lanjutan).

No	Variabel Z2	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				c. Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK)	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
				d. RDKK pupuk bersubsidi sesuai kebutuhan petani	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
		3. Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan	a.	Terlibat Penyusunan program penyuluhan pertanian desa.	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
			b.	Terlibat dalam rekapitulasi program desa.	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
			c.	Terlibat dalam pemeringkatan masalah.	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
			d.	Terlibat pembuatan draft program	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun
			e.	Terlibat pada sinkronisasi kegiatan penyuluhan	Frekuensi	(1) (2) (3)	Tidak pernah Kadang-kadang Setiap tahun

Tabel 7. (Lanjutan).

No	Variabel Z2	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
			4. Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP)	a. Keadaan Wilayah	Data keadaan wilayah	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang-kadang Dibuat
				b. Penetapan Tujuan	Rumusan tujuan	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang-kadang Dibuat
				c. Penetapan Masalah	Rumusan masalah	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang-kadang Dibuat
				d. Rencana Kegiatan	Matriks RKTP	(1) (2) (3)	Tidak dibuat Kadang-kadang Dibuat
2.	Pelaksanaan penyuluhan pertanian	Hasil kerja responden dalam melaksanakan metodologi penyuluhan	1. Melaksanakan diseminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani	Materi penyuluhan	Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
			2. Melaksanakan kunjungann di wilayah binaan	a. Kunjungan/tatap muka (perorangan)	Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
				b. Kunjungan kelompok	Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi

Tabel 7. (Lanjutan).

No	Variabel Z2	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				c. Kunjungan massal	Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
			3. Melaksanakan Demontrasi/SL.	a. Demplot b. Sekolah Lapangan	Frekuensi Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
			4. Melaksanakan Temu-temu	a. Temu lapangan b. Temu teknis c. Temu karya d. Temu usaha	Frekuensi Frekuensi Frekuensi Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
			5. Melakukan Kursus tani		Frekuensi	(1) (2) (3)	Rendah Sedang Tinggi
			6. Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi dalam mengembangkan usahatani	a. Memberi informasi dan menunjukkan sumber Informasi. b. Membangun jejaring kerja antar petani. c. Membangun kemitraan.	Laporan hasil Kesepakatan MOU	(1) (2) (3)	Tidak lengkap Kurang lengkap Lengkap Tidak lengkap Kurang lengkap Lengkap Tidak lengkap Kurang lengkap Lengkap

Tabel 7. (Lanjutan).

No	Variabel Z2	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor	Klasifikasi
				d. Memandu membuat proposal kegiatan	Proposal	(1) (2) (3)	Tidak lengkap Kurang lengkap Lengkap
			7. Menumbuhkan kelompokkani/gapoktan dari aspek kualitas dan kuantitas	a. Kelompokkani b. Gabungan Kelompokkani	Berita acara penumbuhan	(1) (2) (3)	1 Poktan/Gab 2 Poktan/Gab ≥3 Poktan/Gab
			8. Meningkatkan kelas kelompokkani dari aspek kuantitas dan aspek kualitas	a. Dari kelompokkani pemula ke lanjut b. Dari kelompokkani lanjut ke madya. c. Dari kelompokkani madya ke utama	Hasil penilaian kelas kemampuan Poktan Hasil penilaian kelas kemampuan Poktan Hasil penilaian kelas kemampuan Poktan	(1) (2) (3) (1) (2) (3) (1) (2) (3)	≤ 2 Poktan .3 Poktan > 3 Poktan ≤ 2 Poktan 3 Poktan > 3 Poktan ≤ 2 Poktan .3 Poktan > 3 Poktan
			9. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek jumlah,dan kualitas	a. BUMP yang berbentuk PT dan sudah berbadan hukum. b. BUMP yang berbentuk koperasi tani sudah berbadan hukum.	Badan Hukum BUMP yang terbentuk	(1) (2) (3) (1) (2) (3)	Tidak ada Sedang proses Ada Tidak ada Dalam proses Ada

Tabel 7. (Lanjutan)

No	Variabel Z2	Definisi operasional	Indikator	Sub indikator	Pengukuran	Skor Klasifikasi
			10. Meningkatnya produksi komoditi unggulan di WKPP dibandingkan produksi sebelumnya		Persentase	(1) <3% (2). 3–4% (3) > 4%
3.	Evaluasi dan Pelaporan	Hasil kerja responden dalam mengukur/ menilai dan mencatat hasil kegiatan penyuluhan yang dilakukan	1. Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian. 2. Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian	a. Laporan bulanan b. Laporan triwulanan c. Laporan semesteran d. Laporan tahunan	Frekuensi  Kelengkapan laporan  Kelengkapan laporan  Kelengkapan laporan  Kelengkapan laporan	(1) ≤ 2 kali (2) 3-4 kali (3) > 4 kali  (1) Tidak lengkap (2) Kurang lengkap (3) Lengkap  (1) Tidak lengkap (2) Kurang lengkap (3) Lengkap  (1) Tidak lengkap (2) Kurang lengkap (3) Lengkap



### **3.2. Metode, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2009) dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Menurut Kasiram (2008), penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui. Pendekatan deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan secara terperinci mengenai pengaruh implementasi UU No 23 tahun 2014 terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Lampung Timur. Pemilihan lokasi dilakukan dengan sengaja (*purposive*), hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa Kabupaten Lampung Timur menjadi salah satu kabupaten yang perlu diteliti untuk mengetahui dampak pemberlakuan UU 23 tahun 2014 karena kelembagaan penyuluhan yang semula Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) menjadi Bidang Penyuluhan Pertanian. Pertimbangan lain memiliki prestasi ketenagaan dan kelembagaan penyuluhan yang menonjol, antara lain: penyuluh pertanian teladan tingkat nasional tahun 2007, 2014, 2015 dan 2017, petani teladan tingkat nasional tahun 2007 dan 2014, BPP berprestasi tingkat nasional 2013, 2015 dan 2019 Adapun pengumpulan data dan pengamatan lapangan dilakukan November--Desember 2022.

### **3.3. Populasi, Responden dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak Kerja (P3K) dan Tenaga Harian Lepas - Tenaga Bantu Penyuluh

Pertanian (THL-TBPP) dengan total jumlah penyuluh pertanian sebanyak 112 orang (Tabel 1). Populasi ini tersebar pada 24 Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dan kabupaten.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin (Sugiyono, 2017). Rumus Slovin adalah sebuah rumus yang digunakan untuk mendapatkan besaran sampel yang dianggap mampu menggambarkan keseluruhan populasi, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel (orang)

N = Jumlah populasi (orang)

e = Margin eror yang ditoleransi (5%)

Berdasarkan rumus di atas kemudian dihitung jumlah sampel dari populasi penyuluh pertanian berjumlah 112 orang, yaitu:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (5\%)^2}$$

$$n = 88 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jumlah responden penyuluh sebanyak 88 orang, kemudian responden dibagi secara proporsional berdasar jumlah penyuluh di tiap BPP dan Kabupaten. Menurut Sugiyono (2017) *proportional random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Alokasi sampel untuk masing-masing BPP dan kabupaten dengan menggunakan rumus:

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Keterangan:

ni = Jumlah anggota sampel menurut kelompok

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

Ni = Jumlah anggota populasi menurut kelompok

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Distribusi sampel berdasarkan metode proporsional pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Distribusi sampel penelitian

No	Kelompok (cluster/BPP)	Jumlah Penyuluh			Jumlah populasi	Jumlah responden $ni = \frac{Ni}{N} \times n$
		PNS	P3K	THL		
1	Bandar Sribhawono	1	1	0	2	2
2	Batanghari	3	2	0	5	4
3	Batanghari Nuban	5	1	0	6	5
4	Braja Selehah	2	2	0	4	3
5	Bumi Agung	3	2	0	5	4
6	Gunung Pelindung	2	1	0	3	2
7	Jabung	3	0	0	3	2
8	Labuhan Maringgai	2	1	0	3	2
9	Labuhan Ratu	1	2	0	3	2
10	Marga Sekampung	2	0	0	2	2
11	Margatiga	2	3	0	5	4
12	Mataram Baru	2	1	0	3	2
13	Melinting	2	1	0	3	2
14	Metro Kibang	5	1	0	6	5
15	Pasir Sakti	4	0	0	4	3
16	Pekalongan	4	1	0	5	4
17	Purbolinggo	6	1	0	7	5
18	Raman Utara	4	1	0	5	4
19	Sekampung	5	3	0	8	6
20	Sekampung Udik	4	0	0	4	3
21	Sukadana	5	1	0	6	5
22	Waway Karya	2	1	0	3	2
23	Way Bungur	3	0	0	3	2
24	Way Jepara	2	3	1	6	5
25	Kabupaten	8	0	0	8	6
Total		82	29	1	112	88

Sumber: Data pimer, olahan penelitian, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari jumlah populasi 112 orang penyuluh yang tersebar di 25 kelompok tempat tugas (BPP dan kabupaten), jumlah

responden pada setiap kelompok tempat tugas berkisar 2--6 orang. Responden setiap kelompok dipilih dengan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana) menggunakan angka undian. Menurut Sugiyono (2017) metode *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### **3.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

#### 1) Data primer

Data primer adalah jenis data yang diambil secara langsung dari penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur yang dilakukan melalui wawancara, pertanyaan kuesioner dan pengamatan langsung mengenai topik penelitian yaitu pengaruh persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No 23 tahun 2014 terhadap kinerja berupa: umur, tingkat pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, lokasi tugas, luas wilayah binaan, jumlah kelompok binaan dan motivasi kerja.

#### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil dari data-data yang telah tercatat atau memang telah tersedia. Data sekunder digunakan untuk menunjang dan mendukung proses penelitian dalam fakta yang sebenarnya. Data sekunder juga digunakan untuk memenuhi informasi dalam proses pencocokan informasi. Data sekunder penelitian diperoleh dari perpustakaan, laporan, buku, jurnal, artikel, surat kabar, dokumen-dokumen, dan peraturan seperti UU No 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K), UU No 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Menteri Pertanian No 91 tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian, Peraturan Menteri Pertanian No 49 Tahun 2019 tentang Komando

Strategis Pembangunan Pertanian (KOSTRATANI), Peraturan menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 35 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian, foto-foto dokumentasi dan semua dokumen yang berkaitan dengan kinerja penyuluh pertanian.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, digunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi merupakan proses pengumpulan data secara langsung di lapangan untuk mengamati gejala-gejala yang diselidiki agar mendapatkan gambaran yang nyata. Wawancara adalah metode untuk memperoleh data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang terstruktur secara mendalam (*indepth interview*) kepada responden, serta melakukan pengumpulan data secara langsung dari semua dokumen-dokumen yang berkenaan dengan kinerja penyuluh pertanian.

### **3.5. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Analisis data bertujuan untuk menjawab masalah dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini berfungsi untuk mendeskripsikan variabel yang diteliti dan memberikan interpretasi sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif dan analisis jalur (*path analysis*).

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan pertama, kedua dan ketiga yaitu: mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014, mengetahui pengaruh persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014 terhadap motivasi kerja, dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti (Sugiyono, 2009). Data yang dideskripsikan

diperoleh dari hasil wawancara terhadap responden mengenai faktor umur ( $X_1$ ), tingkat pendidikan formal ( $X_2$ ), lama bekerja ( $X_3$ ), kekosmopolitan ( $X_4$ ), jarak tempuh ke tempat tugas ( $X_5$ ), luas wilayah binaan ( $X_6$ ), dan jumlah kelompok binaan ( $X_7$ ), persepsi penyuluh terhadap UU 23/2014 ( $Y$ ), persepsi ( $Y$ ), motivasi kerja ( $Z_1$ ) serta tingkat kinerja penyuluh ( $Z_2$ ). Data yang diperoleh kemudian ditabulasi serta dikelompokkan berdasarkan kriteria. Analisis statistik deskriptif dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a) Penyajian data responden, variabel X, Y dan Z dengan metode tabulasi;
- b) Penentuan kecenderungan nilai responden untuk variabel X, Y dan Z dikelompokkan ke dalam tiga kategori;
- c) Penentuan interval kelas (I) dengan menggunakan rumus berikut:

$$I = \frac{\Sigma \text{ skor tertinggi} - \text{ skor terendah}}{\Sigma \text{ kelas}}$$

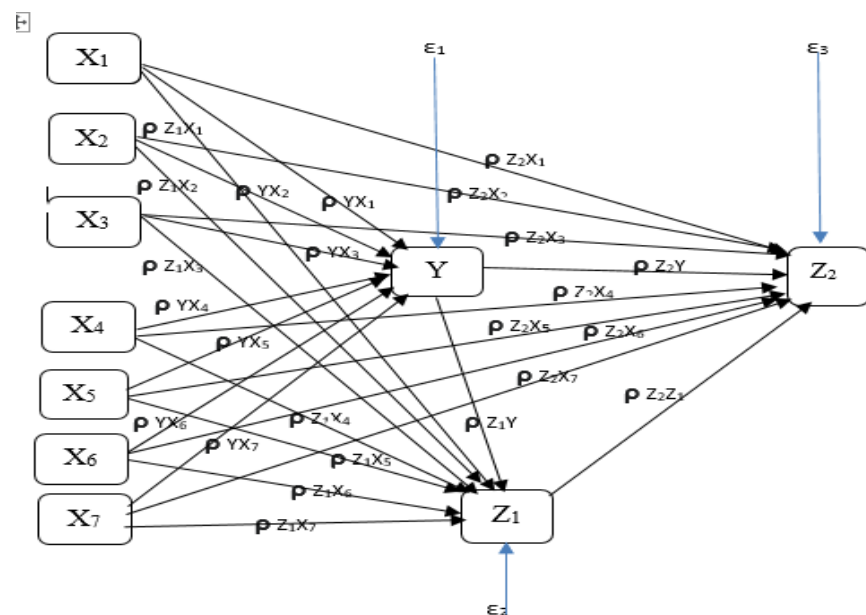
### 3.5.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini, analisis jalur digunakan untuk menjawab tujuan yang keempat dan kelima yaitu menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur baik secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi penyuluh pertanian pada UU No. 23/2014 dan menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui persepsi penyuluh pertanian pada UU No. 23/2014 dan motivasi kerja.

Analisis jalur adalah sebuah model perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2016). Analisis jalur tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat

digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel intervening yang merupakan variabel perantara di tengah variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel moderating adalah variabel yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Pengaruh tersebut tercermin dari koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural.

Langkah pertama pada analisis jalur yaitu merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, model analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram jalur penelitian

Keterangan:

- $X_1$  = umur
- $X_2$  = tingkat pendidikan formal
- $X_3$  = lama bekerja
- $X_4$  = tingkat kekosmopolitan
- $X_5$  = jarak tempuh ke lokasi tugas
- $X_6$  = luas wilayah binaan

$X_7$	= jumlah kelompok tani binaan
$Y$	= Persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$Z_1$	= motivasi kerja
$Z_2$	= kinerja penyuluh pertanian
$\rho_{YX1}$	= Koefisien jalur umur penyuluh terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{YX2}$	= Koefisien jalur tingkat pendidikan formal terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{YX3}$	= Koefisien jalur lama bekerja terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{YX5}$	= Koefisien jalur tingkat kekosmopolitan terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{YX6}$	= Koefisien jalur jarak tempuh ke lokasi tugas terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{YX6}$	= Koefisien jalur luas wilayah binaan terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{YX7}$	= Koefisien jalur jumlah kelompok tani binaan terhadap persepsi penyuluh pada UU 23/2014
$\rho_{Z1X1}$	= Koefisien jalur umur penyuluh terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z1X2}$	= Koefisien jalur pendidikan formal terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z1X3}$	= Koefisien jalur lama bekerja terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z1X4}$	= Koefisien jalur kekosmopolitan terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z1X5}$	= Koefisien jalur jarak tempuh terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z1X6}$	= Koefisien jalur luas wilayah binaan terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z1X7}$	= Koefisien jalur jumlah kelompok tani binaan terhadap motivasi kerja
$\rho_{Z2X1}$	= Koefisien jalur umur penyuluh terhadap kinerja
$\rho_{Z2X2}$	= Koefisien jalur tingkat pendidikan formal terhadap kinerja
$\rho_{Z2X3}$	= Koefisien jalur lama bekerja terhadap kinerja
$\rho_{Z2X4}$	= Koefisien jalur tingkat kekosmopolitan terhadap kinerja
$\rho_{Z2X6}$	= Koefisien jalur jarak tempuh ke lokasi tugas terhadap kinerja
$\rho_{Z2X6}$	= Koefisien jalur luas wilayah binaan terhadap kinerja
$\rho_{Z2X7}$	= Koefisien jalur jumlah kelompok tani binaan terhadap kinerja
$\rho_{Z2Y}$	= Koefisien jalur persepsi penyuluh pada UU 23/2014 terhadap kinerja penyuluh
$\rho_{Z1Y}$	= Koefisien jalur persepsi terhadap motivasi
$\rho_{Z2Z1}$	= Koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh
$\varepsilon_1$	= Faktor lain yang mempengaruhi persepsi penyuluh terhadap UU 23/2014
$\varepsilon_2$	= Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh terhadap kinerja
$\varepsilon_3$	= Faktor lain yang mempengaruhi kinerja penyuluh



Persamaan untuk diagram jalur pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_1} + \rho_{yx_2} + \rho_{yx_3} + \rho_{yx_4} + \rho_{yx_5} + \rho_{yx_6} + \rho_{yx_7} + \varepsilon_1$$

$$Z_1 = \rho_{z_1y_1} + \rho_{z_1.z_2} + \varepsilon_2$$

$$Z_2 = \rho_{z_2x_1} + \rho_{z_2x_2} + \rho_{z_2x_3} + \rho_{z_2x_4} + \rho_{z_2x_5} + \rho_{z_2x_6} + \rho_{z_2x_7} + \rho_{z_2y} + \rho_{z_2z_1} + \varepsilon_3$$

Nilai koefisien jalur diperoleh dari masing-masing variabel independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dari perhitungan di atas dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Interpretasi nilai koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Setelah koefisien korelasi antar variabel dihitung, selanjutnya dihitung koefisien jalur. Adapun langkah-langkah manual yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat matriks korelasi antar variabel Independen dan dependen yaitu:

$$R_1 = \begin{bmatrix} 1 & r_{X_1X_2} \\ r_{X_2X_1} & 1 \end{bmatrix} \text{ dan } R_{X_1Y} = \begin{bmatrix} r_{X_1Y} \\ R_{X_2Y} \end{bmatrix}$$

2. Menghitung matriks Invers korelasi untuk variabel independen ( $R_1^{-1}$ ), yaitu:

$$R_1^{-1} = \begin{bmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{bmatrix}$$

3. Menghitung koefisien jalur  $\rho_{yxi}$  ( $i = 1, 2, \dots, 7$ ), dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{YX1} = \frac{-(CR_{YX1})}{CR_{YY}}$$

Keterangan:

$\rho_{XYi}$  = Merupakan koefisien jalur dari variabel X terhadap variabel Y

$CR_{YXi}$  = Unsur atau elemen pada baris ke-Y dan kolom ke- $X_i$  dari matriks invers

$CR_{yy}$  = Unsur atau elemen pada baris Y dan kolom Y dari matriks invers

4. Menghitung  $R^2_{(X1X2\dots X7)}$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1X_2\dots X_7$  terhadap Y, dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{YX1\dots Yk} = 1 - \frac{1}{CR_{yy}} = \sum_1^k \rho_{YX1} r_{YX1}$$

5. Menghitung  $\rho_{y\epsilon}$  berdasarkan rumus:

$$\rho_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{YX1X2\dots X7}}$$

Setelah koefisien jalur dihitung kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen kepada variabel endogen. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji signifikan, dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Pengujian dilakukan secara simultan (uji  $F$ ) dan secara parsial (uji  $t$ ). Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui semua variabel eksogen maupun menjelaskan variabel endogennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik  $F$ . Uji  $F$  dihitung dengan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1) \times R^2_{YX1X2\dots X7}}{k \times (1 - R^2_{YX1X2\dots X7})}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi  $X_1, X_2 \dots X_7$  dan  $Y$

$N$  = Jumlah observasi

$k$  = Banyaknya variabel

Setelah mendapatkan nilai  $F_{hitung}$  ini, kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika  $sig \geq 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika  $sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen untuk diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus untuk uji t sebagai berikut:

$$|t| = \frac{p_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{Y(X1X2...X7)}) \times C_{Rii}}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

- $p_{yxi}$  = Koefisien jalur  
 $R^2_{Y(X1X2...X7)}$  = Koefisien determinasi  
 $C_{Rii}$  = Nilai diagonal invers matrik korelasi  
 $k$  = Banyaknya variabel independen dalam sub-struktur yang diuji

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat ketelitian 95%. Kriteria yang digunakan yaitu:

- 1).  $H_0$  ditolak: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau jika  $\alpha < 5\%$ .
- 2).  $H_a$  ditolak: jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau jika  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau jika  $\alpha > 5\%$ .

Apabila  $H_a$  ditolak, maka berarti pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak, maka berarti bahwa berpengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen dinilai berpengaruh secara signifikan.

Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur menurut Sudjana (2003) adalah: (1) semua variabelnya berskala interval, (2) pola hubungan antar variabel bersifat linear, (3) variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya,

dan (4) model hanya bersifat searah. Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan tersebut, maka sebelum uji analisis jalur, terlebih dahulu dilakukan uji syarat analisis yaitu: (a) uji normalitas, (b) uji multikolinieritas, dan (c) uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas karena pada analisis parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut berdistribusi normal. Pada penelitian ini, urutan langkah uji normalitas data sebagai berikut.

##### 1) Formula hipotesis (Suhardjo, 2008)

$H_0$  :  $X_i$  berdistribusi tidak normal

$H_1$  :  $X_i$  tidak berdistribusi normal.

##### 2) Mencari nilai Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Pada hasil uji ditemukan nilai Kolmogorov-Smirnov dan nilai signifikansi.

##### 3) Menentukan kriteria pengujian dengan $\alpha = 0,05$

Penentuan kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Santoso, 2008)

- Distribusi data adalah normal bila nilai signifikansi  $> \alpha$
- Distribusi data tidak normal bila nilai signifikansi  $\leq \alpha$
- 

##### 4) Membuat kesimpulan

Menyimpulkan tentang penerimaan atau penolakan  $H_0$  sesuai kriteria pengujian.

#### b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika

koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel bebas yang dipengaruhi dengan variabel terikat.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan  $VIF = 1/tolerance$ , dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Multikolinieritas dapat diperbaiki dengan menghilangkan variabel yang berkorelasi tinggi.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai heteroskedastisitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan uji gletser. Apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh implementasi Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur, dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014 yaitu: umur, tingkat pendidikan, kekosmopolitan, jarak tempuh, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan, tetapi pengaruhnya tidak nyata.
2. Persepsi penyuluh pertanian pada implementasi UU No. 23/2014 berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur.
3. Faktor yang berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian secara langsung yaitu persepsi. Umur, pendidikan formal, lama bekerja, kekosmopolitan, jarak tempuh ke tempat tugas, luas wilayah binaan dan jumlah kelompok tani binaan secara langsung maupun tidak langsung tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian.
4. Motivasi kerja penyuluh pertanian berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur
5. Faktor-faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian secara langsung yaitu umur, luas wilayah binaan, persepsi dan motivasi. Adapun umur dan lama bekerja, persepsi dan motivasi berpengaruh nyata tidak langsung terhadap kinerja. Pendidikan formal, kekosmopolitan, jarak tempuh ke tempat tugas, jumlah kelompok tani binaan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian secara langsung maupun tidak langsung.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh implementasi Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Lampung Timur, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Undang-undang No. 23 /2014 perlu direvisi dengan menambahkan urusan pertanian menjadi wajib dan penanganan penyuluhan pertanian disebut secara *ekspisit* sehingga memiliki payung hukum lebih tegas dan penyelenggaraannya lebih kuat atau penyelenggaraan penyuluhan dikembalikan sepenuhnya sesuai UU No. 16/2006.
2. Perlu adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah dalam mendukung kebijakan penyuluhan pertanian di Kabupaten Lampung Timur, terkait penyelenggaraan penyuluhan yang lebih efektif dan lebih efisien, kelembagaan yang kuat, sarana dan prasarana yang handal, serta pembiayaan yang memadai.
3. Perlu penambahan jumlah penyuluh pertanian, mengingat rata-rata usia penyuluh di Kabupaten Lampung Timur di atas 48 tahun, yaitu dengan melakukan pengadaan penyuluh ASN (PNS dan P3K) secara bertahap.
4. Memberikan pelatihan-pelatihan kepada penyuluh pertanian dengan materi dan metode terkini, agar para penyuluh mampu menjawab tantangan dan perkembangan jaman yang berubah secara cepat.
5. Dalam struktur organisasi Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan secara khusus bidang penyuluhan hendaknya dijabat oleh pimpinan yang sanggup melakukan upaya-upaya khusus kepada berbagai pihak untuk mengangkat keberadaan penyuluhan pertanian baik ditingkat kecamatan maupun kabupaten.
6. Perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang kinerja penyuluh pertanian di wilayah Kabupaten Lampung Timur, mengingat aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja penyuluh sangat banyak dan kompleks.

## DAFTAR PUSTAKA.

- Aditiawati, P., M. Rosmiati, dan D. Sumardi. 2014. Persepsi Petani terhadap Inovasi Teknologi Pestisida Nabati Limbah Tembakau. *Jurnal Sosiohumaniora*: 16(2). 184-192 hlm.
- Akbar, S. 2018. Analisa Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal JIAGANIS*: 3(2). 1-17 hlm.
- Allen, H.F., M.M. Batubara, dan H. Iswarini. 2015. Kendala Penyuluh dalam Melaksanakan Aktivitas Penyuluhan pada Usahatani Kopi di Kecamatan Dempo Utara Kota Pagar Alam. *Jurnal SOCIETA*: IV(2). 105—110 hlm.
- Ardita, Sucihatningsih, D. Widjanarko. 2017. Kinerja Penyuluh Pertanian Menurut Persepsi Petani: Studi Kasus di Kabupaten Landak. *Journal of Vocational and Career Education*: 2(1). 1—8 hlm.
- Ar-Rozi, A.M., K.S. Indraningsih, dan Sunarsih. 2020. Optimalisasi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Penyuluhan Pertanian pada Masa Pandemi Covid-19. *Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*: 636-654 hlm.
- Arifianto, S., S. Satmoko, dan B.M. Setiawan. 2017. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dan pada Perilaku Petani Padi di Kabupaten Rembang. *Agrisociomics Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*: I(2). 166—180 hlm.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Timur. 2022. *Kabupaten Lampung Timur Dalam Angka*. CV. Jaya Wijaya.
- Bahua, M.I. 2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Yogyakarta. Penerbit Deepublish.
- Bahua, M.I. 2018. Peran Motivasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*: 14(3). 225—232 hlm.
- Banunaek, M.F., Suminah dan R. Karsidi. 2017. Pemberdayaan untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Penyuluhan*: 13(2). 210—221 hlm.



- Billah, M.T. 2017. Tinjauan Kelembagaan Penyuluhan Pertanian Pasca Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Jurnal Penyuluhan Pertanian: 12(2)*. 1 – 12 hlm.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Jakarta. Penerbit. Indeks.
- Fitriandini, D. 2022. *Persepsi Penyuluh Pertanian terhadap Inovasi SI KATAM Terpadu di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. (Skripsi). UNS Surakarta. 89 hlm.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L.G., J.M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. 1989. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Ginting, N.N., dan M. Bangun. 2021. Analisis Koordinasi Kelembagaan Dalam Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian, *Jurnal Darma Agung: 29(1)*. 68— 78 hlm.
- Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hamka, M. 2004. *Hubungan Antara Persepsi terhadap Pengawasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi (Skripsi)*. Fakultas Ekonomi. Surakarta: UMS.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Harefa, D. 2020. Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and development: 8(3)*. 112 - 117 hlm.
- Haryono, S. 2017. *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media.
- Hasanuddin, T., B. Viantimala, dan A. Fitriyani. 2019. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan, Kepuasan Petani, dan Produktivitas Usahatani Jagung di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. *Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development: 1(2)*. 134— 141 hlm.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herisman. 2006. Hubungan Persepsi dan Motivasi Kerja Pegawai Administrasi dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Bengkulu (*Tesis*). Jakarta. Universitas Terbuka.
- Hernanda, T.A., F. Fatchiya dan M. Sarma. 2015. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jurnal Penyuluhan*: 11(1). 79—90 hlm.
- Hutapea, T.M.M. 2012. *Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai. (Tesis Magister)*. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Ivan, Sihombing dan Jufri. 2014. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat Motivasi Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Hamparan Perak Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Agriculture and Agribusiness Socioeconomics*: 1-13 hlm
- Jamil, M.H., N.R. Azizah, Basmahuddin, E.B. Dammallino, dan M. Ridwan. 2023. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Penyuluhan*: 19(01). 79-92 hlm.
- Jufrizen dan Hadi, F.P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*: 7(1). 35-54 hlm.
- Kartasapoetra. 1994. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Kasiram, M. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang. UIN Maliki Press
- Kemala, N dan Mulyani. 2017. Kajian Persepsi dan Sikap Masyarakat Tani dalam Program Gertak Tanpa Dusta di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Provinsi Jambi. *Jurnal Media Agribisnis*: 2(2). 60-68 hlm.
- Kinasih, Y.S., Widiyanto, dan Suminah. 2021. Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pelaksanaan Program Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani) di Kabupaten Sragen. *Jurnal Agrica Ekstensia*: 15(2). 111-117 hlm.
- Kurniawan, A., C. dkk. 2021. Implikasi Terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terhadap Sumber Daya Manusia pada UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Gedong Wani Provinsi Lampung. *Jurnal Hutan Tropis*: 9(2) 354—365 hlm.

- Limpo, S.Y. 2020. Kementan Prioritaskan Peningkatan Saprasi Penyuluh Pertanian. [https://www.pertanian.go.id/home/?show=news&act=view\\_all&cat=2](https://www.pertanian.go.id/home/?show=news&act=view_all&cat=2). Diakses 20 Juni 2022.
- Limpo, S.Y. 2020. Mentan Ingin Penyuluh Pertanian di bawah Kementan. <https://www.republika.co.id/berita/q576d0423/mentan-ingin-penyuluh-pertanian-di-bawah-kementan>. Diakses 20 Juni 2022
- Mahyuddin T., Hanisah, dan C.L. Rahmi. 2018. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kab. Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*: 5 (1). 22-29 hlm.
- Mangkuprawira, S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 172 hlm.
- Mantra, I.B. 2004. *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Pustaka
- Marpaung N. N. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi). *Jurnal Parameter*: 6(2). 81-95 hlm.
- Mubarokah, M.N., D.T. Gultom dan S. Sadar. 2018. Hubungan Penggunaan TIK Dengan Kinerja PPL DI BP3K Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *JIA*: 6(3). 319—326 hlm.
- Mujiburrahmad, P. Muljono, dan D. Sadono. 2014. Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Pidie Provinsi Aceh dalam Melaksanakan Tugas dan Fungsinya. *Jurnal Penyuluhan*: 10(2). 141—150 hlm.
- Mulyana, D. 2010. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Mulyandari R.S.H. 2011. Cyber Extension sebagai Media Komunikasi dalam Pemberdayaan Petani Sayuran. *Skripsi*. IPB. Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/51657>. Diakses 12 Juli 2022.
- Musyadad, V.F., Hanafiah, Tanjung, R., dan Arifud, O. .2022. Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. Vol 5(6). 1936-1941 hlm.
- Narso, A. Saleh., P. S Asngari, dan P. Muljono. 2012. Persepsi Penyuluh Pertanian Lapangan tentang Perannya dalam Penyuluhan Pertanian Padi di Provinsi Banten. *Jurnal Penyuluhan*: 8(1). 92—102 hlm.

- Nasution, F., Y. Lubis, dan Syaifuddin. 2020. Peranan Kinerja Penyuluh Pertanian terhadap Peningkatan Produktivitas Padi Sawah di Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Agrisains: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*: 2(2). 116–128 hlm.
- Nirwana, M.G. 2018. *Politik Hukum Pembentukan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Implikasinya Terhadap Kewenangan Pemerintah Daerah (Thesis)*. Universitas Andalas.
- Noor, I. 2012. *Buku Pintar Penyuluh Pertanian*. Perhimpunan Penyuluh Pertanian Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Numeiri, M.A.G. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kutai Kartanegara)*. (Tesis S2), Program Magister Management Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Nuraeni, I. 2014 *Media Penyuluhan Pertanian. Jember*. Universitas Terbuka.
- Nurlaili, dan U. Wahjuti. 2018. Sikap Penyuluh Pertanian terhadap UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah di Kabupaten Malang, Jawa Timur. *Jurnal Agriekstensi*: 17(1). 37–50 hlm.
- Nursalam. 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursyamsi, D. 2020. Pembangunan Pertanian akan Terwujud Jika Milenial Bangkit. <https://www.jurnas.com/artikel/84094/Dedi-Nursyamsi-Pembangunan-Pertanian-akan-Terwujud-Jika-Milenial-Bangkit/>. Diakses 20 Juni 2022.
- Padmowihardjo, S. 2004. *Program Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian Kabupaten Subang*. Kantor Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian Kabupaten Subang.
- Pemerintah Kabupaten Lampung Timur. 2021. <http://lampungtimurkab.go.id>
- Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 69 tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan.

Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 09 tahun 2011 tentang Standar Minimal dan Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Penyuluhan Pertanian.

Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 4 tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Nomor 02 Tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/Ot.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 52/Permentan/OT.140/12/2009. tentang Metode Penyuluhan Pertanian.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 03/Permentan/OT.140/1/2011 tentang Pedoman Pembinaan Tenaga Harian Lepas (THL)-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (TBPP)

Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 67/Permentan/Sm.050/12/2016 Tentang Pembinaan Kelembagaan Petani.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 49 Tahun 2019 tentang Komando Strategis Pembangunan Pertanian.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian.

Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2022 Tentang Penguatan Fungsi Penyuluhan Pertanian.

Pribudi, K. 2017. *Pengaruh Jarak Domisili dan Motivasi terhadap Kinerja Personel Kodim 0609/Kab.Bandung (Tesis)*. Bogor. Universitas Pertahanan.

Pujiana, T., T. Hasanuddin dan S. Gitosaputro. 2018. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dan Produktivitas Usahatani Padi Sawah (Kasus Petani Padi di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah). *JIIA* 6(4). 384-392 hlm.

Rachmat, K. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.

Riduwan dan E.A. Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung. Alfabeta.

- Robbins S. P. 2007. *Perilaku Organisasi* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmalah, S., R. Hartati, dan B. Sufa. 2023. Hubungan Karakteristik Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. *Jurnal Penyuluhan*: 19(01). 130-140 hlm.
- Rudyanto, B., H.A.R. Faizah dan Zulkarnain. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kejenuhan Kerja (Burnout) terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal Manajemen Pendidikan*: 9(2). 162-172 hlm.
- Rumesten I., Helmanida, dan A. Ngadino. 2020. Pengaturan Pembagian Urusan Pemerintahan; Kritik Terhadap Undang—Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Simbur Cahaya Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum Unsri*: 27(1). 134—154 hlm.
- Santoso, S. 2008 . *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sapar dan L. Butami. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Peningkatan Produktivitas Kakao di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*: 03(01). 35—42 hlm.
- Sari D.A., D. Nikmatullah, dan S. Silviyanti. 2017. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dalam Melaksanakan Tugas Pokok Penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. *JIIA*: 5(4). 438-445 hlm.
- Shafaruddin, R., Arkanudin, dan Suryadi, A. 2013. Persepsi Mahasiswa Terhadap UPT. Perpustakaan Universitas Tanjungpura. *Jurnal Tesis PMIS—UNTAN*: 1—12 hlm.
- Simluhtan. 2022. <https://app2.pertanian.go.id/simluh2022/>
- Soekartawi. 1988. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. UI Press. Jakarta.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Supratman dan S. Intyaswati. 2019. Pengaruh Usia dan Pendidikan dalam Pembentukan Persepsi dan Opini pada Change.org. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*: 23 (1). 17-26 hlm.
- Suryadi, I dan Efendi, S. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*: 14 (2). 109-124 hlm.
- Thoha M. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Titiheru1, F., A.E. Pattiselanno, dan W. Girsang. 2021. Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Ambon. *AGRILAN: Jurnal Agribisnis Kepulauan*: 9(3). 236–251 hlm.
- Tuliabu, A.D., W.A. Areros dan V Tatimu. 2022. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rk Laundry dan Moto Wash. *Jurnal Productivity*: 3(4). 372-377 hlm.
- Undang—Undang Republik Indonesia 20/2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang—Undang Republik Indonesia No.16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.
- Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani
- Undang—Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Utomo, M.P., R. Setyowati, dan Suminah. 2022. Motivasi Petani dalam Pemanfaatan Lahan Pesisir untuk Perkebunan Kelapa di Kecamatan Karimunjawa, Kabupaten Jepara. *Agrietexts Jurnal of Agriculture Extension*: 56(1). 1-10 hlm.
- Van den Ban, dan H.S Hawkins. 2003. *Penyuluhan Pertanian*. Yogyakarta : Kanisius.
- Viantimala, B., H. Yanfika., A. Mutolib., I. Listiana dan I. Effendi. 2020. Kinerja Penyuluh dan Partisipasi Petani dalam Kegiatan Penyuluhan Pertanian Di Kecamatan Kota Gajah Kabupaten Lampung Tengah. *Journal of Food System and Agribusiness*: 4 (1). 9—16 hlm.

- Walgito, B. 2004. *Pengantar Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Warnaen, A., Haryanto, Y dan Romadi, U. 2022. *Paradigma Penyuluhan Swadaya Di Era 4.0*. Gowa. Tohar Media.
- Wibowo, T.H dan Y. Haryono. 2020. Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang. *Jurnal Penelitian Peternakan Terpadu*: 2(2). 79—92 hlm.
- Widjaya, M.E.L.K. 2015. Pengaruh Lama Kerja, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Al-Anwar*: 4 (1). 1-9 hlm.
- Wijaya, S. N. 2018. *Persepsi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) terhadap Kelembagaan Penyuluhan Pertanian terkait dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 di Kabupaten Karanganyar (Skripsi)*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Wijayanti, S.N. 2016. Hubungan Antara Pusat dan Daerah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Jurnal Media Hukum*: 23(2).
- Wikipedia. 2022. Umur Manusia. [https://id.wikipedia.org/wiki/Umur\\_manusia](https://id.wikipedia.org/wiki/Umur_manusia)., diakses tanggal 29 September 2022, jam 21.13 WIB.
- Widakdo, D.S.W.P.J., A. Holik, L.N. Iska, 2021. Efek Usia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian. *Jurnal Penyuluhan*: 17 (01). 52-59 hlm.
- Zulkarnaen, M., Muiszudin, dan F Supriadi. 2017. Pengaruh Usia dan Jenis Kelamin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tenaga Keperawatan RSUD DR. Soedarso . *Jurnal Produktivitas*: 4(1). 25-33 hlm.