

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN LEBAK PROVINSI BANTEN

MARTIN HERPRIYANA¹, BINDA KHARISMARINA WIDOWATI²

Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian^{1,2}

martin.herpriyana@pertanian.go.id

ABSTRACT

One of the human resources who play a role in implementing government programs in agricultural development efforts is agricultural extension agent. The implementation of the tasks by the instructor is good or not can be seen from the achievement of the extension agent performance. The purpose of this study was to find out the determinants of the performance of agricultural extension agents in Lebak District. The population unit in this study was 117 agricultural extension agents in Lebak District. The sampling technique used is census. The basic method used in this study is a survey method by collecting data using a questionnaire. The results of the descriptive statistical analysis in general the performance of agricultural extension agents in Lebak District are in the high category.

Keywords: *extension, agriculture, performance*

I. PENDAHULUAN

Penyuluhan pertanian menjadi salah satu penentu keberhasilan dan capaian baik dari produksi maupun kontribusinya terhadap negara Indonesia yang dikenal sebagai negara agraris. Undang-undang nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan menyebutkan bahwa pemerintah berkewajiban menyelenggarakan penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluhan pertanian mempunyai peran strategis dalam pembangunan di Indonesia. Sektor pertanian masih merupakan sektor dengan pangsa penyerapan tenaga kerja terbesar, walaupun ada kecenderungan menurun. Kondisi lapangan pekerjaan utama di Indonesia didominasi oleh kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan.

Pembangunan pertanian sangat ditentukan oleh sumberdaya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya manusia memiliki motivasi tinggi, kreativitas dan mampu mengembangkan inovasi, maka pembangunan pertanian dapat dipastikan semakin baik. Salah satu sumberdaya manusia yang berperan dalam pelaksanaan program pemerintah dalam upaya pembangunan pertanian adalah petugas penyuluh pertanian.

Dinas Pertanian dan Perkebunan merupakan instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Lebak yang bergerak dan memiliki tugas pokok untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang penyelenggaraan penyuluhan pertanian, dengan melakukan kegiatan menyebarluaskan informasi pertanian serta membimbing usahatani terhadap petani. Hal ini menuntut para penyuluh untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan kompetensi mereka agar mampu memahami kondisi petani (potensi dan permasalahan) dan memperluas sasaran penyuluhan, tidak hanya bagi lembaga produksi (kelompok tani) namun semua lembaga yang bergerak dalam kegiatan agribisnis di pedesaan sebagai satu kesatuan dalam melakukan pemberdayaan.

Kinerja penyuluh dapat menunjukkan sejauh mana kompetensi penyuluh dalam pelaksanaan tugas seperti dalam hal memberikan informasi tentang teknik budidaya, kebijakan pemerintah, akses pasar dan modal, maupun informasi lainnya yang dibutuhkan oleh petani. Dalam pelaksanaan tugasnya, penyuluh pertanian mempunyai tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan tugas oleh penyuluh tersebut baik atau tidaknya dapat dilihat dari capaian kinerja penyuluh.

Kabupaten Lebak dipilih sebagai tempat penelitian karena pertanian merupakan sektor penopang perekonomian tertinggi Kabupaten Lebak terutama dalam hal penyerapan tenaga kerja dan pendapatan masyarakat dimana Kabupaten Lebak tercatat sebagai daerah yang memiliki pekerja di sektor pertanian terbanyak di Provinsi Banten.

II. METODE

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan cara pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner dari sekelompok orang atau sampel. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memusatkan pada pengumpulan data kuantitatif yang berupa angka-angka untuk kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistika. Populasi penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian yang bertugas melakukan kegiatan penyuluhan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan di Kabupaten Lebak berjumlah 117 orang. Teknik pengambilan responden yang digunakan adalah dengan cara sensus, sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh unit populasi yaitu 131 orang penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Lebak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah 117 orang penyuluh pertanian di Kabupaten Lebak. Data karakteristik responden diperoleh melalui kuisisioner, wawancara, dan pengamatan. Gambaran karakteristik responden ditunjukkan dengan nilai median yang disajikan pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 1. Median Skor dan Kriteria Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Skor Median	Kriteria
1.	Karakteristik Penyuluh (X1)	3	Tinggi
2.	Kompetensi Penyuluh (X2)	3	Tinggi
3.	Pelatihan (X3)	3	Tinggi
4.	Motivasi Penyuluh (X4)	3	Tinggi
5.	Kinerja Penyuluh (Y)	3	Tinggi

Tabel 1 menunjukkan bahwa untuk variabel karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, pelatihan, motivasi penyuluh, dan kinerja penyuluh berada dalam median skor 3. Tingginya kinerja penyuluh disebabkan karena karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, pelatihan, dan motivasi penyuluh berada dalam kategori tinggi.

Karakteristik penyuluh (X1) meliputi umur, masa kerja, pemanfaatan media, ketersediaan sarana dan prasarana, dan tingkat partisipasi aktif masyarakat. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap karakteristik penyuluh. Deskripsi data penelitian variabel karakteristik penyuluh tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Penyuluh

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median skor
1.	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
2.	Rendah	2	46	39,3	
3.	Tinggi	3	62	53,0	
4.	Sangat tinggi	4	9	7,7	
Jumlah			117	100	

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada variabel karakteristik penyuluh (X1), responden lebih banyak berada pada kriteria tinggi dengan nilai skor 3 pada median yaitu sebanyak 62 orang dari 117 orang

atau sebesar 53%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menilai tinggi terhadap karakteristik penyuluh yang ada.

Variabel kompetensi (X2) meliputi pengelolaan kegiatan penyuluhan, kemampuan menerapkan prinsip belajar orang dewasa, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan berkerjasama. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap kompetensi. Deskripsi data penelitian variabel kompetensi tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kompetensi Penyuluh

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median skor
1.	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
2.	Rendah	2	0	0	
3.	Tinggi	3	75	64	
4.	Sangat tinggi	4	42	36	
Jumlah			117	100	

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa pada variabel kompetensi penyuluh (X2), responden hanya berada pada kriteria tinggi dan sangat tinggi dengan nilai skor 3 pada median. Kriteria dengan jumlah terbanyak berada pada kriteria tinggi sebanyak 75 orang dari 117 orang atau sebesar 64%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki kompetensi yang tinggi.

Variabel pelatihan (X3) meliputi kesesuaian pelatihan, lama pelatihan, dan jumlah pelatihan. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap kompetensi. Deskripsi data penelitian variabel pelatihan tersaji pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pelatihan

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median skor
1.	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
2.	Rendah	2	0	0	
3.	Tinggi	3	91	77,7	
4.	Sangat tinggi	4	26	22,3	
Jumlah			117	100	

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa pada variabel pelatihan (X3), responden hanya berada pada kriteria tinggi dan sangat tinggi dengan nilai skor 3 pada median. Kriteria dengan jumlah terbanyak berada pada kriteria tinggi sebanyak 91 orang dari 117 orang atau sebesar 77,7%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung mendapatkan pelatihan yang diharapkan.

Variabel motivasi (X4) meliputi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk kekuasaan. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap motivasi. Deskripsi data penelitian variabel motivasi tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median skor
1.	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
2.	Rendah	2	5	4,3	
3.	Tinggi	3	80	68,4	
4.	Sangat tinggi	4	32	27,3	
Jumlah			117	100	

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi (X4), responden berada pada kriteria rendah, tinggi dan sangat tinggi dengan nilai skor 3 pada median. Kriteria dengan jumlah terbanyak berada pada kriteria tinggi sebanyak 80 orang dari 117 orang atau sebesar 68,4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki motivasi yang tinggi.

Variabel kinerja penyuluh (Y) meliputi perencanaan penyuluhan, pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian, dan evaluasi dan pelaporan. Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, diperoleh data penilaian responden terhadap kinerja penyuluh. Deskripsi data penelitian variabel kinerja penyuluh tersaji pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Penyuluh

No.	Kriteria	Skor	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)	Median skor
1.	Sangat rendah	1	0	0	3 (Tinggi)
2.	Rendah	2	25	21,3	
3.	Tinggi	3	65	55,6	
4.	Sangat tinggi	4	27	23,1	
Jumlah			117	100	

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja penyuluh (Y), responden berada pada kriteria rendah, tinggi dan sangat tinggi dengan nilai skor 3 pada median. Kriteria dengan jumlah terbanyak berada pada kriteria tinggi sebanyak 65 orang dari 117 orang atau sebesar 55,6%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Pengaruh Gabungan Karakteristik Penyuluh (X1), Kompetensi Penyuluh (X2), Pelatihan (X3), dan Motivasi (X4) terhadap Kinerja (Y)

Persamaan strukturalnya:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} + \rho_{YX4} + \epsilon_2$$

$$Y = 0,145X1 + 0,266X2 + 0,519X3 + 0,242X4 + \epsilon_2$$

Untuk melihat pengaruh variabel karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan menggunakan SPSS 25 untuk mendapatkan nilai R² (R square). Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS (lampiran 6) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Daftar Hasil Perhitungan Uji

R ²	F hitung	Sig.	α
0,642	50,253	0,000	0,05

Besarnya angka R square adalah 0,642. Angka ini menyatakan besarnya pengaruh karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, pelatihan, dan motivasi secara gabungan terhadap kinerja, dengan menghitung koefisien (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= (R^2) \times 100 \% \\
 &= 0,642 \times 100 \% \\
 &= 64,2\%
 \end{aligned}$$

Nilai yang diperoleh sebesar 64,2% mempunyai arti bahwa pengaruh karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja sebesar 64,2%, sedangkan sisanya 35,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian melalui teknis analisis jalur diketahui bahwa Karakteristik Penyuluh (X1), Kompetensi Penyuluh (X2), dan Pelatihan (X3) secara bersama-sama/gabungan terhadap Kinerja Penyuluh (Y). Adanya pengaruh gabungan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang signifikan pada p value 0,000 lebih kecil dibanding $\alpha = 0,05$. Besar R^2 adalah 0,642, yang bermakna bahwa karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, dan pelatihan secara bersama-sama/gabungan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh sebesar 64,2% dan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil uji analisis dengan menggunakan SPSS 25 untuk melihat pengaruh karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh dan pelatihan secara partial/individual terhadap kinerja tersaji pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Jalur Karakteristik Penyuluh, Kompetensi Penyuluh, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Uraian	r	β	Sign.	(r- β)	$\beta > (r-\beta) /$ $\beta < (r-\beta)$
ρ_{YX1}	0,232	0,145	0,016	0,087	0,145 > 0,087
ρ_{YX2}	0,460	0,266	0,000	0,194	0,266 > 0,194
ρ_{YX3}	0,655	0,519	0,000	0,136	0,519 > 0,136
ρ_{YX4}	0,604	0,242	0,001	0,362	0,242 < 0,362

Keterangan :

$\beta > (r-\beta)$ = variabel-bebas memiliki pengaruh langsung (signifikan),

$\beta < (r-\beta)$ = variabel-bebas tidak memiliki pengaruh langsung (tidak signifikan)

Tabel 8 menunjukkan hasil analisis Pengaruh Karakteristik Penyuluh (X1) terhadap Kinerja (Y) yang menyatakan bahwa karakteristik penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,145 > 0,087$. Besarnya pengaruh langsung karakteristik penyuluh terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{YX1}). Nilai koefisien jalur (ρ_{YX1}) adalah sebesar 0,145 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan karakteristik penyuluh terhadap kinerja sebesar 2,1% ($0,145^2 \times 100\%$).

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur (ρ_{YX1}) $> (r-\beta)$ yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,145 > 0,087$ menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai karakteristik penyuluh dapat meningkatkan nilai kinerja secara langsung sebesar 2,1% ($0,145^2 \times 100\%$). Karakteristik penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh, yang bermakna bahwa semakin baik nilai karakteristik penyuluh maka akan meningkatkan kinerja penyuluh. Sub variabel karakteristik penyuluh yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja penyuluh adalah masa kerja dan ketersediaan sarana dan prasarana. Adapun besarnya pengaruh masing-masing sub variabel tersebut secara berurutan adalah 1,49% dan 11,36%. Masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh. Ini bermakna bahwa pengalaman kerja penyuluh yang diukur dari lamanya bekerja sebagai penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Barron dan Greenberg (1990) bahwa usia dan masa kerja seseorang berpengaruh terhadap kompetensi. Pegawai yang lebih tua dan memiliki masa kerja yang lebih lama menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi dibanding pegawai yang lebih muda serta kurang berpengalaman.

Tabel 8 menunjukkan hasil analisis Pengaruh Kompetensi Penyuluh (X2) terhadap Kinerja (Y) yang menyatakan bahwa kompetensi penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,266 > 0,194$. Besarnya pengaruh langsung kompetensi penyuluh terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{YX2}). Nilai koefisien jalur (ρ_{YX2}) adalah sebesar 0,266 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompetensi penyuluh terhadap kinerja sebesar 7,08% ($0,266^2 \times 100\%$).

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur (ρ_{YX2}) $> (r-\beta)$ yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,266 > 0,194$ menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai kompetensi penyuluh dapat meningkatkan nilai kinerja secara langsung sebesar 7,08% ($0,266^2 \times 100\%$). Kompetensi penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja

penyuluh, yang bermakna bahwa semakin baik nilai kompetensi penyuluh maka akan meningkatkan kinerja penyuluh. Berdasarkan uji analisis jalur sub variabel kompetensi penyuluh terhadap kinerja, didapatkan bahwa sub variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja adalah kemampuan menerapkan prinsip belajar orang dewasa dan kemampuan berkomunikasi. Kemampuan menerapkan prinsip belajar orang dewasa memberikan pengaruh sebesar 2,69%, dan kemampuan berkomunikasi memberikan pengaruh langsung sebesar 9,06%. Ini bermakna bahwa setiap peningkatan kompetensi penyuluh melalui kemampuan menerapkan prinsip belajar orang dewasa memberikan sumbangan peningkatan sebesar 2,69% bagi peningkatan kinerja.

Hal ini berarti penyuluh sudah bisa menerapkan prinsip belajar orang dewasa seperti yang disampaikan Rogers (1983) mengemukakan bahwa seorang penyuluh dikatakan kompeten apabila dia berhasil melaksanakan serangkaian tugasnya yang mencakup : (1) kemauan dan kemampuan penyuluh untuk menjalin hubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan masyarakat sasarnya; (2) kemauan dan kemampuan penyuluh untuk menjadi perantara/mediator antara sumber-sumber inovasi dengan pemerintah, lembaga penyuluhan, dan masyarakat sasarnya; (3) kemauan dan kemampuan penyuluh untuk menyesuaikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan kebutuhan yang dapat dirasakan oleh pemerintah atau lembaga penyuluhan dan masyarakat sasarnya.

Tabel 8 menunjukkan hasil analisis Pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Kinerja (Y) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai $\beta > (r-\beta)$ yaitu $0,519 > 0,136$. Besarnya pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalurnya (ρ_{YX3}). Nilai koefisien jalur (ρ_{YX3}) adalah sebesar 0,519 yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan pelatihan terhadap kinerja sebesar 26,94% ($0,519^2 \times 100\%$).

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur ($\rho_{YX2} > (r-\beta)$) yang signifikan secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,519 > 0,136$ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Makna dari angka tersebut adalah setiap peningkatan nilai pelatihan dapat meningkatkan nilai kinerja secara langsung sebesar 26,94% ($0,519^2 \times 100\%$). Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh, yang bermakna bahwa semakin baik nilai pelatihan maka akan meningkatkan kinerja penyuluh. Berdasarkan uji analisis jalur sub variabel pelatihan terhadap kinerja, didapatkan bahwa sub variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja adalah kesesuaian pelatihan dan lama pelatihan. Kesesuaian pelatihan memberikan pengaruh sebesar 9,18%, dan lama pelatihan memberikan pengaruh langsung sebesar 4,88%. Ini bermakna

bahwa setiap peningkatan pelatihan melalui kesesuaian pelatihan memberikan sumbangan peningkatan sebesar 9,18% bagi peningkatan kinerja. Hal ini sudah sesuai dengan apa yang disampaikan Menurut Michael (2002), kebutuhan latihan timbul pada saat ada kesenjangan antara apa yang diperlukan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dari hasil analisis statistik melalui analisis jalur, diperoleh besaran koefisien jalur (ρ_{YX4}) > ($r-\beta$) secara statistik. Koefisien jalur sebesar $0,010 > 0,201$ menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hal ini seperti menurut Schultz dan Schultz (1994) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja akan meningkat sejalan dengan bertambahnya usia. Schermerhon *et al.*, (1991) berkesimpulan bahwa orang yang sudah tua lebih banyak tidak dapat menghindari absen daripada orang yang lebih muda. Szilagyi dan Wallace (1990) menyatakan beberapa pola perilaku mengalami perubahan ketika manusia tumbuh dewasa sebagai akibat dari proses sosialisasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa karakteristik penyuluh, kompetensi penyuluh, dan pelatihan memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh paling besar terhadap kinerja sebesar 26,94%, kompetensi penyuluh sebesar 7,08%, dan karakteristik penyuluh sebesar 21,1%.

IV.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja penyuluh pertanian (Y) di Kabupaten Lebak berada dalam kategori tinggi. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh berada dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh variabel karakteristik penyuluh (X1) berada dalam kategori tinggi (53,00%), kompetensi penyuluh (X2) berada dalam kategori tinggi (64,00%), pelatihan (X3) berada dalam kategori tinggi (77,7%), dan motivasi (X4) berada dalam kategori tinggi (68,4%). Implikasi dari penelitian ini adalah tingkat kinerja penyuluh dipengaruhi secara langsung oleh faktor karakteristik penyuluh, kompetensi, dan pelatihan, maka optimalisasi pada faktor-faktor tersebut akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja penyuluh. Tingkat kinerja penyuluh terkait erat dengan pelatihan yang diikuti penyuluh, maka optimalisasi pelatihan yang meliputi kesesuaian pelatihan, lama pelatihan, dan jumlah pelatihan akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja penyuluh.

DAFTAR PUSTAKA

- Barron RA, Greenberg J. 1990. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Massachusset: Alyn and Bacon.
- Rogers, E.M. 1983. *Diffusion of Innovation : A Cross Cultural Approach*. New York: The Free Press; A Division of Macillan Publishing Co. Inc.
- Schermerhon JR, Hunt JG, Osborn RN. 1991. *Managing Organizational Behavior*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Schultz DP, Schultz SE. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 5th Edition New York: MacMillan Publishing Company.
- Szilagyi AD, Wallace. 1990. *Organizational Behavior and Performance*. The United State of America: Harper Collinspublisher.