

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kerangka Pemikiran**

#### **1. Konsepsi Penyuluhan Pertanian**

Penyuluhan berasal dari kata dasar “suluh”. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan kata “Suluh” sebagai barang yang di pakai untuk menerangi. Dengan demikian Penyuluhan dapat dimaknai dengan arti pemberi terang. Maka penyuluhan pertanian dapat diartikan sebagai proses penyebarluasan informasi yang berkaitan dengan upaya perbaikan cara-cara berusaha tani demi tercapainya peningkatan pendapatan dan perbaikan kesejahteraan keluarganya. (Febrianti, 2018)

Undang Undang Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan Dan Kehutanan, (2006) menyatakan Penyuluhan Pertanian 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 sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Penyuluhan Pertanian adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama dan 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. Kegiatan penyuluhan pertanian ini dilaksanakan oleh penyuluh pertanian, dimana setiap penyuluh pertanian tersebut memiliki wilayah binaan tertentu. Kegiatan penyuluhan pertanian perlu dikembangkan sebagai dasar menggerakkan kesadaran dan partisipasi petani

dalam proses pembangunan agar mereka memiliki kemampuan menolong dirinya sendiri. Pentingnya penyuluhan pertanian diawali oleh kesadaran akan adanya kebutuhan petani untuk mengembangkan dirinya dalam menjalankan usahatani dengan baik agar lebih mampu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidupnya. Penyuluh merupakan mitra sejajar bagi petani yang mempunyai peran strategis dalam pembangunan pertanian. Dalam menjalankan peran tersebut, penyuluh mempunyai tugas pokok dan fungsi yang menjadi acuan dalam melakukan penyuluhan. (Bahua, 2016).

Penyuluhan pertanian harus mempunyai tujuan yang jelas agar keberhasilan penyuluhan tercapai. Secara konsep operasi, kegiatan penyuluhan pertanian sekurang-kurangnya melibatkan 2 (dua) komponen besar yaitu (1) penyuluh, sebagai “change agent” (agen pembaharu) dan petani, sebagai “target group” (kelompok sasaran), atau yang dalam istilah saat ini disebut pelaku utama dan pelaku usaha. Keterlibatan kedua komponen tersebut pada intinya akan sangat menentukan keberhasilan tujuan yang telah digariskan dalam sistem penyuluhan pertanian yaitu terjadinya perubahan perilaku. (Romadi & Warnaen, 2021).

Penyuluh Pertanian merupakan ujung tombak dalam pembangunan pertanian, dimana penyuluh memberikan pengarahan, bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada petani sebagai pelaku utama pertanian. Penyuluh pertanian mendorong dan memotivasi petani agar mau untuk mengubah cara berfikir, cara kerja dan cara hidup yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju. Penyuluh selain harus menguasai teknologi digital, juga paham sistem agribisnis yaitu apa yang dibutuhkan pasar. Hal ini menjadi titik tolak bagaimana mengembangkan materi penyuluhan untuk mendampingi petani. Skill yang harus dikuasai penyuluh pertanian adalah penguasaan media dan teknologi hingga kemampuan komunikasi yang efektif. (Sumardjo, 2021).

Romadi & Warnaen, (2021) menyatakan penyelenggaraan penyuluhan pertanian ditujukan untuk merubah perilaku petani dalam usaha taninya sehingga mampu menghasilkan produk dan dikelola secara baik untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Tujuan tersebut tercapai bila ada kesesuaian perangkat

teknologi yang ditawarkan dengan permasalahan yang dihadapi petani. Tujuan penyuluhan adalah untuk menambah pengetahuan, ketrampilan dan mengubah sikap petani dalam mengusahakan usaha taninya kearah: bertani yang lebih baik (Better Farming), berusaha lebih menguntungkan (*Better Business*), dan hidup lebih sejahtera (Better Living).

Dalam penyuluhan pertanian, proses perubahan perilaku baik yang berupa pengetahuan (*cognitive*), sikap (*affective*), maupun keterampilan (*psychomotoric*) pada diri seseorang setelah menerima inovasi yang disampaikan penyuluh kepada masyarakat sasarannya, disebut sebagai adopsi. Penerimaan di sini mengandung arti tidak sekedar "tahu" tetapi sampai benar-benar dapat melaksanakan atau menerapkannya dengan benar. Adopsi merupakan hasil dari kegiatan penyampaian pesan penyuluhan yang berupa inovasi, maka proses adopsi dapat digambarkan sebagai suatu proses komunikasi yang diawali dengan penyampaian inovasi sampai dengan terjadinya perubahan. Proses adopsi melalui tahapan-tahapan sebelum masyarakat mau menerima/ menerapkan, meskipun selang waktu antara tahapan yang satu dengan yang lainnya tidak selalu sama. Dalam setiap tahapan adopsi, terdapat faktor pribadi dan lingkungan yang berpengaruh. (Indraningsih, 2017)

Isran, (2012) menyatakan penyuluhan pertanian dikatakan berhasil apabila telah memenuhi faktor-faktor yang dapat mendukung keberhasilan penyuluhan tersebut. Adapun yang menjadi faktor keberhasilan dalam penyuluhan pertanian adalah tersusunnya data peta wilayah, tersusunnya program penyuluhan pertanian, tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian, terdesiminasinya informasi teknologi pertanian kepada pelaku utama, tumbuh kembangnya kelembagaan petani, meningkatnya kapasitas pelaku utama, meningkatnya akses pelaku utama terhadap informasi pasar, teknologi, sarana prasarana dan pembiayaan, meningkatnya produktivitas dan skala usaha pelaku utama dan meningkatnya pendapatan pelaku utama

## 2. Konsepsi Kinerja Penyuluh Pertanian

Hery, (2019) menyatakan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi, sehingga terwujud kinerja yang baik. Pengukuran Kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat penyimpangan atau deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja penyuluh pertanian (*performance*) merupakan respons atau perilaku individu terhadap keberhasilan kerja yang dicapai oleh individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bahua, 2016).

Kinerja penyuluh pertanian dalam penelitian ini mengacu pada Permentan No 91 Tahun 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Indikator penilaian kinerja meliputi perencanaan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian serta evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian. Adapun Indikator Penilaian Kinerja Penyuluh sebagai berikut:

- 1). Persiapan Penyuluhan Pertanian:
  - a. Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem;
  - b. Memandu (pengawalan dan pendampingan) penyusunan RDKK;
  - c. Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan;
  - d. Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP).
- 2). Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian:
  - a. Melaksanakan desiminasi/ penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani;
  - b. Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan;
  - c. Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan;

- d. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas;
- e. Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas;
- f. Meningkatkan produktivitas (dibandingkan produktivitas sebelumnya berlaku untuk semua sub sektor).
- g. Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian:
- h. Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian;
- i. Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian.

Pengukuran kinerja penyuluh dilakukan dengan metode skoring, yaitu dengan menggunakan Jumlah pengukuran/ parameter sebanyak 16, setiap indikator dinilai dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5. Kinerja terendah ditunjukkan dengan Skala 1 dan kinerja tertinggi ditunjukkan dengan skala 5. Hasil perkalian skor dengan jumlah parameter) yang diperoleh Penyuluh Pertanian disebut Nilai Evaluasi Mandiri (NEM). Indikator pengukuran yang digunakan disebut dengan Nilai Prestasi Kerja (NPK). Berikut adalah NPK .:

$$\text{NPK} = (\text{Total NEM})/80 \times 100$$

**Keterangan:**

NEM : Nilai evaluasi mandiri

NPK : Nilai Prestasi Kerja

Kinerja penyuluh dilakukan berdasarkan oleh tiga indikator utama, yakni; persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian dan evaluasi serta pelaporan penyuluhan pertanian. Setiap indikator mempunyai sub-indikator yang memiliki skor dari 1-5. Manfaat yang diperoleh dengan diketahuinya kinerja penyuluh pertanian, antara lain: (1) tersusunnya program penyuluhan pertanian sesuai dengan kebutuhan petani, (2) tersusunnya rencana kerja penyuluhan pertanian di wilayah kerja masing-masing, (3) terdiseminasinya informasi teknologi pertanian secara merata sesuai dengan kebutuhan petani, (4) terwujudnya kemitraan usaha antara petani dan pengusaha yang saling menguntungkan dan (5) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah.

Lindung, (2020). menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi seseorang telah melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, dimana secara administratif diwujudkan dalam penilaian angka kredit bagi penyuluh pertanian. Kinerja penyuluh dapat menunjukkan sejauh mana kompetensi penyuluh dalam pelaksanaan tugas (Herpriyani dan Widowati, 2023). Penyuluh pertanian mempunyai tugas pokok dan fungsi yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Penyuluh yang berkinerja baik dapat memosisikan dirinya sebagai motivator, edukator, fasilitator dan dinamisator yang berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Untuk itu penyuluh harus memiliki berbagai kemampuan, antara lain: kemampuan berkomunikasi, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani.

Faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluhan ada dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor – faktor yang berasal dari dalam diri penyuluh yaitu berupa umur, pendidikan formal, lama nya masa kerja, motivasi kerja, media penyuluhan yang digunakan, dan pelatihan yang pernah di ikuti. Sedangkan Faktoer eksternal adalah faktor – faktor yang berasal dari luar diri penyuluh yaitu jumlah desa binaan, jarak wilayah kerja, jumlah kelompok tani yang dibina, sarana dan prasarana, teknologi dan informasi, tingkat keaktifan petani, hubungan dalam organisasi, dukungan pembinaan dan supervisi serta sistem penghargaan.(Refiswal, 2018).

Dalam mewujudkan kinerjanya, penyuluh dihadapkan pada berbagai masalah internal maupun eksternal. Masalah internal dalam hal ini terkait dengan karakteristik penyuluh, sedangkan masalah eksternal diantaranya adalah masalah perbedaan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja dan motivasi kerja yang tercermin pada kinerja atau job performance mereka. Perbedaan tipe kelembagaan yang mengelola tenaga penyuluh misalnya dapat

berimplikasi pada perbedaan pembinaan, penyelenggaraan program dan pembiayaan (Suhanda., et al 2008).

Bagi seorang penyuluh pertanian kinerja merupakan perwujudan diri atas sejauhmana tugas pokoknya dapat dilaksanakan sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang; Pertama bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variable penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian, dengan demikian karakter penyuluh dapat juga mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja yang pada gilirannya tercermin dalam *performance* atau kinerja; Kedua bahwa kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan. (Leilani, 2006).

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Pengarang	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Bahua <i>et.al.</i> , (2010).	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung Di Provinsi Gorontalo	Data yang terkumpul dianalisis dengan uji reliabilitas menggunakan koefisien <i>Cronbach Alpha</i> dan menggunakan SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ).	Faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, kemampuan merencanakan program penyuluhan, kemampuan kepemimpinan penyuluh, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Semua faktor internal tersebut berpengaruh nyata pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 74%. Dampak pengaruh kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani jagung melalui dimensi kompetensi petani dan partisipasi petani dengan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 69%.
Hernanda	Tingkat Kinerja	Pengukuran kinerja	Hasil analisis : (1) sebagian besar penyuluh

<i>et.al.</i> , (2015).	Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Komerling Ulu (OKU) Selatan	penyuluh menggunakan metode scoring dengan indikator pengukuran yang tertera pada Peraturan Menteri Pertanian No 91/Permenta n/OT.140/9/ 2013 Untuk melihat perbedaan kinerja di antara penyuluh PNS dan penyuluh ThL digunakan uji beda Man Whitney dengan alpha ( $\alpha$ ) 0,05.	di Kabupaten OKU Selatan berusia antara 28-35 tahun dan tingkat pendidikan didominasi oleh SMA/ sederajat dengan masa kerja terbanyak pada rentang 4-11 tahun, (2) kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten OKU Selatan berada pada kategori baik. Hal ini didukung oleh kemampuan penyuluh dalam mempersiapkan kegiatan penyuluhan dan melaksanakan kegiatan penyuluhan, dan (3) terdapat kekurangan dari segi evaluasi dan pelaporan penyuluhan, karena hanya dilakukan sesekali. Hasil evaluasi yang diperoleh tidak dapat mencerminkan penyelenggaraan dari kegiatan penyuluhan pertanian secara keseluruhan karena kurangnya informasi serta hasil laporan evaluasi kegiatan.
Khairunnisa, <i>et.al.</i> , (2021).	Peran Penyuluh Pertanian terhadap Tingkat Produksi Usahatani Jagung	Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan menggunakan skala diferensial sematik dan analisis regresi.	Hasil penelitian (1) Peran penyuluh pertanian bagi petani jagung dikategorikan sangat baik dalam menjalankan tugasnya sebagai katalisator, komunikator, konsultan dan organisator. Sedangkan penilaian petani terhadap peran penyuluh pertanian sebagai motivator, edukator dan fasilitator dikategorikan baik. Dilihat dari 7 aspek peran penyuluh pada penelitian ini sudah mewakili peran penyuluh dalam kegiatan penyuluhan pertanian. Peran penyuluh sebagai motivator, edukator dan fasilitator masih perlu ditingkatkan lagi. (2) Variabel luas lahan dan jumlah benih berpengaruh terhadap produksi jagung. Sedangkan Variabel peran penyuluh pertanian tidak berpengaruh terhadap produksi usahatani jagung.
Lindung. (2020).	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh	Metode kuesioner yang digunakan adalah <i>Likert's</i>	Kompetensi dan motivasi secara bersama maupun secara parsial memiliki hubungan positif yang linear dan berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dimana persamaan model strukturalnya adalah $Y = 0,267 + 0,743 X_{kompetensi} + 0,163$



	Pertanian Di Provinsi Jambi	<i>Summated Rating</i> (LSR). Instrumen kuesioner diuji dengan uji validitas isi ( <i>content validity</i> ). Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda.	Xmotivasi. Kinerja, kompetensi, dan motivasi penyuluh pertanian termasuk kategori sedang, dimana indikator terkuat kompetensi adalah perencanaan dan pelaksanaan penyuluhan, sedangkan motivasi adalah motivasi untuk berprestasi.
Lubis. (2016).	Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Untuk pengujian hipotesis, dilakukan menggunakan perhitungan SPSS. Pengujian persamaan regresi yaitu pengujian parsial dan pengujian simultan.	Hasil analisis Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai dipengaruhi oleh penghargaan, ketersediaan sarana dan prasarana dan komoditas dominan wilayah binaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai maka diperlukan strategi penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang tepat yakni meningkatkan faktor-faktor penentu kinerja melalui peningkatan terhadap: (1) peran organisasi penyelenggaraan penyuluhan, (2) jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh, dan (3) peran kelembagaan pendukung penyuluhan.
Modeong (2023).	Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur	Data yang diperoleh diolah dalam bentuk tabel kemudian di analisis secara deskriptif. Penilaian kinerja diukur dengan menggunakan pengukuran skala likert	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor internal yang mendukung yaitu umur penyuluh masih berada di usia produktif, sebagian penyuluh memiliki pendidikan formal S1 menunjukkan sumber daya manusia penyuluh cukup baik, sebagian besar penyuluh memiliki masa kerja/pengalaman kerja yang cukup dan semua penyuluh sudah mengikuti pelatihan. Faktor-faktor eksternal yang mendukung yaitu ketersediaan sarana, prasarana dan informasi cukup tersedia sehingga memudahkan penyuluh dalam kegiatan penyuluhan, intensitas penyuluhan yang baik dapat meningkatkan hubungan

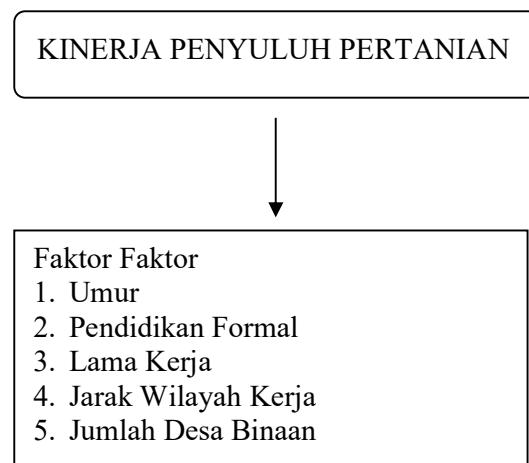
			kerjasama antar petani dan sistem penghargaan yang mendukung dapat menambah semangat dan motivasi bagi penyuluh dalam bekerja.
Paginian <i>et.al.</i> , (2021).	Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Landak	Analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT dan QSPM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan utama adalah kemampuan pemanfaatan teknologi, kelemahan utama adalah jumlah tenaga penyuluh pertanian yang sangat minim, peluang utama adalah perkembangan teknologi di bidang pertanian, ancaman utama adalah cuaca yang tidak menentu. Berdasar analisis SWOT dan QSPM, strategi prioritas yang dipilih untuk meningkatkan kinerja penyuluh adalah strategi ST ( <i>Strength Threats</i> ), yaitu Penyuluh mengikuti pelatihan dan forum group discussion terkait program penyuluhan yang telah disusun.
Refiswal . (2018).	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Langkat	Analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda ( <i>multiple regression</i> ) dengan menggunakan program SPSS Statistics	Umur, jarak wilayah kerja dan jumlah desa binaan berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh; sedangkan pendidikan formal dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh. Umur dan jumlah desa binaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh; sedangkan pendidikan formal, pengalaman kerja, dan jarak wilayah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh
Refiswal <i>et.al.</i> , (2017).	Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Langkat	Analisis data yang digunakan adalah analisis SWOT	strategi peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Langkat adalah dengan menerapkan strategi agresif, yaitu: 1) memberikan informasi, teknologi, dan inovasi-inovasi terbaru; 2) peningkatan intensitas kegiatan penyuluhan; 3) peningkatan kompetensi fungsional penyuluh; 4) peningkatan jenjang karir dan kesejahteraan penyuluh; dan 5) peningkatan peran organisasi penyuluhan.
Siregar dan Saridewi. (2010)	Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan	Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat ( $r = 0,75$ ) antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian. Budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja

	Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat	regresi dan korelasi dengan bantuan program Excel dan SPSS12. Uji prasyarat: dilakukan untuk menguji normalitas galat baku dengan uji Lilifors dan uji homogenitas dengan uji Bartlet.	penyuluh pertanian ( $r = 0,79$ ). Motivasi dan budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat ( $r = 0,81$ ) dengan kinerja penyuluh pertanian. Secara parsial, motivasi memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh 62% terhadap kinerja penyuluh pertanian. Secara bersama-sama, motivasi dan budaya kerja mempunyai efek sinergi sehingga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%. Sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugas (bekerja) karena kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), 20,41%. Penyuluh pertanian bekerja karena kebutuhan untuk berafiliasi dan hanya 4,08% penyuluh pertanian yang bekerja karena kebutuhan akan jabatan (kekuasaan), sedangkan penyuluh pertanian lainnya bekerja karena etiganya, yaitu kebutuhan akan afiliasi, kekuasaan dan prestasi.
Syafuruddin <i>et.al.</i> , (2013).	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Konawe.	Metode analisis data yang digunakan (1) untuk menguji validitas dan reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 17.0. Penentuan koefisien reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpa ( $> 0,60$ ) berarti reliabel, (2) data dianalisis dengan uji statistik <i>path analysis</i>	Faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi kerja penyuluh pertanian dan tingkat pendidikan penyuluh pertanian, ini berarti semakin tinggi motivasi kerja penyuluh pertanian dan semakin tinggi tingkat pendidikan penyuluh pertanian maka semakin tinggi tingkat kinerja penyuluh pertanian; Hasil analisis jalur, faktor-faktor yang cukup besar menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi kerja penyuluh pertanian. Jadi untuk meningkatkan tingkat kinerja penyuluh pertanian maka motivasi kerja menjadi prioritas untuk diperhatikan, dimana untuk meningkatkan motivasi kerja maka harus ditingkatkan terlebih dahulu frekuensi pelatihan penyuluh, dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh pertanian; (3) Variabel tingkat pendidikan penyuluh menjadi titik tolak berperannya kepangkatan penyuluh, frekuensi pelatihan penyuluh, kemampuan penyuluh dan motivasi penyuluh, maka diperlukan komitmen politik dan dukungan anggaran

		(analisis jalur) dengan menggunakan Amos Versi 16.0.	yang memadai baik dari pusat maupun dari daerah, guna memacu peningkatan kinerja penyuluh pertanian melalui penyelenggaraan pendidikan formal maupun non formal.
Wibowo, dan Haryanto.(2020).	Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Magelang	Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis deskriptif dan analisis model persamaan struktural dengan <i>Partial Least Square</i> menggunakan SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian dalam pembinaan kepada petani/ poktan/ gapoktan selama masa pandemi Covid-19 ini mengalami perubahan. Perubahan terjadi pada jumlah kunjungan penyuluh pertanian ke sasaran, jumlah materi pembinaan yang diberikan, dan metode penyuluhan. Faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh antara lain karakteristik penyuluh (usia, tingkat pendidikan, dan banyaknya pelatihan di bidang pertanian yang diikuti) dan faktor eksternal (sarana prasarana dan kondisi lingkungan kerja).
Widakdo, (2014).	Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Agribisnis DI Kabupaten Banyuwangi	Teknik pengambilan contoh dalam penelitian ini adalah purposive sampling non-probability, Teknik analisis menggunakan IE, SWOT dan QSPM	Hasil yang didapatkan faktor kekuatan adalah kesesuaian gaji yang cukup tinggi, faktor kelemahan adalah kurangnya monitoring terhadap kinerja penyuluh pertanian, faktor peluang adalah minat menjadi penyuluh pertanian cukup banyak, faktor ancaman adalah kurangnya penyuluh pertanian PNS. Strategi prioritas untuk peningkatan kinerja penyuluh pertanian adalah perlunya evaluasi monitoring kinerja penyuluh pertanian secara berkala, prioritas kedua yaitu penambahan kuota penerimaan penyuluh PNS, prioritas ketiga penguatan TI, prioritas keempat intensifikasi program pelatihan kinerja penyuluh pertanian untuk meningkatkan kompetensi kinerja penyuluh pertanian, prioritas kelima peningkatan kerjasama antar instansi pemerintah untuk mengintegrasikan semua program kerja agar tepat sasaran, dan prioritas keenam peran poktan untuk ikut melaksanakan monitoring terhadap kinerja penyuluh pertanian. Sedangkan implikasi manajerial dalam pengembangan agribisnis ada tiga tema yaitu SDM penyuluh pertanian, evaluasi kinerja, dan monitoring kinerja penyuluh pertanian.

### C. Model Pendekatan

Model pendekatan dalam penelitian ini untuk menggambarkan secara sistematis dan menjelaskan semua variabel yang terkait dengan penelitian, dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Keterangan :

→ Dipengaruhi oleh

Gambar 2.1.  
Model Pendekatan Penelitian

### D. Batasan Operasional

Batasan operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Umur adalah usia penyuluh dari awal kelahiran sampai pada saat penelitian ini dilakukan
2. Pendidikan formal adalah tingkat pendidikan yang pernah diikuti oleh penyuluh secara formal. Tingkat pendidikan formal dibedakan menjadi tiga jenjang. Pertama Sekolah Menengah Atas (SMA). kedua diploma 3 (D3) dan ketiga pendidikan Sarjana (D4/S1).
3. Lama kerja adalah lama bertugas penyuluh sejak diangkat dan menjalankan tugas sebagai penyuluh, dihitung dalam tahun

4. Jarak Wilayah kerja adalah jarak wilayah tempat kerja penyuluh dengan tempat tinggal nya.
5. Jumlah Desa Binaan adalah Jumlah Desa yang menjadi tanggung jawab penyuluh sebagai wilayah kerja nya sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Wilayah kerja penyuluh.
6. Kinerja penyuluh adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh penyuluh dalam melaksanakan tugas nya
7. Penyuluhan Pertanian merupakan suatu usaha atau upaya untuk mengubah perilaku petani dan keluarganya, agar mereka mengetahui dan mempunyai kemauan serta mampu memecahkan masalahnya sendiri dalam usaha atau kegiatan-kegiatan meningkatkan hasil usahanya dan tingkat kehidupannya.
8. Penyuluh pertanian adalah petugas dari Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang diperbantukan untuk memberikan pengarahan, pembinaan, dan penyuluhan di bidang pertanian yang mempunyai wilayah binaan.

#### **E. Hipotesis**

Diduga faktor umur ( $X_1$ ), pendidikan formal ( $X_2$ ), lama kerja ( $X_3$ ), jarak wilayah kerja ( $X_4$ ), dan jumlah desa binaan ( $X_5$ ), mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten OKU Selatan