

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Pemikiran

1. Konsepsi Kinerja

Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Tri, 2017). Kinerja penyuluh adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang dipimpinnya (Risky *et al*, 2019). Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan (Salman *et al.*, 2020).

Prawirosentono (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Simanjuntak dalam Rivai (2015:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Mangkunegara (2016) menyatakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan

tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling bermotivasi.

Kinerja ialah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya. Kinerja penyuluh pertanian ditentukan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi penyuluhan pertanian dengan batasan waktu yang telah ditentukan. Kinerja penyuluh pertanian didasarkan pada tugas pokok dan fungsinya yang diuraikan secara komprehensif pada uraian macam-macam tugas. Kinerja penyuluh pertanian dilihat pada aspek persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan profesi penyuluh pertanian. Aspek berikutnya adalah kepemimpinan, komunikasi, kemitraan usaha dan diseminasi teknolog (Sapar & Butami, 2017). Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Hernanda et al., (2015) menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja penyuluh meliputi:

a. Persiapan Penyuluhan Pertanian:

Indikator persiapan penyuluhan pertanian memiliki parameter sebagai berikut:

- 1) Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem.
- 2) Memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan RDKK.
- 3) Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan.
- 4) Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP).

b. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian:

- 1) Melaksanakan desiminasi/ penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani.
- 2) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan.
- 3) Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan.
- 4) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas.

- 5) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas.
- 6) Meningkatnya produktivitas (dibandingkan produktivitas sebelumnya berlaku untuk semua sub sektor).
- 7) Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian.
- 8) Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian.
- 9) Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya tingkat kinerja penyuluh pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Afandi dalam Salman *et al.* (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- c) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Kasmir (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan pegawai.
- b) Pengetahuan.
Pengetahuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai.
- c) Rancangan kerja.
Hal-hal yang berhubungan dengan rancangan kerja pegawai
- d) Kepribadian.
Hal-hal yang berhubungan dengan sikap mental pegawai
- e) Motivasi kerja.
Hal-hal yang berhubungan dengan etos kerja, motivasi kerja, dan sikap mental pegawai
- f) Disiplin kerja.
Hal-hal yang berhubungan dengan pegawai dan pimpinan
- g) Disiplin kerja.
Hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja dalam organisasi
- h) Budaya organisasi.
Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.
- i) Kepuasan kerja.
Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.
- j) Lingkungan kerja.

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)

Hutapea dalam Refiswal (2018) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara profesional, yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri penyuluh itu sendiri. Faktor internal terdiri dari: jenis kelamin, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja penyuluh pertanian.

b) Faktor Eksternal

Faktor external 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, tingkat pendidikan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervise.

Selanjutnya Lesmana & Imaningtias (2018), menyatakan bahwa keberhasilan kinerja penyuluh pertanian didukung oleh beberapa faktor, yaitu umur, pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan. Selain faktor-faktor tersebut, ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu fasilitas, jarak tempat tinggal, insentif, dan intensitas. Umur berperan terhadap produktivitas yang mendukung kinerja penyuluh. Penyuluh pertanian dengan bekal pendidikan, akan mempermudah penyuluh pertanian yang menjadi fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan prestasi kerjanya. Masa kerja penyuluh pertanian yang relatif lama, akan mendukung kinerja penyuluh pertanian. Serta jumlah tanggungan, banyaknya jumlah anggota keluarga yang menetap akan menjadi motivasi penyuluh pertanian itu sendiri. Insentif serta intensitas penyuluhan pertanian yang bersifat memotivasi dan positif, juga akan mendukung kinerja penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian yang memiliki fasilitas yang lengkap akan memperlancar atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan. Penyuluh pertanian yang memiliki jarak tempat tinggal yang dekat akan mampu melaksanakan komunikasi dan kunjungan kepada petani. Keterkaitan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara profesional dari sisi internal dan sisi eksternal yaitu umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, jarak kerja dan tingkat pendidikan.

a) Umur

Variabel umur yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah umur penyuluh pertanian yang dihitung dalam satuan tahun. Umur yang semakin tua bukan berarti bahwa seseorang memiliki ilmu atau pengetahuan yang lebih baik dibandingkan dengan penyuluh yang umurnya lebih muda karena penyuluh yang lebih muda cenderung memiliki daya tangkap dan ingatan yang lebih baik terhadap informasi yang baru dibandingkan dengan umur yang lebih tua (Lubis, 2016). Dengan, demikian keberhasilan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor fisiologis seseorang faktor fisiologis berkaitan erat dengan kematangan seseorang dalam berfikir, kematangan dalam berfikir tidak berkaitan dengan tingkatan umur. Hal ini sesuai dengan pernyataan Padmowihardjo (2018) yang menyatakan bahwa umur bukan merupakan faktor psikologis, tetapi apa yang diakibatkan oleh umur adalah faktor psikologis.

b) Jenis kelamin

Variabel tingkat pendidikan yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah lamanya jenis kelamin yang diterima oleh penyuluh. Jenis kelamin sangat bermanfaat untuk setiap orang karena jenis kelamin merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh seseorang untuk dapat merubah perilaku manusia kearah yang lebih baik dengan cara dan proses yang telah terencana. Hal ini sesuai dengan pernyataan Slamet (2018) yang mendefenisikan bahwa pendidikan adalah sebagai usaha untuk menghasilkan perubahan-perubahan pada perilaku manusia. Jenis kelamin yang diterima seseorang akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dan prestasi seseorang karena pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas seseorang dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini sependapat dengan Mangkunegara dan Prabu (2016) yang menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) ialah

hasil kerja setelah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja berperan penting membentuk kinerja seseorang. Penyuluh sebagai pelaksana lapangan yang memiliki pengalaman berkualitas dan memiliki kematangan diri akan lebih baik dalam menyikapi sesuatu hal berkaitan pekerjaan dibandingkan mereka yang tidak memiliki pengalaman (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Pengalaman berkualitas diartikan sebagai sikap berkesinambungan untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan standar kerja (Valero, 2016). Dalam kehidupan sehari-hari, pengalaman diasumsikan terlihat dari usia seseorang dikarenakan seiring bertambahnya usia maka pengetahuan dan kedewasaan seseorang semakin baik dan hal tersebut seharusnya menjadi faktor penunjang utama dari melaksanakan kewajiban (Hariani et al., 2019). Pengetahuan seseorang tentang pekerjaan akan semakin meningkatkan sejalan dengan bertambahnya usia serta persepsi terhadap suatu masalah akan lebih bijak (Valero, 2016). Penyuluh yang memiliki masa kerja lebih lama menjadi perhatian dan panutan bagi yang lebih junior (Palembeta dan Arifin, 2014). Perilaku mereka teramati dan pada umumnya mereka diharapkan memberikan saran berdasarkan pengalaman dan pengetahuannya. Penyuluh yang memiliki pengalaman seharusnya memiliki kinerja yang layak dijadikan tolok ukur bagi mereka yang belum memiliki pengalaman (Darmawan, 2017).

d) Jarak Kerja

Jarak tempat tinggal penyuluh dengan wilayah kerja adalah jarak yang ditempuh seorang penyuluh untuk tiba di tempat kerja. Menurut Nova et al., (2016) jarak tinggal penyuluh pertanian dengan wilayah kerja penyuluh terbagi atas 3 kategori yaitu kategori dekat jika berjarak < 5 Km, cukup jauh jika berjarak 5 -10 Km dan jauh jika berjarak 10 Km. Jika jarak tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dengan tempat penyuluh bertugas termasuk suatu kendala yang bisa menjadi penyebab penyuluh tidak mengetahui masalah-masalah yang dihadapi petani (Laepo et

al., 2022). Jarak tempat tinggal penyuluh yang jauh dengan wilayah kerjanya merupakan kendala bagi penyuluh karena efisiensi waktu yang sangat sulit serta berkurangnya intensitas penyuluh melakukan kunjungan ke petani binaanya.

e) **Tingkat pendidikan**

Kegiatan penyuluhan pertanian dapat berhasil apabila adanya penyuluh dan kelompok tani. Keberhasilan kegiatan penyuluhan dapat dilihat apabila pembagian kelompok tani dan desa binaan untuk setiap penyuluh dilakukan secara merata (Widya et al., 2016). Rasio perbandingan desa binaan BPPKP dengan banyak penyuluh yaitu 1 : 2 yang dimana 1 orang penyuluh memegang 2 desa. Menurut UUD No 16 tahun 2006 menjelaskan bahwa masing-masing penyuluh harus memiliki 1 desa binaan, dengan demikian kegiatan penyuluh bisa berjalan maksimal.

B. Penelitian Terdahulu

Selain teori-teori yang dibahas di atas dilakukan juga pengkajian terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Pengkajian atas hasil-hasil terdahulu akan membantu menelaah yang dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik, selain itu memberikan gambaran mengenai posisi peneliti dengan peneliti sebelumnya.

Penelitian terdahulu akan digambarkan dalam bentuk tabel dibawah :

Tabel 2.1. PenelitianTerdahulu

No.	Pengarang	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	Rafiqah Amanda Lubis (2016)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Umur Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Mandailing Natal	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berhubungan secara signifikan dengan keberhasilan kinerja penyuluh yaitu tingkat pendidikan (tahun) sedangkan faktor-faktor karakteristik penyuluh yang berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan kinerja

				penyuluh yaitu tingkat pendidikan (tahun)
2.	Radjab Hayer (2016)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Penyuluh Pada Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak	Analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS	Hasil pengujian yang telah diuraikan terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Fakfak, karena dengan kompetensi penyuluh yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap perilaku yang memadai, maka akan dapat meningkatkan profesionalisme dalam tugas dan tanggung jawabnya demi untuk mengembangkan strategi penyuluhan yang efektif dan optimal kepada masyarakat.
3.	Dwiansyah Pramana, M. Syarif Rafinda (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara serempak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian pada tingkat kepercayaan 95% Yaitu nilai signifikannya lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$) dan secara parsial Kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.387 > 1.717$), yang secara statistik berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Secara parsial Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3.139 > 1.717$).

4.	Sapar, , Lanteng Butami (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Produktivitas Kakao Di Kota Palopo	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa umur berpengaruh -0,018 terhadap kinerja penyuluh, jenis kelamin berpengaruh -0,032, pelatihan teknis 0,061, pengalaman kerja 0,111, lokasi tugas -0,756, luas wilayah kerja -0,012, jumlah petani binaan -0,082 dan interaksi dengan petani 0.045 terhadap kinerja penyuluh pertanian kakao. Simpulan penelitian ini adalah umur, jenis kelamin, pelatihan teknis, pengalaman kerja, luas wilayah kerja, jumlah petani binaan dan interaksi dengan petani binaan secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sedangkan lokasi tugas berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena itu disarankan kepada atasan penyuluh pertanian kakao untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut khususnya lokasi tugas penyuluh.
5.	Thursina Mahyuddin ,Hanisah , dan Cut Latifu Rahmi (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Aceh Timur	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil pengujian secara serempak diperoleh variabel umur, pendidikan dan pengalaman berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel umur dan pengalaman tidak berpengaruh nyata sedangkan pada pendidikan berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Aceh Timur

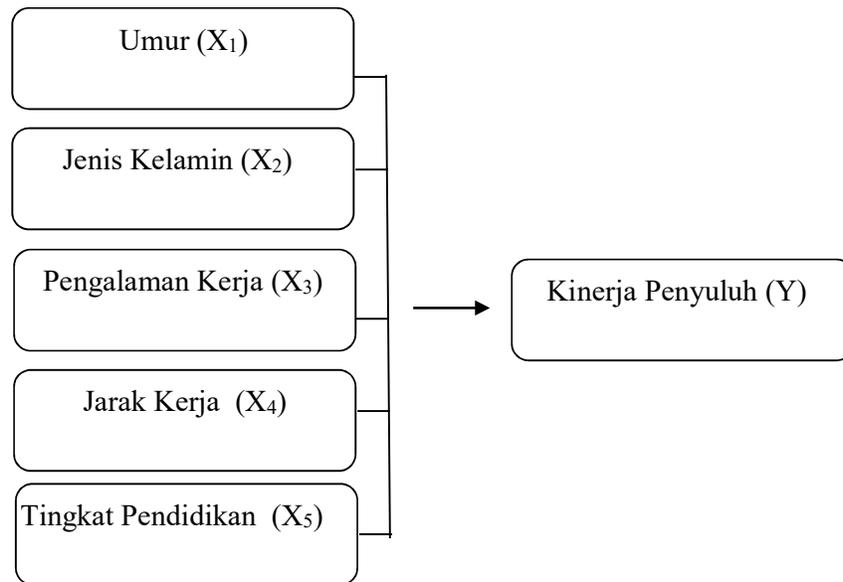
6.	Novika Sari Harahap, Rosnita, dan Roza Yulida (2018)	Analisis Faktor Kompetensi terhadap Kinerja penyuluh Pertanian PNS di Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Dumai dan Kabupaten Siak)	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel kompetensi yang mempunyai pengaruh sangat signifikan adalah kompetensi menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian, kompetensi melaksanakan desiminasi/ penyebaran materi penyuluhan. Variabel yang mempunyai pengaruh signifikan yaitu kompetensi merencanakan, menganalisis, dan melaksanakan metoda penyuluhan pertanian; kompetensi melakukan evaluasi pelaksanaan dan evaluasi dampak penyuluhan pertanian, kompetensi menyusun laporan penyuluhan pertanian.
7	Niswatuwarohmah, Munajat, & Sari, Y. (2022)	Factors Affecting Farmers' Decisions in Following Rice Farming Insurance in Buay Madang Timur Sub-District	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pengalaman bertani, luas lahan yang dimiliki, jumlah anggota keluarga, umur petani, tingkat pendidikan, peran penyuluh, pendapatan usaha tani padi, keberhasilan klaim, kesulitan pendaftaran dan klaim mempunyai pengaruh yang signifikan. berpengaruh terhadap keputusan petani dalam mengikuti program Asuransi Tani Padi (RFI) di Kecamatan Buay Madang Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Faktor yang paling mempengaruhi keputusan petani dalam mengikuti program Rice Farm Insurance (RFI) adalah peran penyuluh dengan

				standar nilai koefisien regresi parsial sebesar 6,049.
8	Saputra, V., Sari, Y., & Efrianti, R. (2022).	The Effect of Training and Empowerment on the Performance of Supporting Officers for Increasing the Agricultural Economy at the Agricultural Extension Training Center in South Sumatra Province.	Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Pendamping Peningkatan Ekonomi Pertanian pada Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian (BPPP). Sumatera Selatan di Kabupaten OKU Timur. Besarnya pengaruh pelatihan dan pemberdayaan terhadap kinerja Petugas Bantuan Peningkatan Ekonomi Pertanian sebesar 87,5%, sedangkan sisanya sebesar 12,5% ditentukan oleh variabel lain. Kebijakan pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Bantuan Peningkatan Ekonomi Pertanian karena kinerja yang baik sangat mendukung peningkatan produksi dan produktivitas pertanian khususnya di Kabupaten OKUT.

C. Model Pendekatan Penelitian

Dari berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, dalam penelitian ini diambil hanya beberapa faktor saja yaitu: umur, jenis kelamin, pengalaman kerja, jarak wilayah kerja, dan tingkat pendidikan. Kinerja penyuluh pertanian dilihat dari hasil evaluasi kinerja penyuluh pertanian. Model pendekatan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di

Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur secara lebih jelas ditampilkan dalam bentuk Gambar berikut.



Keterangan:

—————> : Mempengaruhi

————— : Terdiri dari

Gambar 2.1
Model Pendekatan Penelitian

D. Batasan Operasional

1. Umur penyuluh adalah usia penyuluh pada saat dilakukannya penelitian yang dinyatakan dalam tahun.
2. Jenis Kelamin adalah perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologis antara laki-laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam menyelenggarakan upaya eneruskan garis keturunan (Dummy, 1=Laki-laki, 0=Perempuan)

3. Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari jenis kelamin maupun nonformal (Tahun).
4. Jarak kerja adalah jarak yang harus ditempuh penyuluh untuk mencapai lokasi wilayah binaanya (Km).
5. Tingkat pendidikan merupakan proses seorang penyuluh untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang menghasilkan perubahan perilaku (Tahun).
6. Kinerja penyuluh adalah hasil dari suatu proses kerja yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Kategori: Rendah=0, Sedang=1, dan Tinggi=3).

E. Hipotesis

Diduga Umur (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), Jarak Wilayah Kerja (X_4), dan Tingkat Pendidikan (X_5) berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.