

Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional

Syafruddin¹, Sunarru Samsi Hariadi², Sri Peni Wastutiningsih

PS Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan
Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada

Abstract. This study aimed to investigate the influence of personal and situational factors of agricultural extension officers on their performances. The hypothesis assumed that personal factor and situational factor affect the performance of agricultural extension officers. The subjects of this research were 130 agricultural extension officers who were civil servants of Konawe Regency, Southeast Sulawesi Province. To assess the objectivity of these officers' performances, the research also involved as samples two farmers whom every officer targeted for the extension. Therefore, totally there were 260 farmers participating in the research. The research used a quantitative method with qualitative description. The results of analysis showed that personal factor provided a significant influence on the performances of the officers of agricultural extension as much as 25% at the significance level of $\alpha=5\%$, and the situational factor directly influenced the personal factor as much as 29% at the significance level of $\alpha=1\%$.

Keywords: agricultural extension, personal factor, situational factor, performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor personal dan situasional dari petugas penyuluhan pertanian terhadap kinerja mereka. Hipotesis penelitian menduga bahwa faktor personal dan situasional dari petugas mempengaruhi kinerja mereka. Subjek dari penelitian ini adalah 130 petugas penyuluh pertanian, yang merupakan pegawai negeri Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara. Untuk menilai objektivitas kinerja petugas penyuluhan, dilibatkan juga sebagai sample, 2 petani yang menjadi target penyuluhan dari setiap petugas. Maka, jumlah total petani adalah 260 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan dukungan deskripsi kualitatif. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa faktor personal memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para petugas penyuluh pertanian, yaitu sebesar 25% pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, dan faktor situasional berpengaruh secara langsung terhadap faktor pribadi sebesar 29% pada tingkat signifikansi $\alpha=1\%$.

Kata kunci: penyuluhan pertanian, faktor pribadi, faktor situasional, kinerja

Penyuluh pertanian turut berperan penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan pertanian, yaitu dalam transfer teknologi pertanian kepada petani. Dengan demikian, kinerja penyuluh pertanian perlu mendapat perhatian. Penyuluh pertanian dapat dikatakan berkinerja baik apabila telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan

standar indikator yang telah ditentukan. Tugas pokok dan fungsi yang tercakup dalam indikator kinerja penyuluh pertanian telah ditetapkan dalam Undang-Undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UUS-P3K) Nomor 16 Tahun 2006 (Deptan, 2010).

Dalam menjalankan amanah UUSP3K tersebut, terdapat banyak faktor yang berpengaruh, baik internal maupun eksternal penyuluh. Penyuluh pertanian harus mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi berbagai kebutuhan dan per-

¹ Korespondensi mengenai isi artikel ini dapat dilakukan melalui: syafruddin2006@yahoo.co.id

² Atau melalui: sunarru_sh@yahoo.com

masalah yang dihadapi dan mengkomunikasikannya kepada petani sebagai sasaran agar dapat menerima dan mengaplikasikan teknologi pertanian yang disampaikan penyuluh. Faktor eksternal penting yang mempengaruhi kinerja penyuluh adalah program pelatihan serta ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan, yang perlu mendapat perhatian pemerintah.

Penelitian Wardhani (2004) melihat faktor personal dari sisi kemampuan, pengalaman, motif dan persepsi, sedangkan faktor situasional dilihat dari faktor teknologi menyangkut variabel sarana kerja dan faktor sosial yang meliputi variabel kelembagaan penyuluhan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor personal dan situasional terdapat pengaruh yang signifikan terhadap perilaku komunikasi penyuluh pertanian. Penelitian dengan hasil serupa, juga telah dilaporkan oleh Suhanda dan kawan-kawan (2008).

Dengan demikian, faktor personal dan situasional ini sangat penting dan saling berhubungan satu sama lainnya dalam mempengaruhi perilaku penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugasnya. Jika faktor personal dan situasional tersebut kurang memadai, maka fungsi dan hasil penyuluhan sulit mencapai maksimal.

Informasi yang diperoleh dari Badan Koordinasi Penyuluhan, Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan kinerja penyuluh pertanian Sulawesi Tenggara belum sepenuhnya baik atau masih rendah (Anonim, 2011). Selain itu belum pernah dilakukan penelitian yang komprehensif tentang pengaruh faktor personal dan situasional terhadap kinerja penyuluh pertanian di Sulawesi Tenggara, termasuk Kabupaten Konawe sebagai salah satu sentra produksi pertanian andalan.

Penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe berjumlah 264 orang, yang terdiri 130 orang penyuluh PNS dan 134 orang tenaga harian lepas, masih belum imbang dengan dengan luas wilayah binaan yang mencapai 370 desa atau kelurahan (Anonim, 2011). Namun demikian, ada perkembangan yang signifikan bahwa terdapat perhatian pemerintah daerah dalam pemberdayaan penyuluh, yang ditunjukkan dalam hal penetapan status penyuluh, perekrutan tenaga penyuluh pegawai negeri sipil (PNS) atau tenaga harian lepas, tim penetapan angka kredit, penempatan penyuluh di kelurahan atau desa, biaya operasional penyuluh, adanya fasilitas kendaraan, dan adanya tabloid sinar tani meskipun beberapa diantaranya masih perlu ditingkatkan. Selain itu terungkap pula bahwa kemampuan penyuluh sangat rendah, hal ini dikarenakan minimnya frekuensi pelatihan, motivasi kerja penyuluh pertanian rendah, kurangnya kesempatan dan anggaran untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pembinaan karier tidak sesuai dengan kepangkatan yang ada dan masa kerja serta belum memadainya dukungan sarana dan prasarana penyuluhan. Hal-hal tersebut harus diketahui agar pelaksanaan tugas penyuluh dapat bekerja dengan baik, sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh faktor personal dan situasional terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini, mengacu pada berbagai kajian pustaka dan teori yang dikemukakan oleh (Meier, Portend, & Lawyer, dalam, As'ad, 1997); Atmosudirjo, 1993; Bernandian dan

Ruseel, 1998; Prayudi, 1997; Mangkunegara, 2001) dan Keban, 2004) yang memberikan pengertian kinerja adalah unjuk kerja, hasil kerja atau prestasi kerja dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan, tugas atau fungsinya selama waktu tertentu.

Kinerja seorang penyuluh, dapat dilihat dari dua faktor yaitu: (1) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu atau personal dalam hal ini penyuluh pertanian, karakteristik personal tersebut yang merupakan ciri objektif penyuluh yang diperoleh dari rekaman pribadinya. Sampson (dalam Rakhmad, 2001) mengemukakan bahwa karakteristik individu merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan aspek kehidupan dan lingkungan. Karakteristik penyuluh dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas kerja, yang pada gilirannya tercermin dalam kinerjanya (Leilani & Amri, 2006). Lebih lanjut karakteristik penyuluh pertanian menurut (Bahua, 2010; Sumardjo, 1999) adalah umur, masa kerja, dan jumlah binaan, tingkat kekosmopolitan, pengalaman, persepsi, kesehatan, dan karakteristik sosial ekonomi; (2) kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan, sistem nilai, potensi lahan, ketenagaan, program, partisipasi masyarakat, pembiayaan, dan dukungan sarana dan prasarana, (Sumardjo, 1999; Suprpto, 2009; Leilani & Amri, 2006). Robbins (1996); Bryan dan Glenn (2004); Shermerhorn dan kawan-kawan (1997); Werther dan Davis (1989); McEvoy dan Cascio (1989) juga menyatakan bahwa karakteristik individu yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, jumlah tanggungan, berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Penilaian indikator kinerja dapat ber-

dasarkan volume dan kualitas pelayanan, kemampuan memperoleh sumberdaya bagi pelaksanaan program (Wibawa, 1992); responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, kualitas layanan dan produktivitas (Lenvine, dkk., 1990); (Bestina, 2001); (Mokhtar, 2001); Dwiyanto (dalam Luneto, 1998); Pengetahuan, keterampilan motivasi, dan peran (Mahmudi & Mardiasmo, 2004); efektivitas dan efisiensi (Swanson, 1997).

Indikator kinerja penyuluh pertanian yang digunakan dalam penelitian ini bukan hanya mengacu pada indikator menurut Deptan (2010) yaitu (1) tersusunnya program penyuluhan pertanian, (2) tersusunnya rencana kerja tahunan (RKT) penyuluh pertanian, (3) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi, (4) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata, (5) tumbuhkembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha, (6) terwujudnya kemitraan usaha pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan, (7) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha kelembaga keuangan, informasi dan sarana produksi, melainkan berdasarkan indikator kinerja dari berbagai kajian pustaka dan yang digunakan dilapangan, yaitu indikator responsivitas penyuluh, responsibilitas penyuluh, akuntabilitas penyuluh, kualitas layanan penyuluh, efisiensi penyuluh dan efektivitas penyuluh.

Berdasarkan pemikiran dan teori-teori yang dijelaskan di atas, maka diasumsikan bahwa faktor personal yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah kemampuan penyuluh, motivasi penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, dan masa kerja penyuluh.

Faktor kemampuan menurut Robbins (1996) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam

suatu pekerjaan. Hasil penelitian Ree dan kawan-kawan; Philip dan Gully (dalam Suwito, 2005); Bestina (2001); Suhandi dan kawan-kawan, (2008); Muliady (2009) menunjukkan bahwa tingkat kemampuan individu dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dan berhubungan positif dengan kinerja.

Dalam kaitan dengan kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Kemampuan Komunikator, (2) kemampuan edukator, (3) kemampuan motivator, (4) kemampuan inovator, (5) kemampuan fasilitator dan (6) kemampuan organisator.

Motivasi dalam kehidupan sehari-hari sangat memegang peranan penting karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku serta mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Hal ini sejalan penelitian Halvari (1997), Morris dan Snyder (1979); Purba (2004); Hubeis dan kawan-kawan (2008) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang nyata atau positif terhadap kinerja penyuluh. Selanjutnya Morris (1987); Riggs, Kathleen, dan Beus (1993) menyatakan bahwa para penyuluh pertanian akan bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang tinggi, bila mereka termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hadiyati (2008) yang menyatakan bahwa seorang akan termotivasi karena adanya harapan-harapan yang ada padanya yang berkaitan dengan kebutuhan, yaitu gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status kepegawaian, hubungan antar rekan kerja, pengakuan kemampuan, kesempatan untuk maju, adanya insentif, kepangkatan, penghargaan dan karier.

Dalam penelitian ini, menggunakan teori motivasi McClelland yaitu kebutuhan untuk maju dan berprestasi, kebutuhan akan berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Pengaruh tingkat pendidikan berdasarkan pendapat Efferson (dalam Soedjadmiko, 1990); Slamet (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang baik formal maupun non formal, maka ada kecenderungan semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan. Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, telah diteliti oleh Kuncel dan kawan-kawan (2004); Springer dan kawan-kawan (2005); Bahua (2010) yang menunjukkan bahwa pendidikan formal dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Masa kerja penyuluh sebagai salah satu faktor penting karena semakin lama masa kerja, maka penyuluh akan semakin menguasai bidang pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Schmidt dan kawan-kawan (1986) yang menyatakan bahwa masa kerja membuat para pekerja lebih produktif, sehingga mempengaruhi kinerja. Lebih lanjut didukung hasil penelitian Terry dan Israel (dalam Suhandi dkk., 2008) menunjukkan bahwa masa kerja penyuluh memberikan efek positif bagi penyuluh yang relatif masih baru, sementara kepada penyuluh yang sudah lama bekerja menunjukkan tingkat kekuasaan 'klien' yang rendah.

Faktor situasional merupakan faktor yang menentukan perilaku manusia. Watson (dalam Wardhani, 2004) mengemukakan bahwa manusia berkorelasi terhadap lingkungan. Faktor situasional akan memberi pengaruh yang bermakna terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena memiliki kekuatan yang besar dalam menentukan perilaku manusia, bahkan terkadang kekuatannya lebih besar terhadap karakteristik individu seperti

(variabel motif, nilai-nilai, dan sifat kepribadian).

Berkaitan dengan pemikiran dan penjelasan teori-teori di atas, maka pada penelitian ini diasumsikan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah frekuensi pelatihan dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Tujuan pelatihan sebagaimana yang dikemukakan oleh (Handoko, 2001; Gomes, 2000; Jucious; Dahama (dalam Swanson dkk., 1997), Reksohadiprojo, 1982; Hickerson dan Middleton, 1975) yakni (1) menambah pengetahuan (2) menumbuhkan kemampuan pegawai, (3) memperbaiki kinerja, (4) untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan menyelesaikan tugas pokok yang berkaitan dengan permintaan jabatan, (5) meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan (6) meningkatkan keterampilan khusus. Disisi lain Kim (1994); Suhardiyono (1992) menyatakan bahwa pelatihan penyuluh pertanian yang baik tidak terbatas pada teknik budidaya, tetapi meliputi juga materi ekonomi, manajemen, akuntansi atau pembiayaan serta pendidikan umum lainnya.

Dukungan sarana dan prasarana penyuluh dalam mutlak diperlukan guna mendukung kelancaran pelaksanaan operasional penyuluhan pertanian. Hal ini sejalan dengan pendapat Mosher (1966) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana merupakan salah satu syarat kelancaran pembangunan pertanian. Senada dengan pendapat Ban (1999); Hubeis dan kawan-kawan (2008) yang menyatakan bahwa ketidak-

tersediaan sarana penunjang atau fasilitas kerja untuk kegiatan penyuluhan mempengaruhi etos kerja.

Berdasarkan pengantar dan landasan teori, maka hipotesis penelitian ini adalah diduga faktor personal dan faktor situasional baik secara parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didukung kualitatif deskriptif (Tashakkori & Teddlie, 1998). Unit analisis yang digunakan untuk mengukur kinerja penyuluh pertanian adalah penyuluh pertanian PNS yang ada di Kabupaten Konawe diambil secara sensus sebanyak 130 orang. Khusus untuk menilai objektivitas kinerja penyuluh pertanian juga diambil secara purposif dua orang petani yang berada di wilayah kerja seorang penyuluh pertanian, yang mengetahui kinerja penyuluh pertanian sehingga jumlah petani seluruhnya sebanyak 260 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pencatatan dan observasi lapangan.

Variabel yang bersifat kualitatif agar dapat diolah dengan statistik parametrik, maka datanya harus dalam bentuk skala interval (Suryabrata, 2000). Teknik pemberian skor digunakan skala model likert yang ditetapkan melalui pendekatan deviasi normal dengan memberi skor dari masing-masing jawaban pertanyaan. Besarnya nilai maksimum masing-masing variabel bebas ditentukan berdasarkan atas dugaan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel terikat. Penentuan skor dengan skala berjenjang yaitu dengan melihat pernyataan respon yang diberikan oleh responden yang mengandung alternatif jawaban pernyataan positif

sampai dengan taraf jawaban pernyataan negatif. Jawaban pernyataan yang positif diberi skor lebih tinggi dari pada jawaban pernyataan negatif. Selanjutnya diuji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 16.0 dengan ketentuan dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji statistik *path analysis* (analisis jalur), dengan menggunakan AMOS 16.0.

Hasil

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif dan secara kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan mendeskripsikan kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe yaitu sebanyak dua penyuluh (1,54%) menilai kinerja rendah, 79 penyuluh (60,77 %) menilai kinerja sedang dan 42 penyuluh (37,69%) menilai kinerja tinggi (Tabel 1). Hal ini memberi gambaran bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe berada pada kategori yang sedang. Hasil penelitian ini sejalan hasil penelitian Bestina (2001); Mokhtar (2001), Puspadi, (dalam Huda, dkk., 2009; Suhandi, dkk., 2008) yang menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya masih tergolong sedang.

Deskripsi pengaruh faktor personal (kemampuan penyuluh, motivasi penyuluh, tingkat pendidikan dan masa kerja penyuluh) disajikan pada Tabel 2.

Kemampuan penyuluh adalah potensi yang ada pada diri penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak

lima penyuluh (3,85%) berkemampuan rendah, 90 penyuluh (69,23%) berkemampuan sedang, dan 35 penyuluh (26,92%) berkemampuan tinggi (Tabel 2). Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kemampuan penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe sudah cukup memadai. Tingkat kemampuan penyuluh tersebut dapat diidentifikasi dari kemampuan penyuluh sebagai komunikator dan organisator, sedangkan sebagai edukator, motivator, inovator dan fasilitator dipandang masih kurang memadai.

Motivasi penyuluh adalah proses tingkah laku yang memberikan energi secara langsung dan terus menerus untuk memenuhi kebutuhan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi penyuluh secara keseluruhan berada pada kategori sedang yaitu sebanyak satu penyuluh (0,77%) bermotivasi rendah, 69 penyuluh (53,08%) bermotivasi sedang, dan 60 penyuluh (46,15%) bermotivasi tinggi (Tabel 2). Hasil ini memberikan informasi bahwa motivasi penyuluh di Kabupaten Konawe dalam melaksanakan tugas menunjukkan tingkat yang cukup memadai. Hal ini terkait dengan tuntutan prestasi, berkuasa dan berafiliasi, tanpa ke tiga tuntutan tersebut dianggap gagal dalam melaksanakan tugas.

Tingkat pendidikan penyuluh adalah pendidikan terakhir yang dicirikan oleh adanya kepemilikan ijazah terakhir atas nama penyuluh yang bersangkutan. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa sebanyak 32 penyuluh (24,62%) berpendidikan rendah, 26 penyuluh (20,00%) berpendidikan menengah, dan 72 penyuluh (55,38) berpendidikan tinggi (Tabel 2). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan penyuluh di Kabupaten Konawe tergolong tinggi memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap yang dalam melaksanakan tugas.

Tabel 1

Distribusi Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Konawe 2012

Deskripsi Kinerja Penyuluh Pertanian	Kategorisasi (skor)	Jumlah Penyuluh (n = 130)	Persentase (%)
(1) menyusun program penyuluhan pertanian, (2) menyusun rencana kerja dan jadwal kunjungan ke wilayah binaan, (3) membuat data dan peta wilayah binaan atau wilayah kerja, (4) mendisemilasi informasi teknologi (penggunaan metode penyuluhan yang tepat), (5) memberdayakan dan memandirikan pelaku utama (kemampuan pelaku utama dalam menyiapkan berbagai kebutuhan yang dapat menunjang kebutuhan usahatani), (6) menjalin kemitraan usaha dengan unsur-unsur terkait yang dapat mendukung suksesnya usahatani, (7) mewujudkan akses pelaku utama ke lembaga keuangan, sumber-sumber informasi, sarana produksi dan pemasaran hasil, (8) responsivitas penyuluh, (9) tanggung jawab penyuluh, (10) akuntabilitas penyuluh, (11) kualitas Layanan penyuluh, (12) efisiensi penyuluh, (13) efektivitas penyuluh.	Rendah (0 - 133,8)	2	1,54
	Sedang (134,8 - 267,6)	79	60,77
	Tinggi (268,6 - 401,4)	49	37,69

Sumber : Analisis Data Primer, 2012

Tabel 2

Deskripsi Faktor Personal Penyuluh Pertanian di Kabupaten Konawe, 2012

No	Deskripsi Faktor Personal	Kategori (skor)	Jumlah penyuluh (n = 130)	Persentase (%)
1	Kemampuan penyuluh; (Komunikator, Eduktor, Motivator, Inovator, Fasilitator, dan Organisator).	Rendah (0 - 76,5)	5	3,85
		Sedang (77,5 - 152,9)	90	69,23
		Tinggi (153,9 - 229,4)	35	26,92
2	Motivasi Penyuluh; (Berprestasi, Berkuasa, dan Berafiliasi)	Rendah (0 - 40)	1	0,77
		Sedang (41 - 80)	69	53,08
		Tinggi (81 - 120)	60	46,15
3	Masa Kerja penyuluh	Rendah (3 - 13 tahun)	31	23,85
		Sedang (14 - 23 tahun)	41	31,54
		Tinggi (24 - 33 tahun)	58	44,62
4.	Tingkat Pendidikan penyuluh	Rendah (SLTA/SPMA)	32	24,62
		Menengah (D1,D2,D3)	26	20,00
		Tinggi (D4/S1, S2)	72	55,38

Sumber: Analisis data Primer, 2012

Masa kerja penyuluh, diartikan sebagai lamanya seseorang penyuluh pertanian menduduki jabatan fungsional penyuluh sejak tahun pengkatan sebagai PNS sampai pada saat penelitian ini dilakukan. Masa kerja sebagai salah satu faktor penting karena semakin lama masa kerja penyuluh, akan semakin menguasai bidang pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 31 penyuluh (23,85%) mempunyai masa kerja rendah, 41 penyuluh (31,54%) bermasa kerja sedang, dan 58 penyuluh (44,62%) bermasa kerja tinggi (Tabel 2). Hasil ini mengindikasikan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe sebagian besar telah memiliki masa kerja yang lama sehingga telah banyak berkomunikasi dengan khalayak, dan menunjukkan tingkat senioritas.

Deskripsi pengaruh faktor situasional yang meliputi frekuensi pelatihan penyuluh dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh, dapat dilihat pada Tabel 3.

Frekuensi pelatihan penyuluh diartikan sebagai, sering atau tidaknya penyuluh mengikuti pelatihan selama kurang waktu tiga tahun. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa sebanyak 122 penyuluh (93,85%) jarang mengikuti pelatihan, tujuh penyuluh (5,38%) berkategori cukup dalam mengikuti pelatihan, dan hanya satu penyuluh (0,77%) yang sering

mengikuti pelatihan (Tabel 3). Rendahnya partisipasi dalam pelatihan, ini disebabkan oleh minimnya anggaran yang dikelola oleh institusi BP4K, sehingga penyuluh pertanian jarang mengikuti pelatihan.

Dukungan sarana dan prasarana penyuluh, mutlak diperlukan guna mendukung kelancaran pelaksanaan operasional penyuluhan pertanian, seperti kantor dan peralatan yang memadai, perlengkapan penyuluhan, alat transportasi, biaya operasional penyuluh (BOP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 44 penyuluh (33,85%) menilai dukungan sarana dan prasarana penyuluh berkategori rendah, 80 penyuluh (61,54%) menilai sedang, dan enam penyuluh (4,62%) menilai tinggi (Tabel 3). Kondisi ini memberikan gambaran bahwa masih ada sarana dan prasarana pendukung yang belum layak seperti kondisi fisik rumah pemotongan hewan (RPH), belum tersedianya jaringan internet di BP4K, Bp3K, kelayakan pakai mesin dan alat pertanian dan peternakan, alat bantu penyuluhan (audio, visual dan audiovisual), sarana transportasi penyuluh dan tingkat kelayakan bantuan operasional penyuluh (BOP) sehingga pelaksanaan penyuluhan pertanian belum maksimal.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan

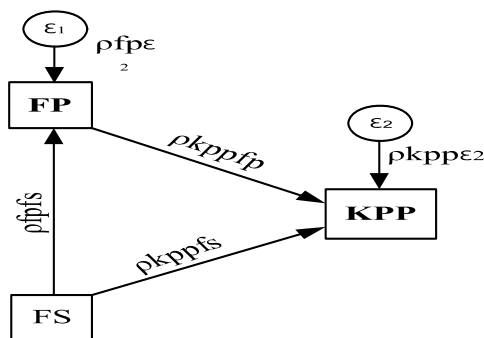
Tabel 3
Deskripsi Faktor Situasional Penyuluh Pertanian di Kabupaten Konawe, 2012

No	Deskripsi Faktor Personal	Kategori (skor)	Jumlah penyuluh (n = 130)	Persentase (%)
1	Frekuensi Pelatihan Penyuluh	Jarang (1 - 4 kali)	122	93,85
		Cukup (5 - 8 kali)	7	5,38
		Sering (9 - 12 kali)	1	0,77
2	Dukungan Sarana dan Prasarana Penyuluh	Rendah (0 - 25,3)	44	33,85
		Sedang (26,3 - 50,7)	80	61,54
		Tinggi (51,7 - 76,0)	6	4,62

Sumber: Analisis data Primer, 2012

menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda (Hariadi, 1998; Ghozali, 2008). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui jalur dan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, baik pengaruh yang secara langsung maupun yang tidak langsung. Hal ini dilakukan karena dalam suatu model dengan banyak variabel, seringkali yang satu mempengaruhi variabel yang lain (Sosrodihardjo, 1986 dan Hariadi, 2011).

Secara struktural, model diagram jalur digambarkan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Diagram Jalur Pengaruh Faktor Personal dan Situasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Keterangan: KPP adalah Kinerja Penyuluh Pertanian
 FP adalah faktor personal
 FS adalah faktor situasional
 → : Mempengaruhi

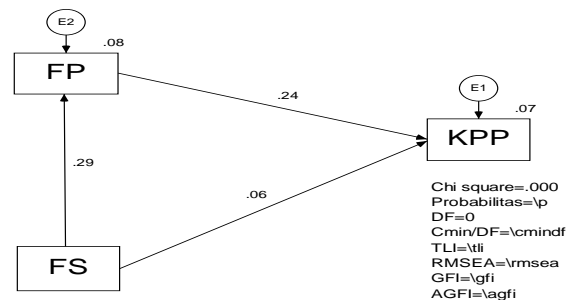
Persamaan struktural diagram jalur:

$$Y = \rho_{fpfs} \cdot FS + \rho_{kppfp} \cdot FP$$

dimana ρ_{fpfs} adalah merupakan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh langsung faktor situasional (FS) terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP). ρ_{kppfp} adalah merupakan koefisien jalur pengaruh langsung faktor personal (FP) terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP).

Berdasarkan hasil pengujian model, menggunakan AMOS 16,0 (Gambar 2) diperoleh nilai *Chi-Square* adalah nol dan

nilai probabilitas (*p*) tidak bisa dihitung. Hasil ini menunjukkan bahwa model tidak *fit* atau tidak baik. Kriteria pendukung lainnya seperti nilai RMSEA, TLI, juga secara otomatis tidak sesuai dengan kriteria *goodness of fit*.



Gambar 2. Model Diagram Jalur Pengaruh Faktor Personal dan Situasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (tidak memenuhi *criteria goodness of fit*).

Berdasarkan hasil tersebut, menurut Ghozali (2008) bahwa untuk memperoleh model yang sesuai dengan kriteria *goodness of fit* setelah model secara hipotesis tidak diperoleh model yang baik, maka dapat dilakukan dengan menghilangkan nilai pengaruh terkecil pada variabel yang diteliti. Sesuai Gambar 2, maka nilai pengaruh terkecil adalah pengaruh faktor situasional (FS) terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP), yaitu sebesar 0,06. Setelah menghilangkan jalur pengaruh terkecil tersebut, maka diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 0,472 dan nilai probabilitas (*p*) sebesar 0,492 > 0,05. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa model sudah sesuai dengan kriteria *goodness of fit* yaitu model yang tidak terdapat perbedaan antara model hipotesis dengan data lapangan, selain itu juga didukung dengan uji normalitas (*assessment of normality*) diperoleh *Critical Ratio* (CR) sebesar $-0,232 < -2,58$, ini berarti data sudah berdistribusi normal, tidak ada *outlier* data, dan non multikolinealieritas. Selanjutnya hasil uji *mahalonobis* mem-

perlihatkan bahwa nilai P2 tidak ada < 0,05 ini berarti data tidak ada outlier.

Hasil uji *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) yang diharapkan adalah lebih kecil dari 0,08 sementara hasil yang diperoleh 0,000 ini berarti sudah terpenuhi. Demikian pula dengan nilai *Tucker Lewis Index* (TLI) yang diharapkan adalah lebih besar atau sama dengan 0,9 sementara hasil analisis yang dihasilkan adalah sebesar 1,093 ini berarti indeks ketepatan model juga terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan berdasarkan hasil evaluasi dan analisis menunjukkan bahwa model yang dikembangkan sudah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya menilai kelayakan model secara ringkas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Ukuran-ukuran Standar Kelayakan Model

No	Ukuran Kelayakan	Standar Nilai	Nilai diperoleh	Status
1	<i>Chi-Square</i>	$p > \alpha$	0,472	<i>fit</i>
2	CMIN/DF	≤ 5	0,472	<i>fit</i>
3	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,492	<i>fit</i>
4	RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	<i>fit</i>
5	TLI	$\geq 0,90$	1,093	<i>fit</i>
6	NFI	$\geq 0,90$	0,976	<i>fit</i>

Sumber: Hasil Analisis Data Primer 2012

Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dapat diterima, bahwa diduga faktor personal dan faktor situasional baik secara

parsial maupun secara simultan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

Model struktural independen variabel yang mempengaruhi dependen variabel baik secara langsung maupun secara tidak langsung tampak pada Tabel 5 dan Gambar 3.

Tabel 5 dan Gambar 3 menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (KPP) adalah faktor personal (FP) adalah sebesar 0,253 pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, sedangkan faktor situasional (FS) berpengaruh secara langsung terhadap faktor personal (FP) adalah sebesar 0,286 pada tingkat signifikansi $\alpha=0,01$.

Diskusi

Pengaruh Faktor Personal dan Situasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Nilai estimasi parameter koefisien determinasi pengaruh faktor personal dan faktor situasional secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah sebesar 0,06 atau 6%. Pengaruh ini sangat kecil, dibandingkan pengaruh lain di luar model yang tidak diteliti adalah sebesar 0,94 atau 94%. Hasil estimasi ini memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh antara faktor personal

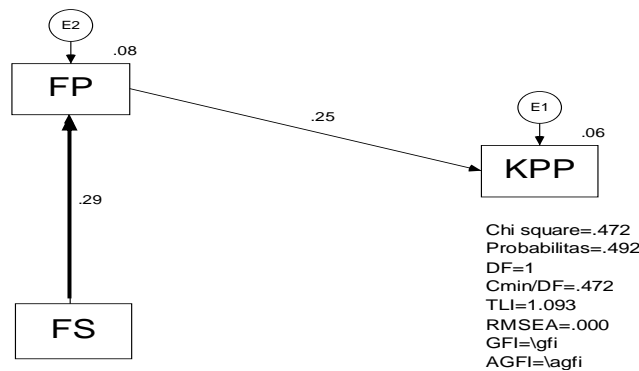
Tabel 5
Hasil Analisis Jalur Besarnya Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Antara dan Variabel Dependent Kinerja Penyuluh Pertanian, 2013

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (p)	Standar Error (SE)	Critical Rasio (CR)	Probabilitas (P)
FP FS	<----- 0,286	0,353	3,389	***
KPP FP	<----- 0,253	0,071	2,972	0,003 **

Sumber : Analisis Data Primer diolah menggunakan Amos Versi 16,0, 2012

Keterangan : *** = Signifikan pada $\alpha = 1\%$

** = Signifikan pada $\alpha = 5\%$



- Ket : \longrightarrow Artinya mempengaruhi secara signifikan (dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$).
 \longrightarrow Artinya mempengaruhi secara signifikan (dengan tingkat signifikansi $\alpha=1\%$).
 KPP = Kinerja Penyuluh Pertanian
 FP = Faktor Personal
 FS = Faktor Situasional

Gambar 3. Model Struktural Hubungan Antar Variabel

dan faktor situasional terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil estimasi ini juga tampak bahwa tidak ada pengaruh langsung faktor situasional terhadap kinerja penyuluh pertanian meskipun model sudah dimodifikasi (Gambar 3), hal ini disebabkan karena rendahnya pengaruh faktor situasional dalam hal ini frekuensi pelatihan dan dukungan sarana dan prasarana penyuluh.

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Lewin (1936) yang menyatakan bahwa tingkah laku manusia merupakan hasil interaksi diri individu dengan lingkungannya. Lebih lanjut menurut Lewin, dalam kehidupannya manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat dia berada. Manusia dan lingkungannya saling mempengaruhi dalam rangka mencapai keseimbangan yang tercermin dalam tingkahlakunya. Hal senada sejalan dengan pendapat Sampson (1976) yang menyatakan bahwa perspektif yang berpusat pada personal berinteraksi dengan perspektif yang berpusat pada situasional mempengaruhi perilaku manusia.

Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa semua faktor personal yang dijadikan indikator berpengaruh secara langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 0,253 pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor personal penyuluh, yaitu kemampuan penyuluh, motivasi penyuluh, tingkat pendidikan penyuluh, dan masa kerja penyuluh memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja penyuluh pertanian. Kemampuan penyuluh merupakan potensi yang dimiliki penyuluh untuk melaksanakan tugasnya agar dapat berkerja lebih baik. Semakin tinggi tingkat kemampuan penyuluh, maka semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam hal kemampuan, manusia akan berbeda perilakunya karena kemampuannya juga berbeda. Tingkat kemampuan manusia yang berbeda menyebabkan

perilakunya berbeda dengan yang lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muliady (2009); Ree *et al*; Philip dan Gully (dalam Swito, 2005); Bestina (2001); Robinson dan Larson (dalam Suhanda, dkk., 2008).

Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa motivasi penyuluh berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Halvari (1997), Morris dan Snyder (1979), Morris (1987) Riggis dan Beus, (1993) yang menyatakan bahwa penyuluh pertanian akan bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang tinggi, bila mereka termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Demikian pula hasil penelitian Purba (2004); Hubeis dan kawan-kawan, (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja penyuluh akan berdampak positif pada kinerja penyuluh.

Motivasi penyuluh pada umumnya merupakan sifatnya intrinsik yang mendorong penyuluh bekerja lebih rajin dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan sosial. Dalam konsepnya motivasi mempunyai dua kekuatan, yaitu kekuatan positif dan kekuatan negatif (Schiffman & Kanut, 1994). Keinginan, hasrat dan kebutuhan umumnya dipandang sebagai kekuatan positif yang mendorong seseorang ke arah objek tertentu, sedangkan khawatir, penolakan dan tidak suka dipandang sebagai kekuatan negatif yang mendorong individu menjauhi objek tertentu. Dalam penelitian ini motivasi penyuluh menggunakan tiga kebutuhan yang lebih dikenal dengan "*Social Motives Theory*" yaitu (a) *Need For Achievement (n Ach)* atau kebutuhan mencapai kemajuan atau prestasi, yaitu bahwa setiap orang ingin dipandang sebagai orang yang berhasil dalam kehidupannya, (b) *Need For Power (n Po)* atau kebutuhan akan kekuasaan menampakkan dirinya pada keinginan untuk mencapai pengaruh

terhadap orang lain, (c) *Need for Affiliation (n Aff)* atau kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan nyata dari setiap manusia sebagai makhluk sosial. Kebutuhan ini tercermin pada keinginan untuk bersahabat dan berinteraksi dengan orang lain. Setiap individu cenderung melakukan sesuatu karena dilatarbelakangi oleh tingkat motivasinya. Tingkat motivasi sangat dipengaruhi oleh motif yang didasarkan pada sejauhmana kebutuhannya dapat terpenuhi. Hal ini memberikan informasi bahwa seorang penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa tingkat pendidikan penyuluh mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil ini memberikan implikasi bahwa tingkat pendidikan seseorang mempunyai peranan sangat penting dalam mendukung kinerja seseorang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Bahua (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan formal yang diikuti oleh penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seseorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Semakin tinggi tingkat pendidikan penyuluh, maka diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap penyuluh, selain itu dengan semakin tinggi tingkat pendidikan penyuluh, maka penyuluh lebih mudah melaksanakan tugasnya. Penyuluh yang berpendidikan tinggi akan mempunyai keahlian, dan dapat menggunakan pikirannya dengan secara kritis. Tingkat pendidikan merupakan suatu upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama

untuk mengembangkan aspek intelektual dan kepribadian. Slamet (1992) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka ada kecenderungan semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan, efisiensi pekerjaan dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknik pekerjaan yang lebih baik dan lebih menguntungkan.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka diharapkan akan semakin banyak pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut senada dengan pendapat Suhanda dkk., (2008) yang menyatakan bahwa masa kerja penyuluh sejalan dengan usia penyuluh, semakin tua usia mereka, maka akan semakin lama masa kerjanya. Mendukung pendapat ini, Robbins (1996) menyatakan bahwa penyuluh pertanian yang memiliki masa kerja yang lama berarti telah banyak berkomunikasi dengan khalayaknya dan membawa konsekuensi pada status senioritas seseorang. Masa kerja, dalam dunia kerja dikenal dengan istilah senioritas. Seseorang yang mempunyai komitmen dengan pekerjaan maupun organisasional yang tinggi akan memperlihatkan rekor kehadiran dan masa kerja yang lama (Miner, 1988).

Pengaruh masa kerja terhadap kinerja penyuluh, sebagaimana dikemukakan oleh (Schmidt, 1986; Baron & Greenberg, 1990; Oesemasan (dalam Sapar, 2011); Bahua, 2010); Robbins, 1996; Schemerchon, dkk., 1997); Werther dan Davis, 1989; McEvoy dan Cascio, 1989, menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Pengaruh Faktor Situasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil analisis jalur (Gambar 3) menunjukkan bahwa faktor situasional, baik

secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja penyuluh.

Frekuensi pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam mengembangkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Bahua (2010) pelatihan dilaksanakan sebagai usaha untuk memperlancar proses belajar seseorang, sehingga bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bidang tertentu guna menunjang pelaksanaan tugasnya. Namun demikian, pengaruh frekuensi justru tidak nyata terhadap kinerja penyuluh. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya frekuensi pelatihan teknis yang diikuti penyuluh pertanian karena minimnya anggaran yang dikelola oleh institusi BP4K, sehingga penyuluh pertanian jarang mengikuti pelatihan. Hal ini didukung hasil penelitian Hamzah (2011) yang menyatakan bahwa minimnya anggaran yang dikelola institusi penyuluhan diduga sebagai penyebab minimnya intensitas pelatihan yang diikuti oleh penyuluh. Lebih lanjut Marius dan kawan-kawan (2006) yang menyatakan bahwa penyelenggaraan pelatihan hanya sebagai kegiatan rutin tahunan bagi penyuluh dan hanya dikemas dalam suatu paradigma kewajiban yakni memenuhi kewajiban tuntutan angka kredit untuk proses kenaikan pangkat, sehingga belum menjadikan pelatihan sebagai paradigma kebutuhan. Jika terpaksa dilaksanakan, maka jumlah pelatihan dan penganggaran pun sangat sedikit, sehingga instansi pelaksana tidak dapat maksimal dalam menjalankan kegiatan pelatihan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor dukungan sarana dan prasarana penyuluh tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian. Kondisi

ini memberikan gambaran bahwa masih ada sarana dan prasarana pendukung yang belum layak seperti kondisi fisik rumah pemotongan hewan (RPH), belum tersedianya jaringan internet di BP4K, Bp3K, kelayakan pakai mesin dan alat pertanian/peternakan, alat bantu penyuluhan (audio, visual dan audio-visual), sarana transportasi penyuluh dan tingkat kelayakan bantuan operasional penyuluh (BOP) sehingga pelaksanaan penyuluhan pertanian belum maksimal. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Hamzah (2011) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan tidak berkorelasi positif dengan kinerja penyuluh pertanian. Dukungan sarana dan prasarana penyuluh, merupakan salah satu pendukung kelancaran pelaksanaan penyuluhan pertanian. Hal ini sejalan dengan pendapat Mosher, (1966); Ban, (1999) yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana dan prasarana penyuluh merupakan salah satu syarat kelancaran pembangunan pertanian.

Pengaruh Faktor Situasional terhadap Faktor Personal

Berdasarkan hasil analisis jalur (Gambar 3) menunjukkan bahwa faktor situasional secara langsung berpengaruh nyata terhadap faktor personal sebesar 0,286 pada tingkat signifikansi $\alpha=0,01$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor situasional berbanding lurus dengan faktor personal.

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Lewin (1936) bahwa terjadi interaksi antara individu dan lingkungan dalam menentukan perilaku manusia. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa faktor personal searah pengaruhnya dengan faktor situasional penyuluh. Skinner (dalam Wardhani, 2004) mengatakan bahwa perilaku manusia selalu dikendalikan oleh faktor luar

(faktor lingkungannya, rangsangan atau stimulus). Lebih lanjut Lewin (1936) berpendapat bahwa tingkah laku manusia merupakan hasil interaksi diri individu dengan lingkungan, dimana didalam kehidupannya manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat dia berada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wardhani (2004) yang menyatakan bahwa peran faktor situasional terhadap kinerja penyuluh pertanian sangat ditentukan oleh faktor personal penyuluh. Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian Fanny (2011) yang menyatakan bahwa faktor personal lebih besar pengaruhnya dari pada faktor situasional.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor faktor personal penyuluh (kemampuan, motivasi, tingkat pendidikan dan masa kerja) berpengaruh secara langsung, signifikan dan positif, sedangkan faktor situasional (frekuensi pelatihan serta dukungan sarana dan prasarana) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara melalui faktor personal penyuluh. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe, maka faktor personal penyuluh menjadi prioritas untuk diperhatikan, menyusul faktor situasional.

Kepustakaan

Anonim. (2011). *Programa Penyuluhan PPK Sulawesi Tenggara*. Badan Koordinasi Penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Kendari.

- As'ad, M. (1997). *Psikologi Industri*. Ed Library. Yogyakarta.
- Atmosudirjo, P. (1993). *Ekologi Administrasi, Pengembangan SDM, Perencanaan dan Pengembangan Karier*. Ramadhan Cipta, Grafika.
- Bahua M.I. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo*. (Disertasi tidak dipublikasikan). Sekolah Pascasarjana IPB. Bogor.
- Ban, Van Den A.W., & Hawkins H.S. (1999). *Penyuluhan Pertanian*. Kanisius. Yogyakarta.
- Barron, R.A., & Grenberg, J. (1990). *Behavior in Organization: Understanding and managing the Hman sile of work*. Massachsset Alyn and Bacon.
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (1998). *Human Resources management*. Edisi 2. Mc Graw-Hill. International. Edition.
- Bestina. (2001). *Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Agribisnis Nenas*. (Penelitian Studi Kasus di Kec. Tambang Kab. Kampar).
- Bryan D.T., & Glenn D.I. (2004). Agent Performance and Customer Satisfaction. *Jurnal of Extension*, 42(31).
- Deptan. (2010). *Buku Kerja Penyuluh Pertanian*. Departemen Pertanian. Jakarta.
- Fanny. (2011). *Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Situasional terhadap Komunikasi terapeutik antara Perawat Pelaksana dengan Pasien di Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin*. (Tesis tidak dipublikasikan). Program Studi Kesehatan Masyarakat. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ghozali, I. (2008). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gomes, F.C. (2000). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hadiyati, W. (2008). *Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di lembaga pendidikan at taufiq*. (Tesis tidak dipublikasikan) Program Pascasarjana IPB. Bandung.
- Halvari, H. (1997). Moderator effects of age on the relation between achievement motives and performance. *Journal of research in Personality*, 31(3), 303-308.
- Hamzah, I. (2011). *Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Tidore Kepulauan Provinsi Maluku Utara*. (Tesis tidak dipublikasikan). Sekolah Pascasarjana IPB. Bandung.
- Handoko, H.T. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hariadi, S.S. (1998). Analisis Jalur Faktor-faktor Yang Berpengaruh terhadap Aktivitas Kelompok tani. *Jurnal Agro Ekonomi*, 1, Jurusan Sosial Ekonomi Faperta UGM. Yogyakarta.
- _____. (2001). *Dinamika Kelompok. Teori dan Aplikasi untuk Keberhasilan Kelompok Tani sebagai Unit Belajar, Kerjasama, Produksi, dan Bisnis*. Sekolah Pascasarjana UGM. Yogyakarta.
- Hickerson, F.J., & Middleton, J. (1975). *Helping People learn: A Module for Training Trainers. Exercise Book Module manager's Guide*. East-West Comminication Institute. Honolulu, Hawaii, 3-34.
- Hubeis, V.S.A. (2008). Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas penyuluhan Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penyuluhan*, 3(2).
- Huda, N., Sumardjo, & Slamet, M. (2009). Pengembangan Kompetensi Penyuluhan Pertanian Dalam Pendidikan

- Jarak Jauh Universitas Terbuka: Kasus Alumni UT di Wilayah Serang, Karawang, Cirebon, dan Tanggamus. *Jurnal komunikasi Pembangunan*, 7(2).
- Keban, Y.T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Gaya media. Yogyakarta.
- Kim, S.S. (1994). *Agriculture Extension in South Korea. Dalam Agricultural Extension Systems in Asia and the Pacific (Report of an APO Study Meeting 15th-25th June 1993)*. Asian Productivity Organization. Tokyo.
- Kuncell, N.R., Hezlett, S.A., & Ones, D.S. (2004). Academic Performance, Career Potential, Creativity, and Job Performance: an One Construct Predict Them All. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 148-161.
- Lenvine, C.H., Peter, B.G., & Thompson, F.J. (1990). *The New Public Management in Action*. Oxford University Press. New York
- Lewin, K. (1936) *A Dynamic Theory of Personality*. Ny: Mc Graw Hill.
- Leilani, A., & Amri J.A. (2006). Kinerja Penyuluh Pertanian di beberapa Kabupaten di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 2(3).
- Luneto, R.N. (1998). *Kinerja Bappeda Tingkat II dalam Perencanaan Pembangunan Tahunan Daerah*. (Tesis tidak dipublikasikan), Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Mahmudi & Mardiasmo, (2004). Pengaruh Kinerja Pemerintah Daerah dalam Era Otonomi Daerah: Suatu Studi Kasus Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sosio Sain*, 17(1).
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumberdaya manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marius. J.A., Sumadjo, & Margono, S. (2006). Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pertanian*, 3.
- MeEvoy, G.M., & Cascio. W.F. (1989). Cumulative Evidence Of The Relationship Between Employee Age And Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 74, 11-17.
- Miner, J.B. (1988). *Organization Behavior*. Performance and Productivity, Random House, Inc., New York.
- Mokhtar, S.M. (2001). *Kinerja Lembaga Penyuluhan Pertanian dan Adopsi Inovasi Kedelai serta Implikasi pada Pelaksanaan Otoda di Kab. Kotawaringin Timur*. (Tesis tidak dipublikasikan). Program Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Moris J.R. (1987). "Incentives for Effective Agricultural Extension at Farmer/Agency Interface" dalam Rivera, W.M. dan Schram, S.G. (ed) *Agricultural Extension Worldwide*. New York: Croom, London.p 15-17.
- Morris, J.H. & Snyder, R.A. (1979). A second look at need for achievement and need for autonomy as moderators of role perception-outcome relationships. *Journal of Applied Psychology*, 64(2), 173-178.
- Mosher, A.T. (1966). *Getting Agriculture Moving*. New York: Frederick A. Prayeger, Inc. Publisher.
- Muliady, T.R (2009). *Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja penyuluh dan Dampaknya pada perilaku Petani Padi di Tiga Kabupaten Jawa Barat*. (Disertasi). Program Pascasarjana IPB.Bogor.
- Prayudi, A. (1997). Pengembangan visi dan Reorientasi Kinerja Aparatur Daerah, menjawab tantangan masyarakat baru. *Buletin Manajemen Pembangunan*, 19(V), Bappenas. Jakarta.
- Purba, (2004). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kan-

- tor Pelayanan Pajak Binjai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 97-106.
- Rahmad, J. (2001). *Psikologi Komunikasi*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Reksohadiprojo, S. (1982). *Teori dan Prilaku Organisasi Perusahaan*. BPFE UGM. Jogjakarta.
- Riggs, Kathleen, & Beus, K.M. (1993). "Job Satisfaction in Extension. A study of agent's coping Strategies and job attitudes" *Journal of Extension*. Summer (XXXI), 15-17.
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 (edisi Bahasa Indonesia, Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka) New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sampson, E.E. (1976). *Sosial Psychology and Contemporary Society*. John Wiley and Sons. Inc. Toronto.
- Sapar. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan*. (Tesis tidak dipublikasikan) Sekolah Pascasarjana ITB. Bandung.
- Schiffman. L.G., & Kanuk, L.L. (1994). *Consumer Behavior*. Prentice Hall International. London
- Schmidt, F.L., Hunter, J.E., Outerbridge, & Alice, N. (1986). "Impact of Job Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance and Supervisory Ratings" *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 432-439.
- Shermerhorn, Jr., J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (1997). *Managing Organizational Behavior*. John Willey & Sons, Inc. Canada.
- Slamet, R. M. (1992). *Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyosong Era Tinggal Landas*. Dalam Aida V., Prabowo T., Wahyudi R., editor Pustaka pembangunan Swadaya. Jakarta.
- Soedjadmiko, A. (1990). *Kajian Terhadap Teknologi Dalam Rangka Program Intensifikasi Kedelai (Suatu Kasus di Kec. Gumuk Mas Jember)*. (Tesis tidak dipublikasikan). Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.
- Sosrodihardjo, S. (1986). *Penyusunan Model Struktur dan Analisis Jalur*. Statistik Untuk Ilmu Sosial. PAU – Studi Sosial UGM. Yogyakarta.
- Springer, M.V., McIntosh, A.R., Winocur, G., & Grady, C.L. (2005). The Relation Between Brain Activity During Memory Tasks and years of Education in Young and Older Adult. *Neuropsychology*, 19(2), 181-192.
- Suhanda, N.S., Jahi, A., Sugihen, B.G., & Susanto, D. (2008). Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 4(2).
- Suhardiono, L. (1992). *Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sumardjo. (1999). *Transformasi Model Penyuluhan Pertanian. Menuju Pengembangan Kemandirian Petani (Kasus di Provinsi Jawa Barat)*. (Disertasi tidak dipublikasikan). Sekolah Pascasarjana IPB. Bogor.
- Suprpto, A. (2009). *Peran Penyuluh Mengembangkan Kapital Manusia dan Kapital Sosial dalam Mewujudkan Kesejahteraan Rakyat*. (Orasi Ilmiah Guru Besar Dalam Rangka Dies Natalis IPB ke-47). Bogor.
- Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Andi. Yogyakarta.
- Suwito. (2005). *Pengaruh Kemampuan, Orientasi Tujuan, Kepribadian, dan Motivasi dalam Self Efficacy dan Penetapan Tujuan terhadap Kinerja*. (Tesis tidak dipublikasikan). Program Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta.

- Swanson, B.E., Bentz, R.P., & Sofranko, A.J. (1997). *Improving Agricultural Extension. Food Agriculture Organization of the United Nations. Home.*
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). *Mixed Methodology Combining Qualitative and Quantitative Approaches.* Sage Publications Inc., Thousand Oaks, California.
- Wardhani, A.C. (2004). *Pengaruh Faktor Personal dan Faktor Situasional Terhadap Perilaku Komunikasi Penyuluh Pertanian dan Efeknya Terhadap Keberhasilan Penyuluhan (Studi pada Tiga Kabupaten di Provinsi Jawa Barat.* (Disertasi tidak dipublikasikan), Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.
- Werther, W.B., & Davis K. (1989). *Human Resources and Personnel Management.* 3th ED. McGraw-Hill, Inc. USA.
- Wibawa, S. (1992). *beberapa konsep untuk administrasi Negara.* Liberty. Yogyakarta