

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN TANAH DATAR**

Tesis



RINA PERMATATI

2321662015

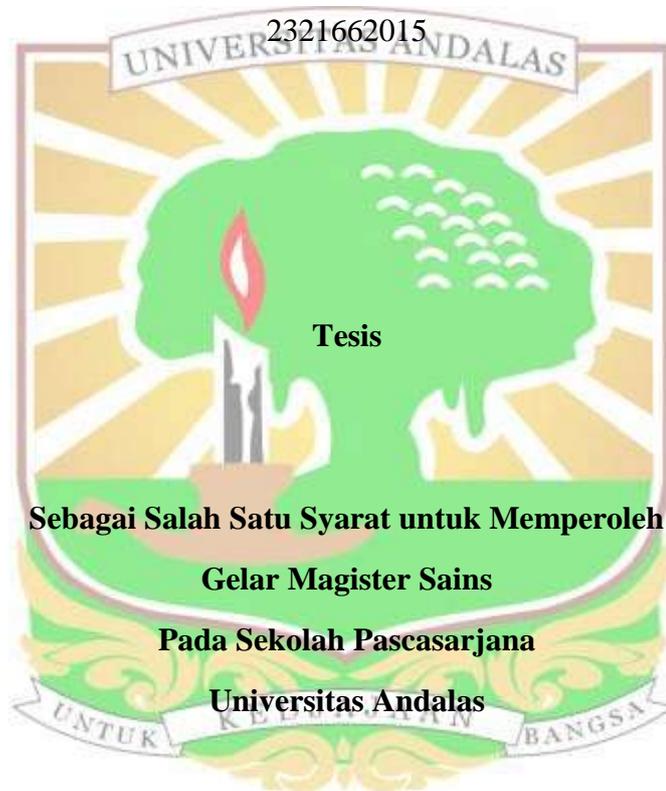
**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS**

2025

**ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN TANAH DATAR**

RINA PERMATATI

2321662015



**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Tesis : ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN TANAH DATAR
Nama Mahasiswa : RINA PERMATATI
Nomor Induk Mahasiswa : 2321662015
Program Studi : Ilmu Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan

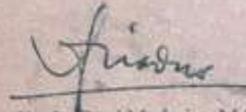
Tesis ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang panitia ujian akhir
Magister Sains pada Sekolah Pascasarjana Universitas Andalas dan dinyatakan
lulus pada tanggal 13 Agustus 2025

Menyetujui,

1. Komisi Pembimbing



Dr. Ir. Hervy Bachrizal Tanjung, M.Si
Ketua



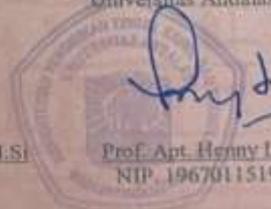
Dr. Ir. Fuad Madarisa, M.Sc
Anggota

2. Koordinator Program Studi,



Dr. Ir. Hervy Bachrizal Tanjung, M.Si
NIP. 196212251989031005

3. Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Andalas,

Prof. Apt. Henny Lucida, Ph.D
NIP. 196701151991032002

HALAMAN PENGHARGAAN

*Niscaya Allah akan meninggikan beberapa derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.
Al Quran Q.S Al-Mujadalah ayat 11.*



Kupersembahkan karya ini.

Kepada almarhum kedua orang tuaku, meski telah tiada, namun pesan dan semangat tetap hidup dalam diriku. Teruntuk suamiku WALFAJRI, S.Pi, yang selalu percaya bahwa aku bisa. Teristimewa untuk anak-anakku tersayang [Letda CKM Alifka Fajri Utama, S.Si dan Alyansa Fajri] yang menjadi motivasi terbesarku, serta seluruh keluarga besarku.

Terima kasih telah mengajarkan arti perjuangan dan pantang menyerah serta menjadi penyemangatku saat lelah. Kebersamaan dan kehangatan keluarga kita adalah sumber kekuatan yang tak terhingga. Berkat dukungan dan doa yang selalu mengalir, tesis ini bisa terwujud, semoga bisa menjadi kebanggaan kita

RIWAYAT HIDUP

Penulis berasal dari Jorong Tambun Ijuk, Nagari Koto Tengah Simalanggang, Kecamatan Payakumbuh, Kabupaten Lima Puluh Kota, dan lahir pada tanggal 8 Februari 1971. Penulis merupakan anak ketiga dari sembilan bersaudara, putri dari pasangan H. Syafri (almarhum) dan Hj. Jainas (almarhumah). Pendidikan dasar ditempuh di SD Inpres 3/77 Koto Tengah Simalanggang dan diselesaikan pada tahun 1984. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri Bunga Setangkai, Kecamatan Payakumbuh, dan lulus pada tahun 1987. Pendidikan menengah atas diselesaikan di Sekolah Pertanian Pembangunan (SPP) Negeri Padang Mengatas pada tahun 1990. Gelar Sarjana Peternakan diperoleh dari Program Studi Peternakan, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Wilayah III Sumatera Barat, pada tahun 1999. Pada tahun 2023 penulis mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi di Sekolah Pascasarjana Universitas Andalas, pada Program Studi Ilmu Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan.

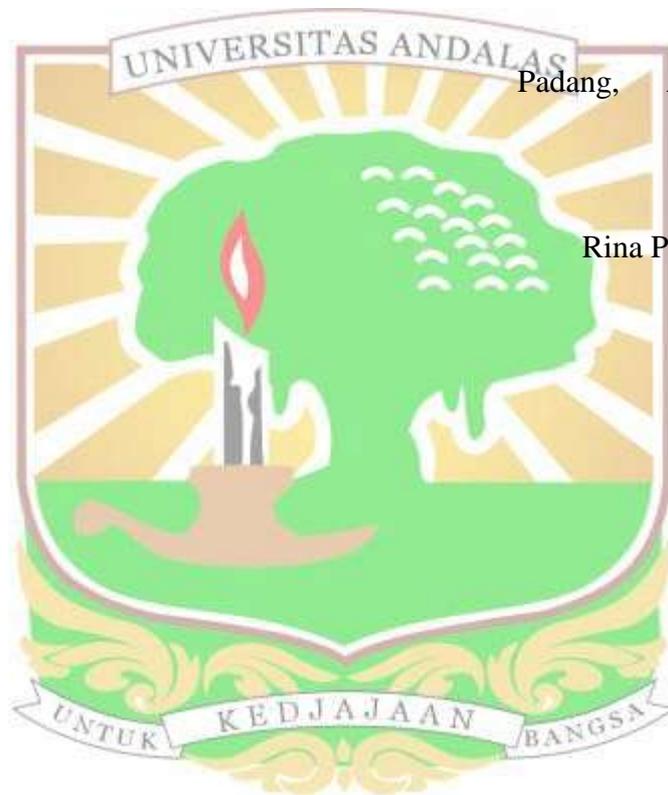
Padang, Agustus 2025

Rina Permatati



PERNYATAAN

Dengan ini saya, nama: Rina Permatati yang beralamat di Nagari Limo Kaum, kecamatan Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar, menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan dalam naskah dan disebutkan dalam daftar kepustakaan.



Padang, Agustus 2025

Rina Permatati

ANALISIS KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN TANAH DATAR

Oleh: RINA PERMATATI (2321662015)
(Dibawah bimbingan : Dr. Ir. Hery Bachrizal Tanjung, M.Si.
dan Dr. Ir. Fuad Madarisa, M.Sc)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dua hal. Pertama, kinerja penyuluh pertanian dan kedua, pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja penyuluh pertanian. Khususnya penyuluh Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten Tanah Datar. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai Februari 2025. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur kepada responden dengan menggunakan kuisioner. Populasi penelitian adalah penyuluh pertanian yang bertugas di nagari sebanyak 68 orang. Sedangkan sampel diambil dengan teknik sampling jenuh (*sensus*) Jawaban tujuan pertama digunakan analisis deskriptif kuantitatif. Caranya dengan menghitung skor total jawaban responden. Kemudian ditentukan kelas intervalnya, lalu mengelompokkan sesuai dengan kelas intervalnya, Sedangkan untuk tujuan kedua analisis yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian tujuan pertama menunjukkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori sedang. Pada tujuan kedua ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan sarana prasarana melalui perantara motivasi sebagai variabel *intervening*. Sedangkan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah lingkungan kerja dan motivasi.

Kata Kunci : Kinerja, Penyuluh Pertanian, Analisis Jalur

AGRICULTURAL EXTENSION WORKER PERFORMANCE ANALYSIS IN TANAH DATAR REGENCY

By: RINA PERMATATI (2321662015)

(Under the guidance of: Dr. Ir. Hery Bachrizal Tanjung, M.Si.
and Dr. Ir. Fuad Madarisa, M.Sc)

Abstract

This study aimed at determining two things. First, the performance of agricultural extension workers and second, the influence of several factors on the performance of agricultural extension workers, specifically Civil Service (ASN) extension workers in Tanah Datar Regency. The study was conducted from December 2024 to February 2025. This study used a quantitative approach. Data collection was conducted through structured interviews with respondents using a questionnaire. The study population was 68 agricultural extension workers working in the village. The sample was taken using a saturated sampling technique (census). The answers to the first objective used quantitative descriptive analysis. This was done by calculating the total score of respondents' answers. Then, the interval class was determined, and then grouped according to the interval class. Meanwhile, for the second objective, the analysis used SEM PLS. The results of the first objective of the study indicate that the performance of agricultural extension workers in Tanah Datar Regency is in the moderate category. The second objective revealed that factors influencing the performance of agricultural extension workers are individual characteristics, the working environment, and infrastructure, with motivation as an intervening variable. Meanwhile, the factors that significantly influence the performance of agricultural extension workers are the working environment and motivation

Keywords: Performance, Agricultural Extension Workers, Path Analysis

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, dengan kuasa dan hidayah-Nya penulis telah dapat menyelesaikan tesis ini. Penulis menyusun tesis ini berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "**Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar**"

Penulis menyadari sepenuhnya tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Dr. Ir. Hery Bachrizal Tanjung sebagai komisi pembimbing atas saran, bimbingan dan arahnya selama penelitian dan penulisan tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Ir. Fuad Madarisa, M.Sc sebagai anggota komisi pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan, sehingga tesis ini terwujud.

Kepada Bapak Dr. Asmawi, MS, Bapak Dr. Ir. Zul Irfan, M.Sc dan Ibu Dr. Rusda Khairati, M.Si, penulis ucapkan terima kasih, selaku dosen penguji yang telah memberikan tanggapan dan kritik untuk terwujudnya tesis ini penulis

Penulis ucapkan terima kasih kepada Kepada Ibu Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar beserta jajarannya yang telah membantu selama pengambilan data di lapangan, erta semua pihak terutama Program Studi Ilmu Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan, Sekolah Pascasarjana Universitas Andalas.

Penulis berharap semoga hasil-hasil penelitian yang dituangkan dalam tesis ini akan bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang kinerja penyuluh pertanian.

Padang, Agustus 2025

Rina Permatati

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI..... | ii |
| DAFTAR TABEL..... | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | vi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Masalah Penelitian | 2 |
| C. Tujuan Penelitian | 4 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 4 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 5 |
| A. Pembangunan Pertanian | 5 |
| B. Penyuluhan Pertanian..... | 6 |
| C. Kinerja Penyuluh Pertanian..... | 10 |
| D. Penelitian Terdahulu | 28 |
| E. Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| F. Hipotesis..... | 35 |
| BAB III. METODE PENELITIAN..... | 37 |
| A. Lokasi dan Waktu Penelitian | 37 |
| B. Desain Penelitian | 37 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 38 |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 39 |
| E. Jenis dan Sumber Data..... | 44 |
| F. Uji Instrumen Penelitian | 45 |
| G. Analisis Data..... | 47 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 54 |
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 54 |
| B. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Tanah Datar | 55 |
| C. Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar..... | 58 |

| | |
|--|----|
| D. Distribusi hasil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian..... | 63 |
| E. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar | 74 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 96 |
| A. Kesimpulan | 96 |
| B. Saran..... | 96 |
| DAFTAR KEPUSTAKAAN | 97 |
| LAMPIRAN..... | |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. Penelitian terdahulu..... | 29 |
| Tabel 2. Populasi dan sampel penelitian | 38 |
| Tabel 3. Indikator pengukuran variabel penelitian | 39 |
| Tabel 4. Indikator, definisi operasional, parameter dan skala pengukuran karakteristik..... | 40 |
| Tabel 5. Indikator, definisi operasional, parameter dan skala pengukuran lingkungan kerja | 41 |
| Tabel 6. Indikator, definisi operasional parameter dan skala pengukuran sarana prasarana penyuluhan | 42 |
| Tabel 7. Indikator, definisi operasional parameter dan skala pengukuran motivasi..... | 43 |
| Tabel 8. Indikator, definisi operasional, parameter dan skala pengukuran kinerja | 44 |
| Tabel 9. Rangkuman hasil uji validitas kuisisioner | 46 |
| Tabel 10. Rangkuman hasil uji reliabilitas kuisisioner | 47 |
| Tabel 11. Kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar | 59 |
| Tabel 12. Karakteristik individu penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar | 63 |
| Tabel 13. Lingkungan kerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar | 67 |
| Tabel 14. Motivasi penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar | 69 |
| Tabel 15. Sarana prasarana penyuluhan penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar | 72 |
| Tabel 16. Hasil uji validitas konvergen | 75 |
| Tabel 17. Hasil analisis akhir loading factor indikator | 77 |
| Tabel 18. Nilai AVE pada masing-masing variabel | 79 |
| Tabel 19. Hasil perhitungan fornel larcker | 80 |
| Tabel 20. Nilai reliabilitas komposit..... | 81 |
| Tabel 21. Nilai r square..... | 81 |
| Tabel 22. Nilai effect size (f^2) | 82 |
| Tabel 23. Deskripsi hasil pengujian hipotesis penelitian..... | 83 |

DAFTAR GAMBAR

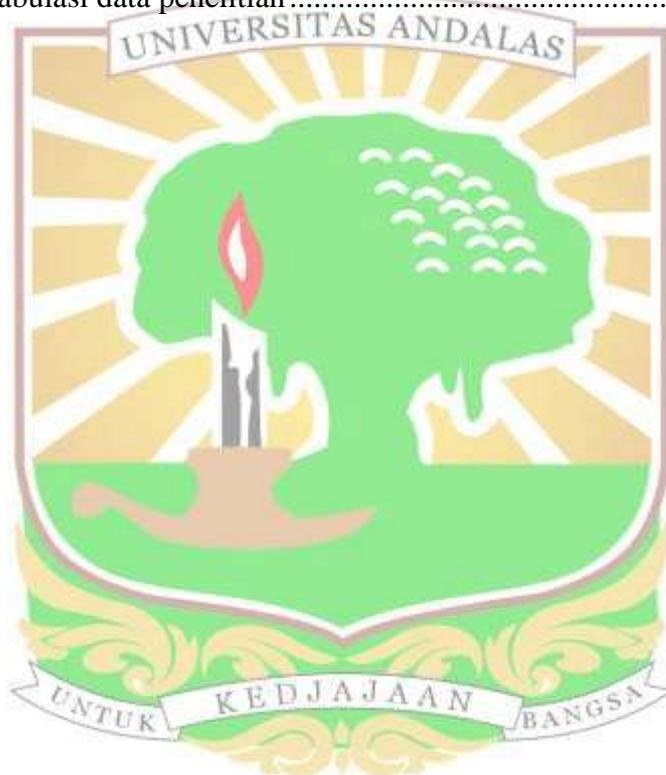
| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1. Kerangka pemikiran | 36 |
| Gambar 2. Diagram jalur penelitian..... | 50 |
| Gambar 3. Peta wilayah kabupaten tanah datar | 54 |
| Gambar 4. Hasil analisis model awal penelitian | 76 |
| Gambar 5. Hasil analisis model akhir penelitian | 78 |
| Gambar 6. Path coefficients antar variabel penelitian | 89 |
| Gambar 7. Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian..... | 95 |



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1. Data produksi komoditi utama pertanian di kabupaten Tanah Datar tahun 2022-2024 | 109 |
| Lampiran 2. Data sebaran kelembagaan tani di kabupaten Tanah Datar Tahun 2024 | 110 |
| Lampiran 3. Kuisisioner penelitian..... | 111 |
| Lampiran 4. Data responden penelitian | 117 |
| Lampiran 5. Tabulasi data penelitian..... | 119 |



BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sundari (2015) menyatakan penyelenggaraan pembangunan pertanian membutuhkan sumber daya manusia yang memadai, agar terwujud peningkatan produktivitas komoditi pertanian. Untuk itu sumberdaya manusia pendukungnya harus ditingkatkan, baik petugas maupun petani. Produksi usaha pertanian mengalami dinamika seiring dengan terjadinya perubahan pola usahatani dari tradisional menjadi moderen. Pemerintah telah melakukan upaya berupa pendidikan dan pelatihan pada sektor pertanian, dengan tujuan sumberdaya yang ada dapat dimanfaatkan dengan optimal, sehingganya pengetahuan, sikap dan keterampilan merela meningkat. Kementan (2014) menyebutkan pembangunan pertanian merupakan bagian dari pembangunan nasional, dan memiliki peran penting dalam penyediaan bahan pangan dan bahan baku industri. Disamping itu juga sebagai penyerap tenaga kerja dan menjadi sumber devisa negara. Pembangunan pertanian haruslah dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama yang bermatapencaharian sebagai petani.

Kementan (2014) menyatakan pembangunan pertanian khususnya pengembangan sumberdaya manusia dilakukan melalui penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Sumberdaya manusia yang perlu ditingkatkan adalah sumberdaya manusia masyarakat pertanian yaitu petani sebagai pelaku utama dan pelaku usaha. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian dilaksanakan oleh penyuluh pertanian, berupa pembekalan petani dengan berbagai pengetahuan, keterampilan, pengenalan paket teknologi dan inovasi baru disektor pertanian, serta upaya mengubah sikap dan perilaku petani tahu, mau dan mampu menerapkan informasi teknologi yang dianjurkan

Sumardjo (2009) menyatakan penyuluhan pertanian merupakan upaya membangun komunitas dengan menyatukan berbagai ide dan elemen, interaksi aktif antar pihak serta menyatukan semua pihak terkait untuk mencapai tujuan bersama, sehingga komunitas yang bergantung pada komunitas lain dapat menjadi lebih mandiri. Syahyuti (2006) menyebutkan penyuluhan pertanian adalah sistem pendidikan luar sekolah yang bertujuan menumbuhkembangkan

pengetahuan, sikap dan keterampilan petani, sehingga mandiri dan mampu memecahkan persoalan usahatannya secara sendiri, sehingga usahatannya lebih efisien dan mencapai keuntungan optimal serta hidup lebih baik.

Tujuan penyuluhan pertanian adalah terjadinya peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani kearah yang lebih baik. Petani yang memiliki sumberdaya, kemampuan manajemen dan kewirausahaan yang tinggi diperlukan untuk mewujudkan tujuan penyuluhan pertanian sehingga mereka mampu membangun usaha agribisnis yang mampu bersaing dari hulu sampai dengan hilir. Penyuluh pertanian haruslah melakukan tugas pendampingan dan konsultasi bagi pelaku utama dan pelaku usaha dalam mengembangkan usaha taninya. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian dilaksanakan oleh penyuluh pertanian, dimana penentuan hasilnya dihitung sebagai kinerja penyuluh pertanian yang terdiri atas; perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi dan pelaporan penyuluhan. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan penyuluhan tersebut dibutuhkan penyuluh pertanian yang mempunyai kinerja baik.

Kementan (2009) menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan pelaksanaan tugas dalam proses penyuluhan pada kurun waktu tertentu. Kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang terdiri atas; perencanaan, pelaksanaan dan s pelaporan dan evaluasi. Kinerja penyuluh pertanian merupakan hasil dari karakteristik individu, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Kinerja juga adalah hasil dari situasional yang terjadi misalnya perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian diantaranya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan.

B. Masalah Penelitian

Kabupaten Tanah Datar merupakan wilayah yang memiliki potensi komoditi pertanian dengan komoditi utama yang menjadi sumber pendapatan masyarakat di kabupaten Tanah Datar adalah padi sawah. Sebagai komoditi utama sektor pertanian maka tanaman padi sawah menjadi perhatian khusus oleh pemerintah Pembinaan kepada petani dilakukan melalui penyelenggaraan penyuluhan pertanian, yang dilakukan oleh penyuluh pertanian. Dengan demikian

produktifitas komoditi pertanian pada sebuah kabupaten dapat disebut sebagai salah satu indikator penyuluh pertanian. Oleh karena itu dibutuhkan penyuluh pertanian yang mempunyai kinerja baik dalam perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi dan laporan penyuluhan pertanian.

Saat ini masih banyak petani yang mempunyai tingkat produksi rendah, sebagaimana terlihat pada lampiran 1, beberapa data tersebut sebagai berikut; produksi padi sawah tahun 2023 sebesar 306.969,26 ton sedangkan tahun 2024 sebesar 265.048,21 ton, angka ini menunjukkan penurunan produksi padi sawah di Kabupaten Tanah Datar. Produksi jagung tahun 2023 sebesar 24.604,83 ton, sedangkan tahun 2024 menurun menjadi 21.881,21 ton. Produksi cabe merah tahun 2023 sebesar 19,4602 ton, sedangkan tahun 2024 menurun menjadi 14,2493,18 ton. Luas tanam padi sawah tahun 2023 adalah 54.299 Ha, sedangkan tahun 2024 sebesar 52.787, dari angka tersebut terlihat terjadi penurunan luas tanam padi sawah. Penurunan luas tambah tanam (LTT) dan produksi tanaman padi sawah disebabkan oleh banyak faktor seperti; penerapan teknologi belum maksimal, tidak tersedianya bibit unggul, dan sarana produksi seperti pupuk, pestisida, dan lain-lain, serangan hama penyakit, pengaruh musim kemarau atau hujan, bencana alam, dan lain-lain. Berkaitan dengan penyuluh antara lain belum maksimalnya peran penyuluh dalam transfer ilmu dan teknologi kepada petani, sehingga masih ada petani yang belum menerapkan teknologi budidaya anjuran.

Hasil wawancara terbatas dengan sembilan orang penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar diperoleh data bahwa pelatihan bagi penyuluh pertanian umumnya secara *online* (*aplikasi zoom meeting*) dan yang dilaksanakan secara *offline* dalam 1 tahun hanya 2 kali dan tidak semua penyuluh memperoleh kesempatan ikut pelatihan *offline*. Sementara itu penyuluh pertanian membutuhkan pelatihan dalam upaya peningkatan sumberdaya baik teknis maupun non teknis. Pemberian penghargaan kepada penyuluh berprestasi tidak ada, hal ini menyebabkan penyuluh pertanian kurang termotivasi dalam pelaksanaan tugas. Sarana prasarana yang dibutuhkan oleh penyuluh pertanian belum tersedia sesuai kebutuhan, misalnya alat peraga dan alat bantu penyuluhan yang dibutuhkan penyuluh dalam proses penyuluhan, seperti; soil tester, caplak untuk tanam padi jajar legowo. Lahan percontohan sudah dimanfaatkan tapi

belum berfungsi sebagai tempat kaji terap teknologi. Jumlah penyuluh pertanian cenderung makin berkurang karena memasuki masa pensiun, sementara penambahan personil baru tidak ada

Menurunnya luas tambah tanam dan produksi komoditi pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja penyuluh pertanian (Sundari, 2015). Penelitian (Anantanyu, 2011); (Prawiranegara. & Sumardjo, 2015) menunjukkan rendahnya kapasitas penyuluh dan kelembagaan penyuluhan berdampak pada kinerja penyuluh yang rendah, maka pemerintah sebagai penentu kebijakan melakukan upaya agar tingkatan kinerja penyuluh pertanian menjadi meningkat. Oleh karena itu dari informasi diatas perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar melalui pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar
2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Akademis penelitian ini merupakan tambahan ilmu pengetahuan dalam pengembangan ilmu penyuluhan dan pembangunan.
2. Bagi Pemerintah khususnya Kabupaten Tanah Datar, penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Penulisan tinjauan pustaka pada penelitian ini mencakup ruang lingkup sebagai berikut; pembangunan pertanian, penyuluhan pertanian, kinerja penyuluh pertanian, penelitian terdahulu.

A. Pembangunan Pertanian

Sudaryanto & Sumaryanto (2005) menyatakan bahwa sektor pertanian memegang peran utama dalam hal penyediaan berbagai sumber bahan pangan pokok dan berfungsi strategis sebagai penopang perekonomian bangsa. Kondisi ini tentunya akan menjadi faktor utama dalam membuat rancangan pembangunan pertanian, yang juga berfungsi sebagai salah satu upaya penambahan lapangan pekerjaan serta pengurangan angka kemiskinan. Kementan (2010) menyebutkan pembangunan pertanian berperan kuat dalam menjaga perekonomian yang meliputi; permodalan, bahan baku pakan dan industri, bio energy dan tenaga kerja serta sumber devisa Negara, yang selalu memperhatikan keselamatan lingkungan. Sebagai negara yang mempunyai warga mayoritas berprofesi sebagai petani, tentunya pendapatan petani harus tinggi untuk memebuhi kebutuhan keluarganya.

Mosher (1991) menyebutkan pembangunan pertanian sebagai bagian dari pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan produksi dan produktivitas hasil pertanian, oleh karena itu perlu dilakukan berbagai upaya dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keterampilan petani serta modal usahatani. Mardikanto (2009) menyebutkan pembangunan pertanian adalah cara supaya terjadi perubahan kondisi pertanian menjadi lebih produktif. Slamet (2003) menyatakan program pembangunan dapat dikembangkan oleh tenaga ahli dan profesional dibidang penyuluhan pembangunan, dan akan berjalan sebagaimana mestinya bila program penyuluhan mempunyai sistem kelembagaan penyuluhan yang baik dan penyelenggaraannya didukung sepenuhnya oleh tenaga ahli dan kompeten di bidang penyuluhan. Arifin (2005) menyebutkan pembangunan pertanian harus diutamakan karena merupakan cara pemulihan ekonomi masyarakat.

Pembangunan pertanian sebagai bagian dari pembangunan nasional. mempunyai peran besar dalam menjamin ketersediaan pangan, salah tujuannya adalah peningkatan kesejahteraan petani yang merupakan pelaku utama dan pelaku usaha dalam pembangunan. Maka dari itu dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian dibutuhkan penyuluh pertanian yang berkinerja baik supaya pengetahuan, sikap dan keterampilan petani meningkat sehingga produktifitas hasil pertanian yang diusahakan petani bisa meningkat dan ketersediaan pangan lebih terjamin.

B. Penyuluhan Pertanian

Lumintang (2003) menyebutkan penyuluhan merupakan upaya dalam merubah pengetahuan (kognitif), sikap (emosi) dan keterampilan (gerakan mental) petani, menjadi lebih baik dalam rangka mewujudkan kesejahteraannya. Mardikanto (2009) menyatakan penyuluhan pertanian merupakan sistem pendidikan luar sekolah bagi petani dan keluarganya agar dalam melaksanakan usahatani menjadi lebih baik dan lebih menguntungkan supaya tercipta kehidupan yang lebih baik. Abbas (1995) menjabarkan penyuluhan pertanian sebagai cara atau usaha pendidikan yang bersifat *non-formal* untuk para petani dan keluarganya di pedesaan. Kementan (2016) menguraikan bahwasanya penyuluhan pertanian adalah proses pembelajaran yang bertujuan membantu petani agar lebih mandiri dan percaya diri dalam mengelola usaha taninya. Melalui kegiatan ini, petani didorong untuk aktif mencari dan memanfaatkan informasi seputar pasar, teknologi, pembiayaan, serta sumber daya lain yang mendukung. Harapannya, mereka bisa meningkatkan hasil panen, menjalankan usaha secara lebih efisien, memperoleh pendapatan yang lebih baik, dan hidup lebih sejahtera. Tak kalah penting, penyuluhan juga menanamkan kesadaran akan pentingnya menjaga kelestarian lingkungan sebagai bagian dari keberlanjutan usaha pertanian.

Kartasapoetra (1994) menyatakan tujuan penyuluhan pertanian terdiri atas jangka pendek dan jangka panjang. Tujuan jangka pendek adalah mengupayakan perubahan pengetahuan dan sikap petani supaya lebih aktif dan dinamis, sedangkan tujuan jangka panjang, yaitu meningkatkan taraf hidup masyarakat tani

supaya lebih terjamin kesejahteraan hidup petani. Sudarmanto (2001) menyebutkan tujuan penyuluhan pertanian adalah melakukan perubahan cara dalam usahatani yang dilakukan oleh petani dari cara lama menjadi cara baru yang lebih baik dalam, supaya permasalahan usahatani yang dihadapinya dapat diselesaikan.

Isbandi & Adi (2005) menyebutkan penyuluh merupakan agen perubahan dan seorang petugas lapangan dari suatu instansi/lembaga yang sudah mendapat pelatihan, mempunyai kemampuan teknis relevan dengan kegiatan penyuluhan pertanian. Mardikanto (2009) menyatakan penyuluh pertanian merupakan seseorang yang memberikan pendidikan luar sekolah kepada petani, sebagai upaya peningkatan produksi pertanian guna mewujudkan kesejahteraan petani melalui adanya suatu inovasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Kementerian Pertanian (2016), penyuluh pertanian adalah individu warga negara Indonesia yang menjalankan tugas dalam bidang penyuluhan. Di antaranya terdapat penyuluh yang berasal dari kalangan pegawai negeri sipil, yang disebut sebagai penyuluh PNS. Mereka merupakan aparatur sipil negara yang secara resmi diberikan tanggung jawab, kewenangan, serta hak oleh pejabat yang berwenang dalam institusi pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan secara menyeluruh.

Peningkatan kesejahteraan petani dapat dicapai melalui upaya peningkatan volume dan kualitas hasil pertanian. Untuk itu, petani perlu menunjukkan sikap yang lebih aktif dan adaptif dalam mengimplementasikan materi yang diperoleh dari kegiatan penyuluhan. Disisi lain, penyuluh pertanian sebagai motor penggerak perubahan memiliki peran strategis dalam memperluas serta menyempurnakan program penyuluhan agar lebih relevan dan berdampak nyata. Dengan pendekatan yang tepat, petani akan lebih puas terhadap hasil usahanya, yang pada gilirannya dapat mendorong perbaikan taraf hidup mereka (Bryan & Glenn, 2004).

Kementan (2021) menyebutkan salah satu strategi pada penyelenggaraan penyuluhan pertanian yaitunya berdasarkan teknologi informasi dan komunikasi yang diterapkan melalui; penyebarluasan informasi pertanian melalui berbagai

media, pengembangan database penyuluhan yang terdiri atas; kelembagaan dan ketenagaan penyuluhan serta pengembangan sistem informasi penyuluh pertanian.

Mardikanto (2009) menyebutkan penyusunan program secara tertulis sangat penting dilakukan agar masyarakat tani lebih mudah memahami isi dan arah kegiatan, sehingga partisipasi mereka dalam pembangunan pertanian dapat meningkat. Selain itu, dokumen tertulis ini berfungsi sebagai pedoman pelaksanaan untuk mencegah kesalahpahaman, memungkinkan evaluasi di setiap tahap pelaksanaan—sebelum, selama, dan sesudah program berlangsung—serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Perencanaan tertulis juga membantu memperjelas tujuan, menjamin kesinambungan program, dan mendorong efisiensi dalam penggunaan dana.

Kementan (2016) menjelaskan bahwa program penyuluhan pertanian merupakan rancangan kegiatan penyuluhan yang mencakup berbagai aspek, dan merupakan hasil integrasi antara pengorganisasian serta pengelolaan seluruh sumber daya yang tersedia—baik dari pemerintah, sektor swasta, maupun partisipasi masyarakat. Penyusunan program ini didasarkan pada kebutuhan nyata petani di lapangan. Dalam pelaksanaannya, program penyuluhan harus selaras dan mendukung perencanaan pembangunan dari tingkat desa hingga ke tingkat nasional. Salah satu dokumen penting dalam penyuluhan adalah Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTTP), yang disusun oleh masing-masing penyuluh sesuai dengan kondisi wilayah binaannya. Dokumen ini mencakup informasi mengenai potensi wilayah, tingkat produktivitas, kondisi lingkungan usaha tani, serta tujuan, identifikasi masalah, dan rencana kegiatan yang akan dilakukan. Selain itu, RKTTP juga dilengkapi dengan peta wilayah kerja dan peta potensi wilayah, yang berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan penyuluhan sekaligus sebagai alat evaluasi untuk menilai efektivitas kegiatan penyuluhan.

Arifin (2016) menyebutkan dengan berkembangnya teknologi informasi maka diseminasi dapat diterapkan pada berbagai hal antara lain; penyebarluasan informasi melalui organisasi tertentu. Diseminasi informasi perlu dilakukan supaya informasi yang disampaikan ke pihak lain mudah diterima, dapat dipahami tujuannya, mau menerima dan menggunakan informasi tersebut.

Sulistyo dan Basuki (2004) menyebutkan pelaksanaan diseminasi informasi pada awalnya dimulai dari sumber informasi, processing, penyaluran ke penerima. Pada saat melakukan diseminasi informasi, maka penyuluh haruslah mempunyai keahlian dalam berinteraksi serta memiliki cara-cara tertentu sehingga mudah diterima oleh pihak petani. Diseminasi informasi dan teknologi pertanian haruslah berdasarkan kebutuhan petani, seperti; melaksanakan diseminasi, melaksanakan penerapan metode penyuluhan seperti (anjangsana, kelompok, massal), melaksanakan demonstrasi / sekolah lapang, melaksanakan temu lapang, temu tugas, dan lain-lain, melaksanakan kursus tani/pelatihan, pemberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, Gapoktan, asosiasi tani dan usaha formal (koperasi, dll). penumbuhan kelembagaan tani, peningkatan kelas kemampuan (Kementan, 2016)

Tugimin (2004) menyatakan kemitraan adalah kerjasama beberapa pihak dalam suatu kegiatan usaha dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap segala resiko usaha guna mewujudkan hasil yang lebih baik dari pada dikerjakan secara individu. Kemitraan usaha antara petani dan pengusaha haruslah saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu perlu upaya untuk meningkatkan kapasitas petani khususnya dalam hal akses informasi, melalui berbagai cara seperti; memberikan informasi, dan menunjukan sumber informasi, membangun jejaring kerja antar petani, membangun kemitraan, memandu dalam pembuatan proposal. Untuk membantu akses petani ke lembaga keuangan, informasi sarana produksi pertanian dan pemasaran, yang dapat dilakukan oleh penyuluh pertanian adalah melalui memandu (mengawal dan mendampingi) penyusunan RDKK antara lain; menyusun Rencana Usaha Kelompok (RUK) dan Rencana Usaha Bersama (RUB), Rencana Definitif Kelompok (RDK), Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok Tani (RDKK) dan RDKK pupuk subsidi, (Permentan 67/ 2016).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian nomor 91 tahun 2013 tentang pedoman Evaluasi Kinerja penyuluh Pertanian, maka terdapat beberapa indikator penilaian kinerja penyuluh pertanian yaitu; 1)Persiapan Penyuluhan Pertanian 2)Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian 3)Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian). Kegiatan yang termasuk persiapan penyuluhan antara lain; membuat

data potensi wilayah dan agro ekosistem, memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok Tani (RDKK), penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan, membuat rencana kerja tahunan penyuluh pertanian). Rangkaian kegiatan dalam pelaksanaan penyuluhan meliputi penyampaian materi kepada petani, penerapan metode penyuluhan yang tepat, serta peningkatan kemampuan petani dalam mengakses berbagai informasi penting seperti pasar, teknologi, sarana dan prasarana, serta sumber pembiayaan. Selain itu, penyuluhan juga mencakup upaya untuk membentuk dan memperkuat kelembagaan petani serta kelembagaan ekonomi petani, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Adapun kegiatan evaluasi dan pelaporan mencakup penilaian terhadap jalannya penyuluhan serta penyusunan laporan atas kegiatan yang telah dilaksanakan.

Agar kegiatan penyuluhan dapat berlangsung secara optimal dan efisien, diperlukan penyuluh pertanian yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja tersebut tercermin dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mengingat peran penting penyuluh dalam mendampingi petani agar lebih mandiri, tangguh, dan sejahtera, serta dalam menyampaikan inovasi teknologi pertanian, maka perhatian terhadap kualitas kinerja penyuluh menjadi hal yang sangat penting.

C. Kinerja Penyuluh Pertanian

C.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2007) menyebutkan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diembannya. Wibowo (2007) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah direncanakan dan dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan, yang dipengaruhi oleh penghargaan dari organisasi tempat bekerja. Bahua & Nikmah (2017) mendefinisikan kinerja sebagai suatu perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan fungsinya pada suatu organisasi, dalam jangka waktu tertentu untuk mewujudkan tujuan organisasi. Afandi (2018) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

pada suatu organisasi sebagaimana wewenang dan tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan organisasi, yang dilaksanakan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak berlawanan dengan etika yang berlaku.

Menurut Haryadi dkk (2001) serta Bryan & Glenn (2004), kinerja penyuluh pertanian mencerminkan hasil kerja yang menunjukkan sejauh mana penyuluh memahami dan menjalankan tugas serta fungsinya dalam melaksanakan program penyuluhan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan petani, dengan tujuan akhir meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan mereka. Haryadi (2001) menekankan bahwa kinerja merupakan bentuk eksistensi penyuluh dalam memahami peran dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Bryan & Glenn (2004) memandang kinerja sebagai kemampuan penyuluh dalam merancang dan menjalankan program penyuluhan yang bermutu dan sesuai dengan kepentingan petani. Bansir (2008) menambahkan bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan status pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi penyuluhan. Secara keseluruhan, bagi seorang penyuluh pertanian, kinerja mencerminkan sejauh mana tugas pokok dapat dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka kinerja dapat diartikan sebagai perilaku atau aksi yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada suatu organisasi pada jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dimana kinerja organisasi akan ditentukan atau dipengaruhi oleh penilaian kinerja individu. Kinerja penyuluh pertanian dapat dipahami sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh penyuluh, yang dipengaruhi oleh status dan kondisi kerjanya, kebijakan lembaga penyuluhan, serta dorongan motivasi dalam menjalankan program penyuluhan.

C.2. Penilaian Kinerja

Armstrong & Baron (1998) menyatakan penilaian kinerja merupakan metode yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi berbagai kelemahan dan hambatan dalam pelaksanaan tugas, sekaligus mencari solusi agar proses kerja menjadi lebih baik dan berkembang. Melalui proses ini, setiap pegawai dapat memahami sejauh mana efisiensi dan efektivitas mereka dalam bekerja guna

mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2001) menyatakan bahwa penilaian kinerja memiliki dua fungsi utama: fungsi administratif—yang mencakup aspek seperti kompensasi, promosi, pemutusan hubungan kerja, perampingan organisasi, dan pemberhentian sementara—serta fungsi pengembangan, yang meliputi identifikasi kekuatan dan area peningkatan, perencanaan pelatihan, serta pengembangan karier. Frekuensi pelaksanaan penilaian kinerja ditentukan berdasarkan pertimbangan praktis dan jenis pegawai yang dinilai.

Gomez (2001) menambahkan bahwa penilaian kinerja berfungsi sebagai acuan dalam merumuskan kebijakan organisasi, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pegawai, seperti promosi jabatan, penggajian, dan pemberhentian. Selain itu, penilaian ini juga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan. Nawawi & Martini (2003) menjelaskan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kelemahan pegawai yang berdampak pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja, yang kemudian dapat dijadikan dasar dalam merancang kebutuhan pelatihan di lingkungan organisasi.

Kasmir (2017) menjelaskan penilaian kinerja merupakan suatu proses terstruktur yang dijalankan oleh organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja, kontribusi, potensi, dan nilai dari tugas yang dilaksanakan oleh setiap karyawan. Evaluasi ini berlandaskan pada aturan serta standar kerja yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan sejumlah indikator seperti volume pekerjaan, tingkat efisiensi, efektivitas pelaksanaan tugas, dan produktivitas selama periode tertentu. Di samping itu, penilaian kinerja berperan sebagai sarana bagi organisasi untuk memberikan umpan balik atas kinerja pegawai, yang dilakukan oleh pimpinan yang memiliki otoritas, serta menjadi pijakan dalam merumuskan strategi pencapaian misi dan tujuan organisasi. Tujuan utama dari penilaian ini adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pencapaian kerja, sekaligus sebagai bentuk apresiasi terhadap kemampuan dan keterampilan individu. Melalui mekanisme ini, manajemen dapat lebih mudah membangun motivasi kerja dan meningkatkan mutu kinerja pegawai sesuai dengan arah dan tujuan organisasi.

C.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Atmosoeperto (2000) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya aspek personal, psikologis, dan organisasi, serta unsur kemampuan, keterampilan, motivasi, dan peluang dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan. Faktor personal meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, status sosial, dan kondisi demografis. Sementara itu, faktor psikologis mencakup persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Dari sisi organisasi, kinerja dipengaruhi oleh struktur organisasi, rancangan pekerjaan, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan.

Mangkunegara (2001) menambahkan bahwa kinerja individu ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi berasal dari sikap karyawan dalam merespons situasi kerja. Senada dengan itu, Mathis & Jackson (2001) menyebutkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, karakteristik pekerjaan, serta hubungan individu dengan organisasi. Siagian (2002) menjelaskan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu melalui rumus $P = M \times K \times T$, yakni P adalah Performance atau kinerja, M adalah motivasi, K adalah kemampuan, dan T adalah tugas yang tepat. Mangkunegara (2001) serta Mathis & Jackson (2001) menyoroti bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dorongan motivasi terhadap tugas yang dijalankan, kualitas hubungan antar individu, serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu,

Ningsih dkk, (2022) menekankan pentingnya faktor lingkungan kerja, motivasi kolektif dalam organisasi, dan kapasitas institusional sebagai penentu kinerja. Cokroaminoto (2007) berpendapat bahwa pencapaian kinerja individu dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, jenis tugas yang diberikan, serta bentuk penghargaan yang diterima dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Sejalan dengan itu, Siagian (2002) menekankan bahwa motivasi, kompetensi, dan kesesuaian tugas dengan pekerjaan merupakan faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja individu.

Berdasarkan hasil penelitian Hasanudin & Abdur (2019) di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status kepegawaian, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Sementara itu, Kinasih dkk, (2021) dalam kajiannya mengenai pelaksanaan program Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani) di Kabupaten Sragen, mengidentifikasi bahwa frekuensi pelatihan, usia, masa kerja, jumlah kelompok tani binaan, dan dukungan fasilitas penyuluhan merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Penelitian Paginian dkk, (2021) menunjukkan bahwa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja menjadi variabel penting yang memengaruhi efektivitas kerja penyuluh pertanian.

Di Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Modeong dkk, (2023) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh lapangan ke dalam dua kategori, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi usia, pendidikan formal, masa kerja, jumlah tanggungan keluarga, serta pelatihan yang diikuti. Faktor eksternal mencakup jarak tempat tinggal, ketersediaan informasi, intensitas kegiatan penyuluhan, sistem penghargaan, dan dukungan sarana prasarana. Jamil dkk, (2023) dalam penelitiannya di kabupaten Jeneponto mengidentifikasi bahwa kinerja penyuluh dipengaruhi oleh faktor internal seperti pendidikan formal, pelatihan, usia, masa kerja, jumlah tanggungan, dan jarak wilayah kerja. Faktor eksternal yang turut berperan meliputi jumlah kelompok binaan, motivasi kerja, pemanfaatan media penyuluhan, ketersediaan teknologi informasi, partisipasi petani, serta dukungan pembinaan dan supervisi.

Berdasarkan kajian teoritis dan kondisi implementatif yang telah diuraikan sebelumnya, serta merujuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka peneliti menetapkan sejumlah faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar, yaitu karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan, serta motivasi merupakan variabel utama yang memengaruhi kinerja penyuluh. Pemilihan variabel-variabel tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan relevansinya terhadap tujuan penelitian, dukungan dari temuan empiris yang telah banyak dikaji sebelumnya, kekuatan landasan teoritis yang mendasarinya, serta

kemudahan dalam proses pengukuran dan pengumpulan data. Selain itu, variabel-variabel tersebut dinilai mampu mendukung pengujian hipotesis secara sistematis dalam kerangka penelitian ini.

Faktor-faktor karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman pelatihan, dan masa kerja, telah diidentifikasi dalam berbagai studi sebagai determinan penting terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penelitian Paginian dkk, (2021) mengenai strategi peningkatan kinerja penyuluh di kabupaten Landak, menunjukkan relevansi karakteristik individu dalam mendukung efektivitas kerja. Temuan serupa juga diungkap oleh Rosmallah dkk, (2023) dalam kajiannya di Kecamatan Sampara, Kabupaten Konawe, yang menyoroti hubungan antara karakteristik penyuluh dan kinerja mereka. Pinem & Luis (2023) menambahkan perspektif lain dengan meneliti pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh di kabupaten Agan Hilir, provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja penyuluh, yang mencakup aspek kelompok tani binaan, wilayah binaan, serta intensitas kegiatan penyuluhan, merupakan faktor yang turut memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Hal ini tercermin dalam penelitian Wibowo & Yoyon (2020) yang mengkaji dinamika kinerja penyuluh selama pandemi COVID-19 di Kabupaten Magelang. Kinasih dkk, (2021) juga menyoroti peran lingkungan kerja dalam pelaksanaan program Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani) di Kabupaten Sragen. Sementara itu, Modeong dkk, (2023) dalam studi di Kecamatan Kotabunan, Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, menegaskan pentingnya kondisi wilayah binaan dan intensitas penyuluhan terhadap efektivitas kerja penyuluh. Mahulauw dkk, (2023) turut memperkuat temuan tersebut dengan meneliti pengaruh motivasi kerja yang erat kaitannya dengan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan.

Faktor motivasi, yang mencakup dorongan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan keinginan untuk berkuasa, merupakan elemen psikologis yang berperan penting dalam menentukan kinerja penyuluh pertanian. Jamil dkk, (2023) dalam penelitiannya di Kabupaten Jeneponto selama masa pandemi

COVID-19 mengidentifikasi bahwa ketiga dimensi motivasi tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja penyuluh. Pinem & Luis, (2023) juga menegaskan bahwa motivasi, bersama dengan kompensasi dan budaya kerja, merupakan determinan utama dalam meningkatkan kinerja penyuluh di Kabupaten Agan Hilir, Provinsi Sumatera Utara. Senada dengan itu, Mahulauw dkk, (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi yang substansial terhadap pencapaian kinerja penyuluh pertanian lapangan.

Ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan, seperti Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), alat transportasi, serta perangkat bantu penyuluhan, merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Penelitian Hasanudin & Abdur (2019) di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas penyuluhan berkontribusi terhadap kepuasan petani dan peningkatan produktivitas usaha tani jagung. Wibowo & Yoyon (2020) juga menyoroti peran sarana prasarana dalam mendukung kinerja penyuluh selama masa pandemi COVID-19 di Kabupaten Magelang. Kinasih dkk, (2021), dalam konteks pelaksanaan program Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani) di Kabupaten Sragen, menekankan pentingnya dukungan fasilitas dalam menunjang efektivitas penyuluhan. Sementara itu, Jamil dkk, (2023) mengidentifikasi bahwa keterbatasan sarana dan prasarana menjadi salah satu kendala utama dalam pencapaian kinerja optimal penyuluh pertanian di Kabupaten Jeneponto.

Karakteristik Individu

Rahman & Abdul (2013) menjelaskan karakteristik individu merujuk pada atribut khas yang melekat pada seseorang dan mencerminkan perbedaan dalam hal motivasi, inisiatif, serta kapasitas untuk menyelesaikan tugas, mengatasi masalah, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang berdampak pada kinerja kerja.

Usia

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), usia diartikan sebagai rentang waktu hidup seseorang yang dihitung sejak kelahiran hingga saat ini. Iswantoro & Anastasia (2013) menyebutkan usia merupakan indikator atau tingkat

perkembangan hidup yang turut memengaruhi kondisi fisik individu. Seiring bertambahnya usia, seseorang cenderung menjadi lebih bijaksana dalam mengambil keputusan, karena kehati-hatian meningkat untuk menghindari risiko yang dapat menambah beban (Wijaya & Cholid, 2018). Berdasarkan BKKBN (2013), usia produktif berada dalam rentang 15 hingga 64 tahun, di mana individu umumnya lebih aktif, sehat secara fisik, dan mampu menjalankan tugas penyuluhan dengan optimal. Penelitian Bahua dkk, (2010) menunjukkan bahwa usia penyuluh memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Fenomena umum di dunia kerja menunjukkan bahwa semakin tua usia seseorang, kinerjanya cenderung mengalami penurunan. Usia merupakan salah satu komponen karakteristik individu yang berperan dalam fungsi biologis dan psikologis penyuluh, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam mempelajari, memahami, menerima, serta mengadopsi teknologi baru, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, usia menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

Jenis Kelamin

Hungu (2016) menjelaskan jenis kelamin merupakan perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang telah ada sejak kelahiran, dan perbedaan tersebut bersifat tetap serta tidak dapat dipertukarkan dalam hal fungsi biologis. Dalam konteks dunia kerja, laki-laki cenderung ditempatkan pada tugas-tugas lapangan, sementara perempuan lebih sering berada di lingkungan kerja kantor. Pola ini muncul sebagai hasil dari pertimbangan terhadap karakteristik spesifik masing-masing jenis kelamin. Jenis kelamin turut memengaruhi tingkat partisipasi dan produktivitas individu dalam bekerja. Meskipun secara prinsip tenaga kerja tidak seharusnya dibedakan berdasarkan jenis kelamin, pada praktiknya laki-laki umumnya dianggap lebih sesuai untuk pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik. Namun, dalam situasi tertentu, perempuan dapat menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi karena sifatnya yang lebih teliti, sabar, dan tekun.

Teori nature dan nurture kerap digunakan untuk menjelaskan perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang dianggap telah ditentukan oleh alam, khususnya dalam konteks sosial di tengah masyarakat. Teori ini berakar dari

pemikiran filsafat yang telah berkembang sejak zaman kuno. Dalam filsafat Yunani Kuno, alam dipahami melalui dualisme kosmik yang saling bertentangan, seperti terang dan gelap, baik dan buruk, stabil dan berubah, terbatas dan tak terbatas, serta laki-laki dan perempuan. Pertentangan ini menciptakan dua kutub eksistensial yang tidak seimbang, di mana unsur-unsur yang diasosiasikan dengan laki-laki cenderung diberi makna positif, sementara yang dikaitkan dengan perempuan sering kali dipandang negatif. Teori nurture, di sisi lain, memandang peran laki-laki dan perempuan sebagai hasil konstruksi sosial. Dalam masyarakat patriarkal, definisi tentang laki-laki tidak terlepas dari tiga konsep metafisis: identitas, dikotomi, dan kodrat, yang membentuk cara pandang terhadap peran gender dalam struktur sosial.

Pendidikan Formal

Slamet (2003) menyebutkan pendidikan formal merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh penyuluh pertanian karena berperan dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang mendukung efektivitas serta efisiensi kerja. Melalui proses pendidikan, individu memperoleh kemampuan untuk memahami materi, memperluas wawasan, dan mengambil keputusan secara tepat. Suprijanto (2009) menjelaskan bahwa pendidikan formal adalah proses belajar yang dilakukan secara sadar oleh peserta didik dalam lingkungan yang terorganisir, yaitu sekolah. Pengalaman pendidikan formal yang dimiliki penyuluh dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, karena pendidikan tersebut membantu mereka menjalankan tugas dan fungsi secara lebih optimal. Penyuluh dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mampu merancang strategi kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang diselenggarakan secara sistematis dan berjenjang, meliputi pendidikan dasar, menengah, dan tinggi.

Soedijanto (2001) mengemukakan bahwa tujuan utama pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan individu dalam meningkatkan kualitas hidupnya. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, maka semakin besar pula peningkatan dalam aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan, yang pada

akhirnya berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Bagi seorang penyuluh pertanian, pendidikan formal berperan penting dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok secara optimal. Oleh karena itu, tingkat pendidikan formal yang dimiliki penyuluh dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka dalam menjalankan fungsi penyuluhan.

Pelatihan

Simamora dan Hendri (2006) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pengembangan potensi individu yang bertujuan untuk membentuk perilaku yang lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Bagi penyuluh pertanian, pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara intensif dalam waktu yang relatif singkat. Basri & Rivai (2005) menambahkan bahwa pelatihan berperan dalam memperkaya kompetensi individu, yang pada akhirnya menjadi aset berharga bagi organisasi. Karena pelatihan bersifat praktis, penyuluh yang mengikutinya diharapkan mampu mengimplementasikan materi yang diperoleh dalam kegiatan penyuluhan. Oleh sebab itu, frekuensi keterlibatan penyuluh dalam pelatihan dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyampaikan informasi secara efektif kepada masyarakat.

Aruan & Danil (2013) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Terdapat tiga situasi utama yang menandakan perlunya pelatihan, yaitu ketika individu belum mampu menyelesaikan tugas, menerima tanggung jawab baru, atau memperoleh posisi jabatan yang lebih tinggi. Pelatihan bagi penyuluh diselenggarakan melalui dua jenis program, yakni pelatihan bersyarat dan pelatihan tidak bersyarat. Pelatihan bersyarat dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan jenjang jabatan atau golongan kepangkatan, sementara itu, pelatihan tidak bersyarat tidak memerlukan persyaratan kepangkatan maupun riwayat pelatihan sebelumnya, dan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi penyuluh dalam bidang teknologi pertanian, seperti pelatihan komoditas, budidaya, atau teknologi spesifik lainnya. Oleh karena itu, pengalaman mengikuti pelatihan memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Masa Kerja

Hasibuan & Malayu (2010) mendefinisikan masa kerja sebagai durasi seseorang menjalankan tugas dalam suatu organisasi, yang mencerminkan salah satu aspek karakteristik individu. Bryan & Glenn (2004) menemukan bahwa pengalaman kerja memberikan dampak positif bagi penyuluh yang masih baru, sedangkan bagi penyuluh yang telah lama bekerja, tingkat kepuasan dari pihak yang dilayani cenderung lebih rendah. Pengalaman kerja penyuluh dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menjalankan tugas secara efektif. Penyuluh yang telah memiliki masa kerja panjang umumnya telah menjalin banyak komunikasi dan interaksi dengan petani, sehingga memiliki kapasitas untuk merancang rencana usaha tani yang dapat dijadikan pedoman dalam pengembangan kegiatan pertanian.

Mardikanto (2009) mengemukakan bahwa semakin lama seseorang menjalani pekerjaan, maka semakin luas pula pengalaman yang diperoleh, yang pada gilirannya mendorong individu untuk terus belajar dan memperkuat profesionalismenya sebagai penyuluh pertanian. Fatchiya (2010) menambahkan bahwa masa kerja penyuluh memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas penyuluhan. Selama menjalankan aktivitasnya, penyuluh akan melalui proses pembelajaran dan mengembangkan strategi dalam menghadapi berbagai tantangan. Oleh sebab itu, pengalaman dalam bidang penyuluhan turut menentukan tingkat kinerja penyuluh pertanian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah suasana pekerjaan, tempat bekerja dan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan adalah lingkungan atau dengan kata lain segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan disekitar kita disebut lingkungan (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja adalah semua faktor baik fisik, sosial dan psikologis di tempat bekerja yang akan mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Dalam penelitian ini yang termasuk lingkungan kerja adalah; kelompok tani binaan, wilayah binaan, intensitas penyuluhan.

Kelompok Tani Binaan

Hermanto (2011) menyatakan kelompok tani adalah sebuah kelembagaan yang dibentuk petani bertujuan untuk wadah organisasi dalam menjalankan usahatani. Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan Pertanian (Simluhtan) merupakan sistem informasi berbasis web yang memberikan data dan informasi antara lain; kelembagaan Penyuluhan, ketenagaan penyuluh pertanian, kelembagaan petani (kelompok tani, gabungan kelompok tani, kelembagaan ekonomi petani, diprakarsai oleh pusat data dan sistem informasi, kementerian pertanian.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67 Tahun 2016, kelompok tani merupakan wadah yang dibentuk secara mandiri oleh petani, peternak, atau pekebun berdasarkan kesamaan kepentingan, kondisi sosial ekonomi, lingkungan, jenis komoditas yang diusahakan, serta kedekatan hubungan antaranggota. Pembentukan dan pengembangan kelompok tani dilaksanakan melalui proses pemberdayaan petani yang berlandaskan pada budaya, norma, nilai-nilai, dan kearifan lokal, dengan tujuan utama meningkatkan produktivitas usaha tani. Kelompok tani juga memiliki ikatan sosial yang mencerminkan budaya setempat dan kearifan lokal, serta tidak bertentangan dengan karakteristik dasar kelompok, seperti ciri khas, unsur pemersatu, dan fungsi yang dijalankan.

Kegiatan penyuluhan dilakukan melalui pendekatan kelompok supaya tercipta kelembagaan petani yang mempunyai sinergitas dengan pihak lain agar tercipta efisiensi usaha. Salah satu upaya peningkatan kemampuan kelompok tani maka penyuluh pertanian melakukan pembinaan dan pendampingan dengan melakukan penilaian kelas kemampuan kelompok tani secara periodik. Upaya menjadikan kelompok tani yang kuat dan mandiri dilakukan melalui: melengkapi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, melaksanakan pertemuan rutin, menyusun rencana kerja kelompok tani, melengkapi administrasi kelompok, memfasilitasi kegiatan agribisnis kelompok, memfasilitasi usaha tani secara komersial dan berorientasi pasar, pelayanan informasi dan teknologi,

menumbuhkan kemitraan, mengembangkan pemupukan modal, meningkatkan kelas kemampuan yang terdiri atas kelas pemula, kelas lanjut, kelas madya, dan kelas utama. Kustiari & Tanti (2006) menjelaskan tingkat keaktifan petani dalam kelompok tani tercermin dari partisipasi mereka dalam pertemuan rutin, keterlibatan dalam berbagai kegiatan kelompok, serta kontribusi dalam diskusi. Keaktifan tersebut memiliki hubungan positif dengan kemampuan petani dalam mengelola usaha taninya secara efektif.

Wilayah Binaan

Wilayah binaan adalah wilayah kerja yang menjadi tanggung jawab seorang penyuluh dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian, sehingga penyuluh pertanian lebih fokus dalam melakukan pendampingan kepada petani serta petani dapat mengakses informasi dan teknologi dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan supaya tercapai peningkatan produktifitas usaha taninya. Sebagaimana UU nomor 19 tahun 2013 tentang perlindungan dan pemberdayaan petani mengamanatkan 1 desa 1 penyuluh pertanian, karena keberadaan penyuluh dibutuhkan dalam pengawalan dan pendampingan petani dalam penerapan teknologi, penumbuhan dan pengembangan kelembagaan tani, membangun kemitraan, akses modal, prasarana dan sarana pertanian serta peluang pasar.

Susilo (2006) mengemukakan bahwa lingkungan fisik yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari karakteristik geografis wilayah binaan yang mudah diakses dan tidak memiliki kontur medan yang sulit, serta kondisi iklim yang mendukung aktivitas budidaya pertanian. Sementara itu, Sari (2013) menyoroti bahwa jarak tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dari wilayah binaan dapat menjadi kendala dalam memahami secara langsung persoalan yang dihadapi petani, karena keterbatasan interaksi langsung antara penyuluh dan petani. Selain itu, jarak yang jauh juga berimplikasi pada meningkatnya biaya penyuluh dan potensi keterlambatan dalam menghadiri kegiatan penyuluhan.

Intensitas Penyuluhan

Sunandar dkk, (2020) menyebutkan Intensitas penyuluhan merupakan frekuensi petani dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk pengembangan usaha taninya. Intensitas penyuluhan berperan dalam upaya peningkatan pengetahuan petani, oleh karena itu penyuluh dan petani haruslah bersinergi dengan baik sehingga memberikan hasil yang terbaik. Intensitas penyuluhan adalah frekuensi kegiatan penyuluhan yang diselenggarakan secara terus menerus, mempunyai tujuan meningkatkan kesadaran, pemahaman, keterampilan, dan sikap petani.

Mardikanto (2010) menyebutkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan penyuluhan dapat dilihat dari seberapa jauh proses belajar bersama yang dilakukan secara dialogis. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67 Tahun 2016, sistem kerja penyuluh pertanian yang dikenal sebagai LAKU SUSI merupakan bagian integral dari Sistem Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian dan dilaksanakan melalui kelembagaan penyuluhan di tingkat kecamatan. LAKU, yang merupakan singkatan dari Latihan dan Kunjungan, mencakup kegiatan pelatihan yang diadakan setiap 15 hari sekali di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dan diikuti oleh seluruh penyuluh yang bertugas di wilayah tersebut. Sementara itu, kegiatan kunjungan dilakukan oleh penyuluh ke kelompok tani di wilayah binaan selama empat hari dalam satu minggu, atau paling sedikit dua minggu sekali untuk setiap kelompok tani. Jika jumlah kelompok tani melebihi delapan, maka penyuluh dapat melakukan kunjungan ke lebih dari satu kelompok tani dalam sehari. Selain itu, apabila suatu kelompok tani menjadi pelaksana program tertentu, penyuluh diperbolehkan menambah frekuensi kunjungan ke kelompok tersebut. Julianti (2023) menyatakan tingkat intensitas penyuluhan ini berkontribusi terhadap penilaian kinerja penyuluh, di mana semakin tinggi frekuensi kegiatan penyuluhan yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja penyuluh yang tercermin.

Motivasi

Wibowo (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk menjalin kerja sama sosial dengan individu yang tepat dan berpengalaman, yang pada akhirnya memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja penyuluh pertanian. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Purba (2009), serta Hubeis *et al.*, (2007), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Sufianto (2019) menambahkan bahwa dorongan untuk berprestasi, peluang pengembangan karier, kewenangan, dan tanggung jawab merupakan elemen motivasional yang berdampak langsung pada kinerja individu. Schean (2010) menyatakan bahwa sebagian besar penyuluh pertanian menjalankan tugasnya karena dorongan untuk berprestasi, yakni keinginan untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan orang lain. Kuswoyo (2010) menekankan bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu, diterima secara sosial, dihormati, dapat menjadi pemicu motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sementara itu, individu yang terdorong oleh motivasi kekuasaan cenderung memiliki pengaruh terhadap organisasi, dan dorongan untuk meningkatkan kinerja menjadi faktor pendorong semangat kerja yang tinggi.

Penelitian ini mengacu pada teori motivasi yang dikembangkan oleh McClelland (1961), yang mencakup tiga kebutuhan utama: kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial. Dorongan untuk berprestasi muncul ketika seseorang menghadapi target yang jelas dan realistis untuk dicapai, serta memiliki peluang nyata untuk berhasil. Situasi semacam ini biasanya memicu munculnya kreativitas. Kebutuhan akan pencapaian dapat diidentifikasi melalui dua indikator utama: pertama, kemampuan yang mencerminkan kecakapan individu dalam menguasai keterampilan tertentu, baik yang bersifat bawaan maupun hasil dari proses latihan, dan kedua, kapasitas untuk menghasilkan gagasan atau karya baru, baik dalam bentuk pemikiran maupun produk yang inovatif.

McClelland dalam Siagian (2002), menyatakan kebutuhan akan afiliasi terdiri dari dua aspek utama. Pertama, semangat kerja, yang mencerminkan tingginya moral dan motivasi seseorang dalam menjalankan tugas, serta adanya

dorongan internal untuk bekerja secara aktif dan penuh komitmen. Kedua, kemampuan berinteraksi sosial, yang tercermin dalam kecakapan menjalin komunikasi yang efektif dan kesadaran bahwa manusia tidak dapat hidup secara individual, melainkan membutuhkan keberadaan orang lain dalam kehidupannya. Motivasi afiliasi sendiri merujuk pada dorongan untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang positif, yang ditandai dengan kecenderungan individu untuk menciptakan persahabatan, memilih lingkungan kerja yang bersifat kooperatif, serta menginginkan relasi yang erat, hangat, dan bersahabat. Individu dengan tingkat kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang baik dalam lingkungan kerja.

Dalam pandangan McClelland sebagaimana dikutip oleh Siagian (2004), kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan dorongan seseorang untuk memiliki kendali, memengaruhi, dan mengarahkan perilaku orang lain. Individu dengan motivasi kekuasaan yang tinggi biasanya menunjukkan karakteristik seperti rasa tanggung jawab yang kuat, ketegasan dalam bertindak, serta semangat untuk memengaruhi lingkungan sekitarnya. Mereka cenderung menikmati situasi yang bersifat kompetitif dan memiliki orientasi terhadap pencapaian status sosial. Secara umum, kekuasaan dapat dipahami sebagai kapasitas yang dimiliki oleh individu atas sarana dan prasarana dalam kegiatan penyuluhan dapat menimbulkan berbagai kendala, termasuk menurunnya rasa percaya diri pada diri penyuluh. Purukan dkk (2021) menyatakan bahwa penyuluh sebagai petugas lapangan sangat membutuhkan dukungan fasilitas yang memadai untuk menjalankan tugasnya, karena etos kerja mereka sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana tersebut.

Nuryanto (2008) yang menegaskan bahwa kelancaran pelaksanaan penyuluhan pertanian sangat bergantung pada tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung, yang berfungsi sebagai alat bantu dalam menjalankan kegiatan penyuluhan secara efektif. Lebih lanjut, Peraturan Menteri Pertanian Nomor 03 Tahun 2018 menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan penyuluhan pertanian serta kinerja para penyuluh, pemerintah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas tersebut mencakup bangunan kantor, sumber air bersih, instalasi listrik, lahan percontohan, dan berbagai

kebutuhan lainnya yang mendukung operasional penyuluhan. Dukungan ini dinilai penting untuk menjamin kelancaran dan efektivitas pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Kementan (2010) mengidentifikasi bahwa salah satu faktor pembatas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian adalah minimnya ketersediaan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana penyuluhan mencakup berbagai komponen yang berfungsi memperlancar kegiatan penyuluhan, seperti Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), alat transportasi, serta perangkat pendukung penyuluhan lainnya.

Arlan dkk (2022) menjelaskan bahwa Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) merupakan lembaga penyelenggara kegiatan penyuluhan di tingkat kecamatan, yang berfungsi sebagai pusat koordinasi pembangunan pertanian sekaligus menjadi tempat interaksi antara penyuluh dan petani. BPP berperan sebagai simpul strategis dalam mendukung pelaksanaan program pertanian di wilayah kerjanya.

Jamila (2012) menyebutkan terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja BPP, antara lain peningkatan kualitas kelembagaan BPP itu sendiri, kapasitas sumber daya manusia, ketersediaan sarana dan pembiayaan, serta perencanaan strategis yang terarah. Adapun tugas utama BPP meliputi: menyusun program penyuluhan pertanian tingkat kecamatan; melaksanakan kegiatan penyuluhan; menyediakan dan mendistribusikan informasi terkait teknologi, sarana produksi, pembiayaan, dan akses pasar; memfasilitasi pengembangan kelembagaan dan kemitraan; mendukung peningkatan kapasitas penyuluh; serta menyelenggarakan proses pembelajaran melalui model usaha tani percontohan.

BPP bertanggung jawab dalam mengembangkan kelembagaan penyuluhan pertanian swadaya dan merancang metode penyuluhan yang sesuai dengan karakteristik wilayah serta nilai-nilai kearifan lokal. Agar BPP dapat menjalankan fungsinya secara optimal, diperlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, seperti bangunan kantor lengkap dengan mobiler, akses air bersih, instalasi listrik, lahan percontohan, jaringan internet, dan fasilitas pendukung lainnya.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 51 Tahun 2009 menegaskan bahwa alat transportasi merupakan kebutuhan penting bagi penyuluh pertanian untuk

menunjang mobilitas mereka dalam melakukan kunjungan ke kelompok tani. Jenis transportasi yang umum digunakan adalah kendaraan dinas roda dua, yang berfungsi sebagai sarana operasional guna mendukung efektivitas kerja penyuluh di lapangan. Pemberian sepeda motor dinas ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja penyuluh, memastikan kehadiran mereka secara aktif di tengah-tengah petani saat dibutuhkan, serta memperkuat kinerja dalam memberikan pendampingan dan bimbingan kepada kelompok tani.

Sulistiyawati & Sarwinarti (2014) mengemukakan bahwa alat bantu penyuluhan berperan penting dalam mempermudah pemahaman informasi yang disampaikan kepada sasaran, baik melalui media presentasi seperti PowerPoint maupun media cetak seperti leaflet. Alat bantu ini berfungsi sebagai saluran penyampaian pesan yang mampu menjelaskan gagasan, emosi, perhatian, dan minat, sehingga menghasilkan pemahaman, pengertian, dan penghayatan terhadap materi yang disampaikan.

Pulungan (2008) menjelaskan bahwa media penyuluhan mencakup seluruh sarana atau metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada sasaran. Media tersebut dapat berupa media cetak, elektronik, maupun media luar ruang, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan sasaran dan mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih positif. Media penyuluhan dirancang dalam bentuk benda atau materi yang dikemas secara sistematis agar memudahkan proses penyampaian informasi dan memperjelas pesan yang ingin disampaikan.

Mardikanto (2009) menjelaskan alat peraga merupakan benda atau alat yang dapat dilihat dan/atau didengar, yang digunakan untuk memperjelas maksud dari materi penyuluhan. Dalam konteks penyuluhan pertanian, alat peraga dapat berupa benda asli seperti benih dan pupuk, benda tiruan seperti miniatur traktor, atau spesimen yang telah diawetkan seperti hama tanaman. Selain itu, alat peraga juga mencakup bahan cetak seperti selebaran yang dibagikan langsung kepada petani. Penyediaan alat peraga bertujuan untuk membantu penyuluh dalam memilih dan menyampaikan materi penyuluhan, menjelaskan inovasi yang ditawarkan, memperlancar proses pembelajaran, serta merangsang penerimaan pesan oleh sasaran. Dengan adanya alat peraga, petani dapat secara langsung

melihat contoh konkret dari materi yang disampaikan, sehingga proses pemahaman menjadi lebih efektif dan mendalam.

D. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dalam penyelesaian penelitian. Penelitian yang dijadikan tolak ukur berkaitan erat dengan topik penelitian yakni terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Penelitian terdahulu juga berguna untuk mengetahui sumber informasi terdahulu dari penelitian yang telah ada dan mendapatkan ide-ide yang bisa dikembangkan lebih lanjut. Untuk memudahkan dalam pembacaannya maka penulis membuat daftar penelitian terdahulu dalam bentuk tabulasi, sebagaimana terdapat pada tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 yang memuat sejumlah studi terdahulu mengenai kinerja penyuluh pertanian, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi tingkat kinerja penyuluh. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti, masa kerja, dan jumlah tanggungan keluarga. Selain itu, aspek teknis dan lingkungan kerja juga turut berperan, seperti jumlah kelompok tani binaan, luas wilayah binaan, intensitas kegiatan penyuluhan, motivasi kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, dukungan kelembagaan, literasi digital, akses terhadap informasi, sistem penghargaan, disiplin kerja, pemanfaatan media, teknologi informasi, partisipasi petani, kepemimpinan, serta pemberian insentif.

E. Kerangka Pemikiran

Dalam upaya meningkatkan kontribusi sektor pertanian terhadap pembangunan nasional, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengembangkan usaha pertanian secara menyeluruh dan berkelanjutan. Salah satu strategi yang ditempuh adalah melalui penyelenggaraan kegiatan penyuluhan pertanian yang produktif, efektif, dan efisien, yang dilaksanakan oleh penyuluh pertanian. Oleh karena itu, keberadaan penyuluh pertanian dengan kinerja yang optimal menjadi sangat penting, karena mereka berperan dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti & tahun | Topik | Kerangka pemikiran | Variabel | Temuan / kesimpulan |
|----|----------------------|--|---|---|--|
| 1 | Hasanudin dkk,(2019) | Kinerja PPL, Kepuasan Petani, dan Produktivitas Usahatani Jagung | Kinerja PPL dipengaruhi oleh karakteristik individu dan dukungan fasilitas | Independen: umur, masa kerja, sarana prasarana Dependen: kinerja PPL | Kinerja PPL tergolong baik dan berhubungan signifikan dengan kepuasan petani serta produktivitas usahatani |
| 2 | Wibowo dkk,(2020) | Kinerja Penyuluh di Masa Pandemi Covid-19 | Karakteristik penyuluh dan faktor eksternal memengaruhi kinerja selama pandemic | Independen: usia, pendidikan, pelatihan, sarana prasarana, lingkungan kerja Dependen: kinerja penyuluh | Terjadi perubahan dalam frekuensi kunjungan, materi, dan metode penyuluhan selama pandemic |
| 3 | Kinasih dkk, (2021) | Kinerja Penyuluh dalam Program Kostratani | Kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, dan dukungan fasilitas | Independen: umur, masa kerja, kelompok binaan, pelatihan, sarana prasarana Dependen: kinerja | Kinerja penyuluh dalam pelaksanaan Kostratani tergolong cukup baik |

| | | | | | |
|---|---------------------|--|---|--|---|
| 4 | Wayan dkk,(2021) | Strategi Komunikasi dan Kinerja Penyuluh di Masa Pandemi | Faktor internal dan eksternal memengaruhi strategi komunikasi dan kinerja | Independen: personal faktor, kondisi lingkungan, sarana prasarana Dependen: kinerja | Komunikasi dilakukan secara langsung dan melalui HP; kinerja berada pada kategori sedang |
| 5 | Paginian dkk (2021) | Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh | Karakteristik individu memengaruhi strategi peningkatan kinerja | Independen: jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman kerja Dependen: kinerja | Strategi ST (Strength-Threats) dipilih melalui pelatihan dan FGD untuk meningkatkan kinerja |
| 6 | Jamil dkk, (2023) | Faktor-Faktor Kinerja Penyuluh di Masa Pandemi | Faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja secara simultan | Independen: pendidikan, pelatihan, umur, masa kerja, tanggungan, jarak kerja, kelompok binaan, motivasi, media, sarana prasarana, sistem penghargaan, TI, partisipasi petani, pembinaan Dependen: kinerja | Kinerja penyuluh tergolong tinggi; seluruh faktor berpengaruh signifikan selama pandemi |

| | | | | | |
|---|----------------------|---|---|--|--|
| 7 | Rosmalah dkk, (2023) | Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh | Karakteristik individu sebagai penentu kinerja | Independen: umur, pendidikan, pengalaman, tanggungan keluarga Dependen: kinerja | Kinerja berada pada kategori cukup baik; pendidikan memiliki pengaruh signifikan |
| 8 | Modeong dkk, (2023) | Kinerja PPL di Kecamatan Kotabunan | Faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja secara simultan | Independen: umur, pendidikan, masa kerja, tanggungan, pelatihan, jarak tempat tinggal, sarana prasarana, informasi, intensitas penyuluhan, sistem penghargaan Dependen: kinerja | Kinerja PPL tergolong sangat baik dengan pengaruh signifikan dari berbagai faktor |
| 9 | Pinem dkk, (2023) | Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja | Faktor psikologis dan budaya kerja memengaruhi kinerja | Independen: usia, jenis kelamin, pendidikan, motivasi, kompensasi, budaya kerja Dependen: kinerja | Motivasi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

| | | | | | |
|----|------------------------|--|--|---|---|
| 10 | Transilvan dkk, (2023) | Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja PPL | Disiplin dan motivasi kerja sebagai penentu kinerja | Independen: disiplin kerja (waktu, pakaian, tanggung jawab), motivasi kerja (prestasi, etika, pengembangan diri) Dependen: kinerja | Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan |
| 11 | Mahulauw dkk, (2023) | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PPL | Faktor organisasi dan individu memengaruhi kinerja | Independen: kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, gaji, pelatihan, penghargaan, usia Dependen: kinerja | Sebagian besar variabel berpengaruh positif dan signifikan; pelatihan dan penghargaan tidak signifikan |
| 12 | Kustiari dkk, (2023) | Kinerja Digital Penyuluh Pertanian | Kompetensi memediasi hubungan antara dukungan kelembagaan dan literasi digital | Independen: karakteristik individu, motivasi, dukungan kelembagaan, literasi digital Dependen: kinerja dan kompetensi | Kompetensi memediasi pengaruh dukungan kelembagaan dan literasi digital, namun tidak memediasi karakteristik dan motivasi |

Keberhasilan penyelenggaraan penyuluhan pertanian sangat bergantung pada kinerja penyuluh pertanian. Di Kabupaten Tanah Datar, terdapat 68 orang penyuluh pertanian ASN yang bertugas di 75 nagari, jumlah kelompok tani binaan mencapai 2.062, dibutuhkan penyuluh pertanian yang berkinerja optimal agar tujuan penyuluhan dapat tercapai secara efektif. Dalam penelitian ini, kinerja penyuluh pertanian merujuk pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91 Tahun 2013, yang mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai suatu proses sistematis dan berkelanjutan untuk menilai tingkat keberhasilan penyuluh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, berdasarkan parameter kinerja yang telah ditetapkan, dimana kinerja penyuluh pertanian dinilai berdasarkan yaitu: 1) persiapan kegiatan penyuluhan, 2) pelaksanaan penyuluhan pertanian, dan 3) evaluasi serta pelaporan hasil penyuluhan.

Tahap persiapan penyuluhan meliputi penyusunan data potensi wilayah dan karakteristik agroekosistem, pendampingan dalam penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK), perumusan program penyuluhan pertanian di tingkat desa dan kecamatan, serta penyusunan rencana kerja tahunan bagi penyuluh pertanian. Tahap pelaksanaan penyuluhan mencakup kegiatan diseminasi materi penyuluhan yang disesuaikan dengan kebutuhan petani, penerapan metode penyuluhan di wilayah binaan, serta peningkatan kapasitas petani dalam mengakses informasi terkait pasar, teknologi, sarana produksi, dan pembiayaan. Selain itu, pelaksanaan juga mencakup upaya pengembangan kelembagaan petani dan kelembagaan ekonomi petani, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Tahap evaluasi dan pelaporan terdiri atas kegiatan penilaian terhadap pelaksanaan penyuluhan serta penyusunan laporan kegiatan secara berkala sebagai bentuk pertanggungjawaban dan dasar perbaikan program ke depan.

Penelitian Muliady (2009) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Temuan serupa dikemukakan oleh Bahua dkk (2010), yang menyatakan bahwa karakteristik penyuluh turut menentukan kualitas kinerja mereka, baik

dalam aspek positif maupun negatif. Arifianto dkk, (2017) menambahkan bahwa karakteristik penyuluh, kondisi kerja, dan motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Aisha dkk, (2013) mengungkapkan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan produktivitas. Prakoso dkk, (2014) menyatakan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Supriani (2014) menegaskan bahwa faktor motivasi kerja merupakan determinan paling dominan dalam memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Hal ini sejalan dengan pendapat Purba (2009) dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja penyuluh pertanian.

Nuryanto (2008) menegaskan bahwa kelancaran pelaksanaan penyuluhan pertanian sangat bergantung pada tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung, yang berfungsi sebagai alat bantu dalam menjalankan kegiatan penyuluhan secara efektif. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 03 Tahun 2018 menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan penyuluhan pertanian serta kinerja para penyuluh, pemerintah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Fasilitas tersebut mencakup bangunan kantor, sumber air bersih, instalasi listrik, lahan percontohan, dan berbagai kebutuhan lainnya yang mendukung operasional penyuluhan.

Berdasarkan telaah terhadap latar belakang, kajian pustaka, hasil-hasil penelitian terdahulu, serta pandangan para ahli, peneliti mengajukan dugaan atau hipotesa bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, ketersediaan sarana prasarana, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Pemilihan variabel-variabel tersebut didasarkan pada sejumlah pertimbangan, antara lain: relevansi yang tinggi dengan tujuan penelitian,

memiliki landasan teoritis yang kuat, serta kemudahan dalam pengukuran dan pengumpulan data. Selain itu, variabel-variabel tersebut memungkinkan untuk dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

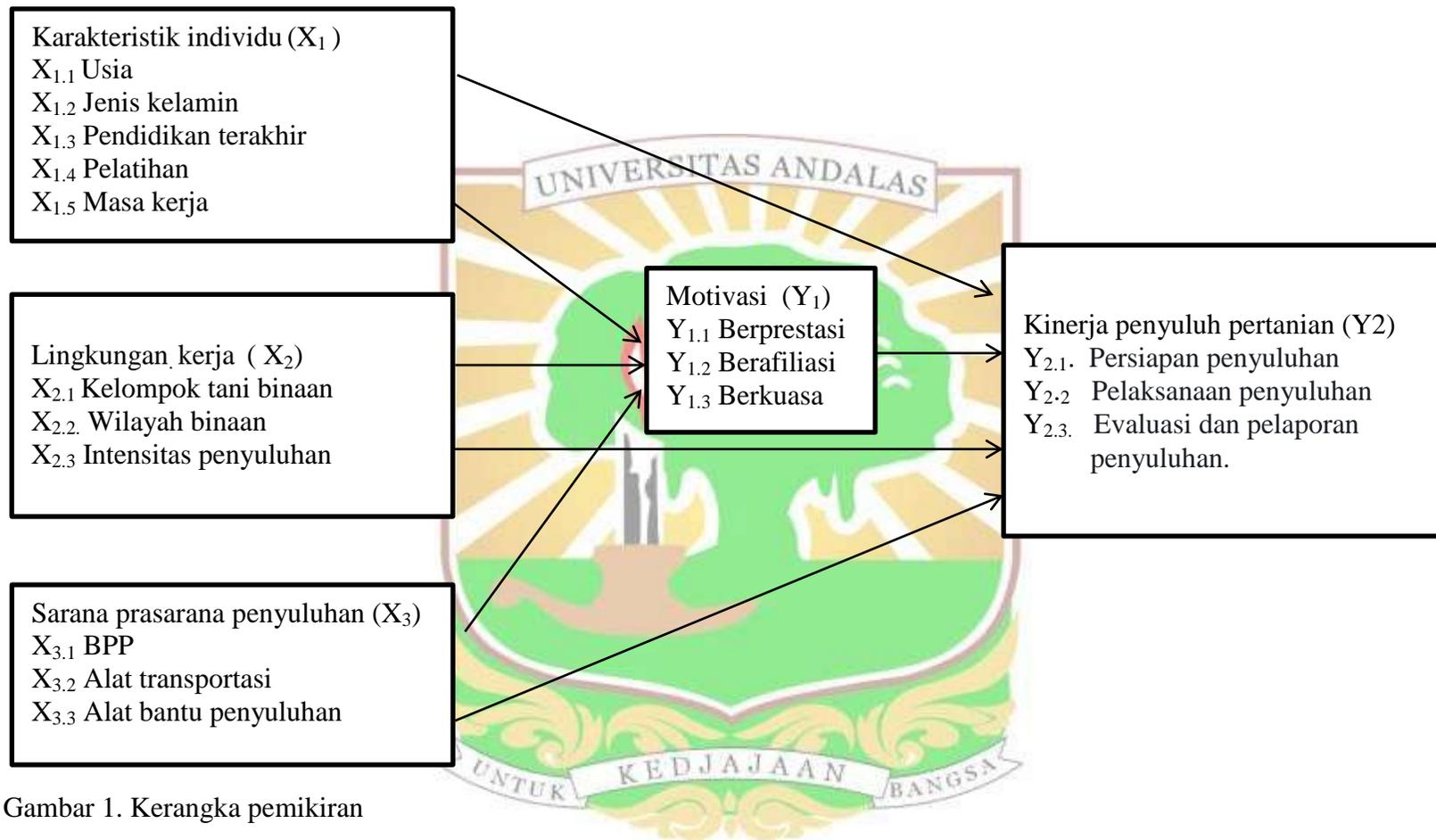
Variabel dependen dalam studi ini adalah kinerja penyuluh pertanian. Adapun variabel independennya meliputi karakteristik individu, lingkungan kerja, dan sarana prasarana penyuluhan, sementara motivasi berperan sebagai variabel intermedier atau perantara.

Secara rinci, variabel karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman pelatihan, dan masa kerja. Variabel lingkungan kerja terdiri atas jumlah kelompok tani binaan, luas wilayah binaan, dan intensitas kegiatan penyuluhan. Sarana dan prasarana penyuluhan mencakup keberadaan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), alat transportasi, serta perangkat bantu penyuluhan. Sementara itu, motivasi kerja diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu dorongan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan keinginan untuk berkuasa. Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan secara visual pada Gambar 1.

F. Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan hipotesis adalah pernyataan sementara atas rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah

1. Karakteristik, lingkungan kerja dan sarana prasarana penyuluhan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Karakteristik individu, lingkungan kerja, sarana prasarana penyuluhan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.
3. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan sarana prasarana penyuluhan melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Tanah Datar, tepatnya di 14 Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) kecamatan. Penetapan lokasi dipilih secara sengaja atau *purposive* dengan pertimbangan; 1) Di Kabupaten Tanah Datar pernah dibentuk Badan Pelaksana Penyuluhan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, walaupun saat ini lembaga tersebut tidak ada lagi (dikutip dari Tanjung, 2017), 2) Memiliki prestasi di bidang penyuluhan pertanian dan memperoleh penghargaan tingkat Provinsi Sumatera Barat, 3) Jumlah penyuluh pertanian ASN sebanyak 68 orang yang bertugas di 14 BPP 4) Jumlah kelompok tani 2062 (sebagaimana terdapat pada lampiran 2)

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu Desember 2024 sampai Pebruari 2025. Jangka waktu tersebut digunakan untuk uji coba kuisisioner sampai pengumpulan data di lapangan.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei, yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian ini menguji hipotesis mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.. Creswell (2010) menyatakan. penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji suatu teori dengan cara menguji hubungan atau pengaruh antar variabel menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri atas angka-angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistic. Metode survei digunakan untuk pengumpulan data melalui kuisisioner terstruktur kepada responden. Sugiyono (2018) menyebutkan penelitian dengan metode survei bertujuan untuk memperoleh data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji hipotesis pada data penelitian yang dikumpulkan..

C. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian yang bertugas di nagari yaitu sebanyak 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau sampling jenuh yaitu semua anggota populasi menjadi objek penelitian (responden). Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa sampling jenuh merupakan teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang penyuluh pertanian ASN yang aktif bertugas pada BPP kecamatan di Kabupaten Tanah Datar.

Tabel 2 Populasi dan sampel penelitian

| No | Kecamatan | Populasi (orang) | Sampel (orang) |
|----|------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | X Koto | 6 | 6 |
| 2 | Batipuh | 4 | 4 |
| 3 | Batipuh Selatan | 4 | 4 |
| 4 | Pariangan | 5 | 5 |
| 5 | Rambatan | 5 | 5 |
| 6 | Lima Kaum | 4 | 4 |
| 7 | Tanjung Emas | 4 | 4 |
| 8 | Padang Ganting | 3 | 3 |
| 9 | Lintau Buo | 3 | 3 |
| 10 | Lintau Buo Utara | 7 | 7 |
| 11 | Sungayang | 5 | 5 |
| 12 | Sungai Tarab | 7 | 7 |
| 13 | Salimpaung | 6 | 6 |
| 14 | Tanjung Baru | 4 | 4 |
| | Jumlah | 68 | 68 |

Sumber : Data Dinas Pertanian Kab.Tanah Datar tahun 2024

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sugiyono (2019) menjelaskan variabel penelitian merupakan atribut, karakteristik, atau nilai yang melekat pada individu, objek, organisasi, atau aktivitas tertentu, yang memiliki variasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji serta dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Berdasarkan definisi tersebut, variabel dalam penelitian ini diidentifikasi dan dirumuskan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam studi.

Tabel 3. Indikator pengukuran variabel penelitian

| No | Variabel | Laten | Manifest |
|----|-------------------------|--|---|
| 1 | Independen | 1. Karakteristik individu 2. Lingkungan kerja 3. Sarana Prasarana Penyuluhan | Usia (X1.1) Jenis kelamin (X1.2) Pendidikan (X1.3) Pelatihan (X1.4) Masa kerja (X1.5) Kelompok tani binaan (X(2.1) Wilayah binaan (X2.2) Intensitas penyuluhan (X2.3) BPP (X3.1) Alat transportasi (X4.1) Alat bantu penyuluhan (X3.2) |
| 2 | Intervening / Perantara | Motivasi | Berprestasi (Y1,1) Berafiliasi (Y1.2) Berkuasa (Y1,3) |
| 3 | Dependen | Kinerja | Persiapan (Y2.1) Pelaksanaan (Y2.2) Evaluasi dan pelaporan Y2.3) |

Untuk mendapatkan batasan yang jelas dan memudahkan dalam menentukan indikator pengukuran, maka diberikan definisi operasional untuk variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) menyatakan definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara mengamati dan mengukur variabel dalam penelitian, supaya mudah dipahami dan diinterpretasikan. Definisi operasional memastikan bahwa peneliti dapat mengukur secara konsisten variabel penelitian yang digunakan.

1. Variabel Independen

a) Karakteristik individu (X_1)

Karakteristik individu adalah adalah ciri khas yang dimiliki seseorang, dan menggambarkan perbedaan seseorang berkaitan dengan karena tempat tumbuh dan berkembang dapat membedakan dari orang lain. Sub variabel karakteristik pada penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan formal, pelatihan, masa kerja. Indikator, definisi operasional, parameter dan skala pengukuran masing-masing indikator sub variabel sebagai berikut:

Tabel 4. Indikator, definisi operasional, parameter, dan skala pengukuran karakteristik

| Indikator | Definisi operasional | Parameter | Skala pengukuran |
|--------------------------|--|---|------------------|
| Usia (X1.1) | Lama waktu hidup penyuluh pertanian sejak dilahirkan hingga saat penelitian dilakukan | Diukur berdasarkan usia dalam tahun, dihitung dari tanggal lahir hingga ulang tahun terdekat. | Rasio |
| Jenis kelamin (X1.2) | Identitas jenis kelamin penyuluh pertanian sesuai data resmi pada kartu tanda penduduk | Diidentifikasi berdasarkan kategori: Laki-laki = 1, Perempuan = 2. | Nominal |
| Pendidikan formal (X1.3) | Tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh penyuluh pertanian berdasarkan ijazah yang dimiliki. | Diukur berdasarkan jumlah tahun pendidikan formal: SLTA = 12, D3 = 15, S1/DIV = 16, S2 = 18. | Ordinal |
| Pelatihan (X1.4) | Kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diikuti oleh penyuluh pertanian. | Diukur berdasarkan jumlah pelatihan yang diikuti dalam satu tahun terakhir (kali per tahun). | Rasio |
| Masa kerja (X1.5) | Lama waktu penyuluh pertanian menjalankan profesi hingga saat penelitian dilakukan. | Diukur dalam satuan tahun sejak pertama kali bertugas sebagai penyuluh pertanian. | Rasio |

b). Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja merujuk pada suasana, kondisi fisik, dan berbagai aspek yang berkaitan dengan tempat serta aktivitas kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja mencakup tiga indikator utama, yaitu kelompok tani binaan, wilayah binaan, dan intensitas kegiatan penyuluhan. Masing-masing indikator dijabarkan melalui definisi operasional, parameter pengukuran, dan skala sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator, definisi operasional, parameter, dan skala pengukuran variabel lingkungan kerja

| Indikator | Definisi operasional | Parameter | Skala pengukuran |
|-------------------------------------|--|--|------------------|
| Kelompok tani binaan ($X_{2.1}$) | Keragaan kelompok tani yang ada di wilayah binaan penyuluh, kelas kemampuan, buku administrasi, kegiatan kelompok dan kepengurusan | Diukur berdasarkan jawaban responden terkait kelompok tani binaan | Ordinal |
| Wilayah binaan ($X_{2.2}$) | Kondisi wilayah binaan; letak, jarak, topografi, luas wilayah, jaringan internet | Diukur berdasarkan jawaban responden terkait wilayah binaan | Ordinal |
| Intensitas penyuluhan ($X_{2.3}$) | Pelaksanaan kunjungan yang dilakukan oleh penyuluh ke petani / kelenbagaan dalam 1 bulan, kehadiran anggota | Diukur berdasarkan jawaban responden terkait intensitas penyuluhan | Ordinal |

c). Sarana Prasarana Penyuluhan (X_3)

Sarana prasarana penyuluhan adalah peralatan dan bangunan fisik yang dibutuhkan penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Pada penelitian ini sarana dan prasaran penyuluhan terdiri atas; BPP, alat transportasi, alat bantu penyuluhan. Indikator, definisi operasional, parameter dan skala pengukuran masing-masing indikator sub variabel sebagai berikut:

Tabel 6. Indikator, definisi operasional, parameter, dan skala pengukuran variabel sarana prasarana penyuluhan

| Indikator | Definisi operasional | Parameter | Skala pengukuran |
|---|---|--|------------------|
| Balai penyuluhan pertanian /BPP (X _{3.1}) | Keadaan sarana prasarana penyuluhan yang ada di BPP; peralatan administrasi BPP (Laptop,printer, rak buku,dll), Sarana Informasi (computer+ modem+LAN, Display, kamera, dll), mebeulair (meja,kursi, Rak Pustaka, lemari,dll), Instalasi listrik, dan air bersih, lahan percontohan | Diukur berdasarkan jawaban responden terkait BPP | Ordinal |
| Alat transportasi (X _{3.2}) | Keadaan alat transportasi yang ada, kendaraan dinas roda 2, Bantuan operasional kendaraan dinas, Kondisi Fisik kendaraan dinas, Penggunaan kendaraan dinas | Diukur berdasarkan jawaban responden terkait alat transportasi | Ordinal |
| Alat bantu penyuluhan (X _{3.3}) | Keadaan alat bantu penyuluhan yang ada; LCD, projector, wireless, TV, whiteboard, alat peraga penyuluhan pertanian | Diukur berdasarkan jawaban responden terkait alat bantu penyuluhan | Ordinal |

2. Variabel Intervening

Motivasi (Y1)

Variabel intervening merupakan variabel perantara yang memediasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, variabel ini berfungsi sebagai penyela yang menjembatani pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel intervening yang dimaksud adalah **motivasi**. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Indikator-indikator motivasi, beserta definisi operasional, parameter pengukuran, dan skala yang digunakan, disajikan secara rinci dalam tabel berikut:

Tabel 7. Indikator, definisi operasional, parameter, dan skala pengukuran variabel intervening/motivasi (Y1)

| Indikator | Definisi operasional | Parameter | Skala pengukuran |
|--|---|---|------------------|
| Motivasi berprestasi (Y _{1.1}) | Dorongan dari dalam diri penyuluh untuk mencapai kesuksesan dalam pelaksanaan tugas | Diukur berdasarkan jawaban penyuluh terkait motivasi berprestasi dalam bekerja | Ordinal |
| Motivasi berafiliasi (Y _{1.2}) | Dorongan dari dalam diri penyuluh untuk bekerjasama dengan pihak lain dalam pelaksanaan tugas | Diukur berdasarkan jawaban penyuluh terkait motivasi berafiliasi dalam bekerja pada kuisioner | Ordinal |
| Motivasi berkuasa (Y _{1.3}) | Dorongan dari dalam diri penyuluh untuk menunjukkan kekuatannya dalam pelaksanaan tugas. | Diukur berdasarkan jawaban penyuluh terkait motivasi berkuasa pada kuisioner | Ordinal |

3). Variabel dependen/ terikat (Y2)

Variabel dependen/terikat, dalam analisis jalur merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model atau menjadi akibat dari variabel lain. Jadi variabel ini merupakan hasil atau akibat dari perubahan variabel lain dalam model. Variabel dependen dalam analisis jalur berfungsi sebagai akhir dalam hubungan kausal yang digambarkan model. Dalam studi ini, variabel dependen yang diteliti adalah **kinerja penyuluh pertanian**, yang mencakup tiga aspek utama: tahap persiapan, pelaksanaan, serta evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan. Masing-masing indikator dari variabel kinerja tersebut dijelaskan melalui definisi operasional, parameter pengukuran, dan skala yang digunakan, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Indikator, definisi operasional, parameter, dan skala pengukuran variabel kinerja (Y2)

| Indikator | Definisi operasional | Parameter | Skala pengukuran |
|---|---|---|------------------|
| Persiapan penyuluhan (Y _{2.1}) | Kegiatan-kegiatan yang dilakukan penyuluh sebelum melakukan penyuluhan pertanian | Diukur berdasarkan jawaban penyuluh terkait persiapan penyuluhan | Ordinal |
| Pelaksanaan penyuluhan (Y _{2.2}) | Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian | Diukur berdasarkan jawaban penyuluh terkait pelaksanaan penyuluhan | Ordinal |
| Evaluasi dan pelaporan penyuluhan (Y _{2.3}) | Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh dalam untuk menilai dan menyampaikan hasil kegiatan penyuluhan pertanian | Diukur berdasarkan jawaban penyuluh terkait evaluasi dan pelaporan penyuluhan | Ordinal |

E. Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka mencapai tujuan penelitian, diperlukan sumber data yang relevan dan mendukung. Sugiyono (2018) menjelaskan sumber data dalam penelitian dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun dalam penelitian ini, kedua jenis data tersebut adalah sebagaimana berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber asli di lapangan, melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sangadji & Sopiha, 2010). Dalam konteks penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Tujuan pengumpulan data ini adalah untuk

memperoleh informasi mengenai kinerja penyuluh pertanian serta faktor-faktor yang memengaruhinya di Kabupaten Tanah Datar. Proses pengumpulan dilakukan dengan menyampaikan pertanyaan kepada para penyuluh berdasarkan pedoman kuesioner yang telah dirancang sebelumnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari pihak atau instansi lain yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Dalam studi ini, data sekunder bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS), Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar, serta berbagai jurnal ilmiah dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Data tersebut digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks tambahan terhadap temuan dari data primer.

F. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, terlebih dahulu dilakukan proses pengujian guna memastikan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Agar data yang diperoleh bersifat valid dan reliabel, maka instrumen yang digunakan untuk mengukur objek penelitian harus memiliki bukti empiris mengenai validitas dan reliabilitasnya. Widoyoko (2012) menyatakan suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur secara tepat apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil dari waktu ke waktu.

Sebagai bagian dari proses pengujian tersebut, dilakukan uji coba instrumen kepada responden di luar kelompok sampel utama yaitu kepada 12 orang penyuluh pertanian ASN yang bertugas di Kota Payakumbuh. Tujuan dari uji coba ini adalah untuk menilai kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur secara tepat apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini,

uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik korelasi Pearson diolah melalui perangkat lunak SPSS versi 26.

Selanjutnya, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) terhadap nilai r tabel. Ghozali (2016) menjelaskan suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap kuesioner, seluruh butir pertanyaan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel (0,576), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Rangkuman hasil uji validitas kuisisioner

| Variabel | Correcred item-total Correltion (r hitung) | | | | | R tabel | Ket |
|---|---|-------|-------|-------|-------|---------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Kelompok tani binaan | 0,823 | 0,837 | 0,853 | 0,721 | 0,853 | 0,576 | Valid |
| Wilayah binaan | 0,749 | 0,821 | 0,917 | 0,836 | 0,836 | 0,576 | Valid |
| Intensitas penyuluhan | 0,769 | 0,777 | 0,946 | 0,946 | 0,821 | 0,576 | Valid |
| Motivasi berprestasi | 0,843 | 0,877 | 0,975 | 0,877 | 0,843 | 0,576 | Valid |
| Motivasi berafiliasi | 0,829 | 0,944 | 0,808 | 0,829 | 0,944 | 0,576 | Valid |
| Motivasi berkuasa | 0,934 | 0,893 | 0,893 | 0,812 | 0,832 | 0,576 | Valid |
| Sapras BPP | 0,823 | 0,823 | 0,950 | 0,929 | 0,855 | 0,576 | Valid |
| Sapras alat transportasi | 0,818 | 0,898 | 0,818 | 0,859 | 0,924 | 0,576 | Valid |
| Sapras alat bantu penyuluhan | 0,830 | 0,814 | 0,896 | 0,850 | 0,814 | 0,576 | Valid |
| Kinerja (persiapan) | 0,847 | 0,880 | 0,847 | 0,938 | 0,880 | 0,576 | Valid |
| Kinerja (pelaksanaan) | 0,909 | 0,882 | 0,824 | 0,882 | 0,824 | 0,576 | Valid |
| Kinerja (evaluasi dan pelaporan penyuluhan) | 0,885 | 0,805 | 0,801 | 0,852 | 0,852 | 0,576 | Valid |

Sumber : data penelitian, 2025

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian, yaitu sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang stabil ketika digunakan secara berulang dalam kondisi yang serupa. Uji ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pengukuran ulang dengan instrumen yang sama tidak akan menghasilkan perbedaan signifikan dalam data yang diperoleh. Instrumen dikatakan reliabel apabila respons individu terhadap butir-butir

pernyataan dalam kuesioner menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu instrumen dapat dilihat melalui nilai Cronbach's Alpha (α). Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha (α) diatas 0,60. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Rincian hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 10. Rangkuman hasil uji reliabilitas kuisioner

| Variabel | Cronbach alpha | = | Keterangan |
|---|-------------------|------|------------|
| Kelompok tani binaan | 0,877 | 0,60 | Reliabel |
| Wilayah binaan | 0,887 | 0,60 | Reliabel |
| Intensitas penyuluhan | 0,905 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi berprestasi | 0,929 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi berafiliasi | 0,917 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi berkuasa | 0,921 | 0,60 | Reliabel |
| Sarana prasarana (BPP) | 0,925 | 0,60 | Reliabel |
| Sarana prasarana (alat transportasi) | 0,915 | 0,60 | Reliabel |
| Sarana prasarana (alat bantu penyuluhan) | 0,896 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (persiapan) | 0,926 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (pelaksanaan) | 0,915 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (evaluasi dan pelaporan penyuluhan) | 0,893 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data penelitian, 2025

G. Analisis Data

Sugiyono (2018) menjelaskan analisa data adalah bentuk kegiatan yang dilakukan setelah data terkumpul dari seluruh responden ataupun sumber lain. Kegiatan analisa data diawali dengan pengelompokan data berdasarkan variabel yang diteliti, kemudian melakukan tabulasi data, setelah itu melakukan penghitungan untuk menemukan jawaban pertanyaan penelitian, kemudian melakukan uji hipotesis penelitian. Analisa data pada penelitian ini terdiri atas dua tahap yaitu analisis data statistic deskriptif dan analisis statistic inferensial

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis data statistic deskriptif dilakukan menggunakan program microsoft excel dengan memberikan skor pada setiap data, lalu ditabulasi, kemudian lakukan penggolongan, merekap jawaban berdasarkan frekwensi dan mempresentasikan berdasarkan kategori jawaban Untuk menjawab pertanyaan tujuan penelitian yang pertama yaitu mendeskripsikan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar, maka dilakukan analisa deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel distribusi frekwensi. Data yang diperoleh akan dikumpulkan dengan metode tabulasi dan disajikan dengan menggunakan tabel frekwensi menggunakan skala likert.

Pada penelitian ini variabel yang diukur menggunakan skala Guttman . Alternatif jawaban yaitu apabila jawaban pernyataan ya diberi skor 2, tidak diberi skor 1. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa skala Guttman adalah sebuah metode pengukuran yang mengumpulkan data dikotomi (dua alternatif) seperti “ ya-tidak, setuju-tidak. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk mendiskripsikan kinerja penyuluh dan faktor yang mempengaruhi digunakan rumus interval yaitu :

Interval kelas = $\frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$

Maka kriteria yang digunakan untuk menilai variabel adalah Maka kriteria yang digunakan untuk menilai variabel adalah untuk kriteria penilaian lingkungan kerja, motivasi, sarana prasarana dan kinerja (Persiapan, Pelaksanaan, Evaluasi dan Pelaporan) adalah; rendah (5-6), sedang (7-8) tinggi (9-10). Sedang kan untuk kinerja; rendah (15-20), sedang (21-25), tinggi (26-30)

2. Analisis Statistik Inferensial

Untuk menjawab pertanyaan kedua tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar, maka dilakukan uji analisis statistic inferensial. Langkah awal adalah membuat tabulasi

data dari microsoft excel sebagai bahan untuk melakukan analisis statistic inferensial untuk melihat pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel intervening/mediator dan variabel dependen terikat serta pengaruh variabel intervening mediator terhadap variabel dependen /terikat, dengan menggunakan analisis SEM memakai perangkat SMART PLS 4.

Solihin dan Ratmono (2013) menjelaskan analisis SEM merupakan teknik analisis multivariate yang dipakai untuk menguji variabel variabel kompleks dan mampu menganalisis variabel laten. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar, langkah langkah yang dilakukan adalah:

a. Merancang Model Structural (Inner Model)

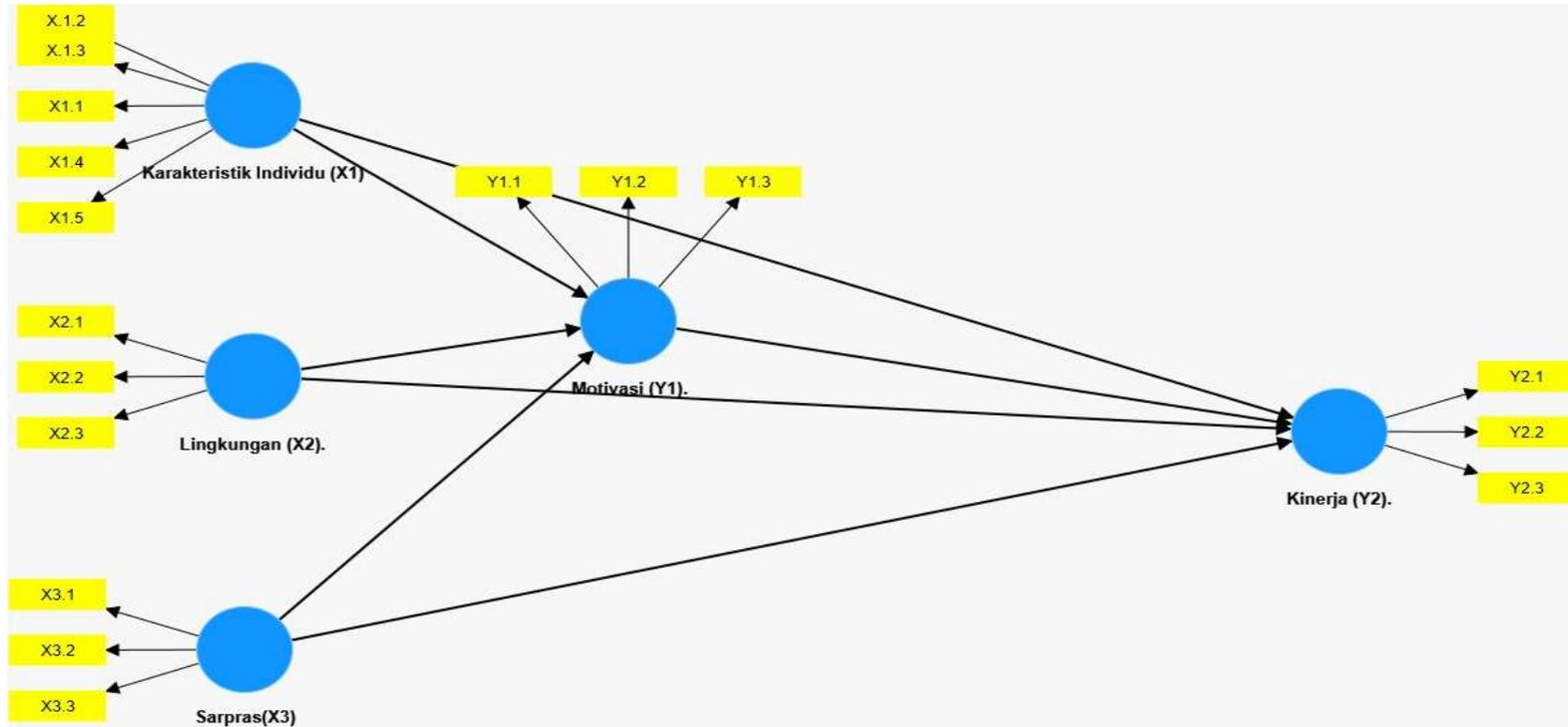
Ghozali (2006) menjelaskan inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten independen dengan variabel laten dependen, yang disusun berdasarkan substansi teori. Maka dalam penelitian ini yang menjadi inner model adalah model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten independen (karakteristik, lingkungan kerja, sarana prasarana penyuluhan) dengan variabel laten dependen (kinerja penyuluh pertanian)

b. Merancang model pengukuran (outer model)

Ghozali (2006) mendefinisikan outer model menggambarkan bagaimana variabel manifest berhubungan dengan variabel laten. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa pada outer model terdapat koefisien lambda (λ) yang menunjukkan pengaruh variabel manifest terhadap variabel laten, baik variabel independen maupun dependen, hal ini disebut dengan faktor loading

c. Merancang konstruksi diagram jalur

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka rancangan model diagram jalur yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada gambar 2.



Gambar 2 Diagram jalur penelitian

Keterangan:

| | | |
|----------------------|---|--|
| X1.1 : Usia | X2.1 : Lingkungan kerja (kelompok tani binaan) | Y1.1. : Motivasi (berprestasi) |
| X1.2 : Jenis kelamin | X2.2 : Lingkungan kerja (wilayah binaan) | Y1.2 : Motivasi (berafiliasi) |
| X1.3 : Pendidikan | X2.3 : Lingkungan kerja (intensitas penyuluhan) | Y1.3 : Motivasi (berkuasa) |
| X1.4 : Pelatihan | X3.1 : Sarpras (BPP) | Y2.1 : Kinerja (persiapan penyuluhan) |
| X1.5 : Masa kerja | X3.2 : Sarpras (alat transportasi) | Y2.2 : Kinerja (pelaksanaan penyuluhan) |
| | X3.3 : Sarpras (alat bantu penyuluhan) | Y2.3 : Kinerja (laporan dan evaluasi penyuluhan) |

Evaluasi Hasil SEM PLS

1. Evaluasi outer model

Tahap awal dalam analisis adalah evaluasi terhadap model pengukuran, yang mencakup uji validitas konstruk. Validitas konstruk terdiri dari dua komponen utama, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Ghazali (2006) menjelaskan validitas konstruk dapat diuji dengan melihat kekuatan korelasi antara konstruk dengan indikator-indikator pertanyaannya, serta memastikan bahwa hubungan dengan konstruk lain tetap lemah. Korelasi yang tinggi antara konstruk dan item-item yang merepresentasikannya, disertai dengan korelasi rendah terhadap konstruk lain, menjadi indikator bahwa validitas konstruk telah terpenuhi.

Meskipun validitas dan reliabilitas memiliki keterkaitan yang erat, keduanya merupakan konsep yang berbeda. Reliabilitas lebih menitikberatkan pada konsistensi atau kestabilan pengukuran dan biasanya diestimasi dari satu konstruk laten. Sebaliknya, validitas melibatkan lebih dari satu konstruk laten karena bertujuan untuk menilai ketepatan dan kesahihan hubungan antar konstruk dalam model.

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen merujuk pada tingkat korelasi antara indikator-indikator dengan konstruk laten yang diwakilinya. Pembuktian validitas konvergen dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu pencapaian kriteria tertentu atau melalui perbandingan model. Dalam penelitian ini, validitas konvergen diuji menggunakan pendekatan pencapaian kriteria.

Indikator dinyatakan memiliki validitas konvergen yang tinggi apabila nilai loading faktornya melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut secara reflektif merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Namun demikian, Ghazali (2006) menyatakan bahwa nilai loading antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima dan dianggap cukup memadai untuk menunjukkan validitas pengukuran, terutama dalam konteks penelitian eksploratif atau pengembangan awal instrumen.

Analisis validitas konvergen dievaluasi melalui Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk tiap konstruk dalam model penelitian. Hair et all (2022) menjelaskan bahwa nilai AVE didapatkan dari nilai korelasi antar variabel, maka untuk mencapai validitas yang baik nilai AVE yang disarankan adalah $>0,50$

b. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lainnya. Prinsip dasar validitas diskriminan adalah mengevaluasi tingkat dimana indikator suatu konstruk secara unik mewakili konstruk tersebut dibandingkan dengan tingkat dimana konstruk tersebut berkorelasi dengan semua konstruk lainnya dalam model (Hair et all, 2022). Salah satu metode yang dipakai adalah Fornell-Larcker, yang pertama kali diperkenalkan oleh Claes Fornell dan David F. Larcker tahun 1981. Kriteria ini membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dari tiap konstruk dengan korelasi konstruk tersebut dengan yang lain. Validitas diskriminan terbentuk ketika akar kuadrat nilai AVE lebih besar dari korelasi ini, artinya konstruk tersebut lebih erat kaitannya dengan indikatornya sendiri dari pada dengan konstruk lainnya.

c. Uji Reliabilitas

Widoyoko (2012) menjelaskan suatu instrument dikatakan reliable jika mampu menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun digunakan berulang kali pada subjek yang sama. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam analisis SEM PLS adalah nilai komposit reliability yang mengevaluasi konsistensi internal dari suatu konstruk dengan mempertimbangkan loading dari masing-masing indikator. Ghazali (2006) mendefinisikan reliabilitas komposit adalah reliabilitas yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Reliabilitas ini memakai koefisien reliabilitas untuk menjelaskan model pengukuran yang diuji. Untuk penelitian uji teori nilai reliabilitas komposit $> 0,7$.

2. Evaluasi inner model

Ghozali (2006) menyebutkan pengujian terhadap inner model atau model struktural merupakan tahap analisis yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel berdasarkan konsep dan teori yang telah dirumuskan dalam kerangka

konseptual. Inner model berfungsi untuk menilai kekuatan dan arah pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam suatu model penelitian.

Dalam penelitian ini, evaluasi terhadap model struktural dilakukan melalui tiga indikator utama, yaitu koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, relevansi prediktif (Q^2) untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi data observasi, serta effect size (f^2) untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lain dalam model.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R-square menunjukkan seberapa besar variabel laten endogen dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen. Perubahan nilai R-square bisa dipakai untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Ghazali (2006) menyebutkan nilai R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 berturut-turut dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel memiliki pengaruh besar, sedang dan kecil pada level struktural.

b. Uji Effect Size (f^2)

Nilai Effect Size (f^2) bisa dipakai untuk mengevaluasi apakah saat variabel eksogen dihilangkan akan memiliki dampak yang substansif terhadap variabel endogen. Ghazali (2006) menjelaskan jika nilai f^2 sebesar 0,02; 0,15; 0,35 berturut-turut maka dapat diinterpretasikan nilai predictor variabel memiliki pengaruh kecil, sedang dan besar pada level struktural.

3. Uji Hipotesis model koefisien jalur

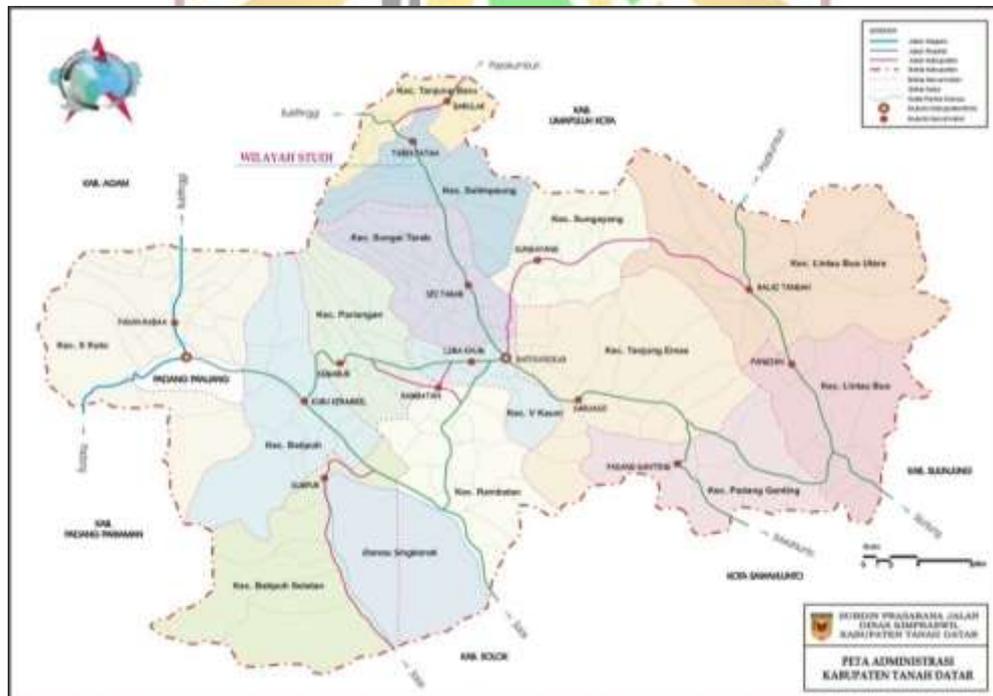
Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis kausalitas, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan antar variabel laten. Sarwono (2007) menjelaskan analisis kausalitas merupakan metode yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana variabel laten eksogen memberikan pengaruh terhadap variabel laten endogen dalam suatu model struktural. Pengaruh dinyatakan signifikan jika nilai probabilitas (p-value) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, artinya variabel laten eksogen dianggap memiliki dampak yang bermakna secara statistik terhadap variabel laten endogen apabila $p\text{-value} < 0,05$.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kabupaten Tanah Datar, yang dikenal dengan sebutan “Luhak Nan Tuo,” merupakan salah satu wilayah administratif di Provinsi Sumatera Barat. Secara astronomis, kabupaten ini terletak antara 00°17' hingga 00°39' Lintang Selatan dan 100°19' hingga 100°51' Bujur Timur. Berdasarkan letak geografisnya, Tanah Datar berbatasan dengan Kabupaten Agam dan Lima Puluh Kota di sebelah utara, Kabupaten Solok di selatan, Kota Sawahlunto dan Kabupaten Sijunjung di timur, serta Kabupaten Padang Pariaman di bagian barat.

Secara administratif, Tanah Datar terdiri atas 14 kecamatan dan 75 nagari, dengan total luas wilayah mencapai 1.377,10 km². Wilayah ini berada di sekitar kawasan pegunungan, yakni Gunung Merapi, Gunung Singgalang, dan Gunung Sago, yang memberikan karakter topografi khas bagi daerah tersebut. Ibu kota kabupaten ini terletak di Batusangkar, sementara pusat pemerintahan berada di Nagari Pagaruyung, Kecamatan Tanjung Emas (Tanah Datar dalam Angka, 2025).



Gambar 3. Peta wilayah kabupaten Tanah Datar

Jumlah penduduk Kabupaten Tanah Datar tahun 2024 adalah 388,23 juta

jiwa, terdiri dari 195,79 juta jiwa laki-laki dan 192,44 juta jiwa perempuan. kepadatan penduduk per km² 281,92. Penduduk yang tergolong angkatan kerja sebesar 217,070 jiwa sedangkan yang bukan angkatan kerja adalah sebesar 87.663 jiwa. Sebagian besar penduduk Kabupaten Tanah Datar bermata pencaharian di bidang pertanian polikultur meliputi; tanaman pangan, hortikultura, peternakan dan perkebunan. Jika dilihat dari jumlah nagari sebanyak 75 nagari, maka rata-rata jumlah penduduk per nagari adalah sebesar 5.176 jiwa (Tanah Datar dalam angka, 2024).

Berdasarkan lampiran 1 maka produksi komoditi utama pertanian tanaman pangan padi sawah, jagung, ubi kayu dan ubi jalar mengalami penurunan pada tahun 2024, hal ini disebabkan karena tahun 2024 terjadi bencana banjir bandang yang merusak lahan dan tanaman baik sawah maupun lahan kering hampir disemua wilayah Kabupaten Tanah Datar. Untuk komoditi cabe juga mengalami penurunan, sedangkan bawang merah dan cabe mengalami peningkatan. Sedangkan komoditi perkebunan mengalami peningkatan produksi.

B. Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

Penyelenggaraan kegiatan penyuluhan pertanian merupakan tanggung jawab bersama antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (SP3K), serta diperkuat melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 47 Tahun 2016. Selaras dengan kebijakan tersebut, visi pembangunan pertanian di Kabupaten Tanah Datar diarahkan untuk mewujudkan petani yang tangguh, mandiri, dan sejahtera.

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Datar Nomor 9), maka pelaksanaan pembangunan pertanian di daerah ini menjadi kewenangan Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar. Dinas Pertanian Kabupaten Tanah Datar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Di bawah struktur kepemimpinan tersebut, terdapat satu sekretariat dan lima bidang teknis, yaitu bidang tanaman pangan, bidang hortikultura, bidang perkebunan, bidang

peternakan dan kesehatan hewan, serta bidang prasarana, sarana dan penyuluhan. Untuk mendukung pelaksanaan penyuluhan di tingkat kecamatan, Kabupaten Tanah Datar memiliki Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang tersebar di 14 kecamatan. Saat ini, jumlah penyuluh pertanian yang bertugas di wilayah tersebut sebanyak 68 orang, sementara jumlah nagari yang menjadi wilayah binaan mencapai 75. Kondisi ini menyebabkan ada penyuluh harus menangani lebih dari satu nagari, akibatnya penyuluh yang bersangkutan kesulitan dalam mengatur jadwal kunjungan dan kelompok tani tidak rutin dikunjungi.

Penyelenggaraan sistem penyuluhan dilaksanakan menurut sistim LAKU (Latihan dan Kunjungan). Latihan dilaksanakan satu kali lima belas hari di BPP kecamatan dihadiri oleh pejabat struktural kabupaten dan penyuluh pertanian pada Kelompok Jabatan Fungsional (KJF) kabupaten dan diikuti oleh Koordinator BPP dan Penyuluh Pertanian Nagari. Kunjungan dilakukan oleh Penyuluh pertanian nagari ke kelembagaan tani, empat hari dalam seminggu, dengan penerapan metode penyuluhan seperti; anjagsana perorangan, kelompok tani, massal. Penyuluh Pertanian Nagari setiap hari kerja diharuskan untuk mengikuti apel pagi di BPP kecamatan masing-masing, setelah itu melakukan kegiatan sesuai rencana. Saat ini terdapat beberapa pekerjaan yang dibebankan kepada penyuluh pertanian seperti; admin verval, e_RDKK, Simluhtan, statistik komoditi pertanian (tanaman pangan, hortikultura, perkebunan), e-Pusluh serta laporan luas tambah tanam (LTT) dan laporan harga produk pertanian seperti harga gabah padi, jagung yang diinput tiap hari melalui aplikasi khusus.

Penyuluh pertanian memiliki peran strategis dalam memberikan pendampingan dan layanan kepada pelaku utama maupun pelaku usaha di sektor pertanian, guna mendorong pengembangan usaha agribisnis secara berkelanjutan. Melalui proses ini, diharapkan teknologi tepat guna dapat diadopsi secara efektif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan pemberdayaan petani, produktivitas usaha tani, pendapatan, serta kesejahteraan keluarga petani.

Pelaksanaan tugas penyuluhan dilakukan melalui kunjungan rutin ke kelompok tani, sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67/Permentan/OT.140/8/2016 tentang

Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani, penguatan kelembagaan petani diarahkan secara partisipatif, dengan mengakomodasi aspirasi dan kebutuhan petani itu sendiri. Pendekatan ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa memiliki, kepemimpinan, kapasitas manajerial, serta jiwa kewirausahaan di kalangan anggota kelompok tani.

Slamet (2000) menyatakan kelompok tani dipandang sebagai pendekatan utama dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian. Model ini dinilai lebih efisien dan mampu menjadi wadah pembelajaran serta interaksi antarpetani, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas usaha tani. Melalui penguatan kelompok tani, diharapkan terbentuk karakter petani yang mandiri dan tangguh dalam menghadapi tantangan usaha pertanian.

Dari data lampiran 2 menunjukkan keragaan kelembagaan tani di Kabupaten Tanah Datar tahun 2024 sebanyak 2.062 kelompok tani, Gabungan kelompok Tani (Gapoktan) 92, Kelembagaan Ekonomi Petani (KEP) 16. Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa seluruh kelompok tani telah terdaftar di aplikasi Simluhtan dan mempunyai kepengurusan yang lengkap. Penyuluh pertanian telah menyusun rencana kunjungan ke masing-masing kelompok tani, untuk melakukan pembinaan administrasi dan teknis sesuai kebutuhan kelompok tani. Pembinaan administrasi yang dilakukan penyuluh pertanian berupa pembuatan buku-buku administrasi dan pelaporan kegiatan. Kelompok tani di Kabupaten Tanah Datar telah memiliki kelas kemampuan pemula, lanjut, madya dan utama. Kelas kelompok tani adalah sistem klasifikasi untuk menilai dan meningkatkan kemampuan kelompok tani dalam menjalankan fungsi dan perannya, berdasarkan pada aspek kemampuan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan, pengendalian, pelaporan, dan pengembangan kepemimpinan. Berdasarkan hasil penilaian, kelompok tani diklasifikasikan menjadi empat kelas; 1) Kelas pemula, memiliki nilai kemampuan 0-250, 2) Kelas lanjut, memiliki nilai kemampuan 251-500), 3) Kelas madya, memiliki nilai kemampuan 501-750, 4) Kelas utama, memiliki nilai kemampuan 751-1000.

Dari hasil wawancara dan pengamatan maka terdapat penyuluh pertanian

yang berdomisili pada kecamatan di luar wilayah binaan. Penyuluh pertanian yang bertugas di wilayah binaan dengan topografi berbukit-bukit merasakan kesulitan dalam mengunjungi kelompok tani tapi tetap melakukan kunjungan sebagaimana mestinya, karena kehadirannya sangat diharapkan oleh kelompok tani. Jumlah penyuluh di Kabupaten Tanah Datar yang bertugas di BPP kecamatan adalah 68 orang sedangkan jumlah nagari 75 sehingga ada beberapa orang penyuluh mempunyai wilayah binaan lebih dari 1 nagari. Beberapa wilayah binaan penyuluh pertanian memiliki jaringan internet tidak stabil, akibatnya dalam membuat laporan online ataupun mengikuti zoom meeting harus mencari lokasi lain diluar wilayah binaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar, menyatakan sistem penghargaan yang ada tidak memicu potivasi penyuluh untuk berprestasi. Penyuluh pertanian merasa lebih termotivasi jika petani mau menerima dan bekerjasama dalam menerapkan teknologi anjuran.

BPP di kabupaten Tanah Datar tersebar di empat belas kecamatan. Sarana dan prasarana yang ada di BPP antara lain; mobiluer, sarana air bersih, sarana listrik, lahan percontohan. Lahan percontohan yang ada belum dimanfaatkan sebagaimana mestinya, karena belum memenuhi kriteria sebagai demplot atau kaji terap, sehingga tidak bisa menjadi acuan dalam penerapam teknologi. Alat transportasi yang digunakan penyuluh pertanian adalah kendaraan dinas roda dua yang telah berusia lebih sepuluh tahun, sedangkan operasional yang tersedia tidak sesuai kebutuhan. Alat bantu penyuluhan sudah tersedia, seperti; media elektronik seperti; wireless, LCD, media cetak seperti, leaflet dan lain-lain. Penyuluh telah mampu membuat materi penyuluhan secara mandiri sesuai kebutuhan petani, untuk kebutuhan alat peraga disediakan dalam bentuk tayangan video atau gambar, sehingga materi yang disampaikan lebih mudah diterima petani.

C. Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

Sebagaimana Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91 tahun 2013 tentang evaluasi kinerja penyuluh pertanian maka indikator penilaian kinerja penyuluh pertanian adalah; persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan serta , evaluasi

dan pelaporan penyuluhan pertanian. Responden dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar, sebanyak 68 orang, dan data yang telah dikumpulkan telah ditabulasikan secara sederhana pada tabel 11 berikut

Tabel 11 Kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar Tahun 2025

| Indikator | Kriteria | Rentang nilai | Jumlah sampel | Persentase |
|----------------------|----------|---------------|---------------|------------|
| Kinerja | Rendah | 15-20 | 3 | 4,41 |
| | Sedang | 21-25 | 39 | 57,35 |
| | Tinggi | 26-30 | 26 | 38,24 |
| Persiapan | Rendah | 5-6 | 2 | 2,94 |
| | Sedang | 7-8 | 37 | 54,41 |
| | Tinggi | 9-10 | 29 | 42,65 |
| Pelaksanaan | Rendah | 5-6 | 0 | 0 |
| | Sedang | 7-8 | 34 | 50 |
| | Tinggi | 9-10 | 34 | 50 |
| Laporan dan Evaluasi | Rendah | 5-6 | 3 | 4,41 |
| | Sedang | 7-8 | 37 | 54,41 |
| | Tinggi | 9-10 | 28 | 41,18 |

Sumber : Data penelitian, 2025

Tabel 11 memperlihatkan hasil bahwasanya 38,24% penyuluh pertanian di kabupate penyuluh pertanian n Tanah Datar kinerjanya pada kategori tinggi, 57,35% penyuluh pertanian kinerjanya berada kategori sedang, sedangkan 4,41% penyuluh pertanian kinerjanya pada kategori rendah. Dengan demikian penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara baik pada persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pelaporan kegiatan penyuluhan pertanian. Suadnya dkk (2021) menemukan bahwa kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Lombok Tengah berada pada kategori sedang. Banunae (2017) menemukan tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bayolali, Jawa Tengah rata-rata termasuk dalam kriteria tinggi/baik.

Distribusi level kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar berdasarkan dalam tiga aspek kategori, yaitu; persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian, adalah sebagai berikut.

1. Persiapan Penyuluhan

Berdasarkan data pada Tabel 11, kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar dalam tentang persiapan penyuluhan menunjukkan bahwa 42,65% penyuluh pertanian berada dalam kategori tinggi, 54,41% penyuluh pertanian tergolong sedang, dan 2,94% penyuluh pertanian termasuk kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas penyuluh telah melaksanakan berbagai kegiatan penting dalam tahap persiapan, seperti penyusunan data potensi wilayah dan agroekosistem, pendampingan dalam penyusunan Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK), penyusunan programa penyuluhan pertanian, serta perumusan Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP) dan materi penyuluhan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Suhandi (2008), perencanaan merupakan bagian integral dari tahap persiapan dalam pengukuran kinerja penyuluh pertanian. Pemahaman para penyuluh terhadap pentingnya persiapan yang sistematis dan matang menjadi kunci dalam menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan penyuluhan.

Persiapan yang dilakukan secara optimal tidak hanya mencerminkan kebutuhan riil petani di lapangan, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas penyuluhan saat implementasi berlangsung. Berdasarkan hasil wawancara, kegiatan persiapan penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar sebagai berikut; melakukan identifikasi potensi wilayah; memandu menyusun RDKK, menyusun rumusan kebutuhan teknologi spesifik lokasi, penyusunan Programa penyuluhan, Penyusunan RKTP. Kegiatan identifikasi potensi wilayah dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak terkait seperti; wali nagari dan jajarannya, tokoh masyarakat, dan lain-lain. Penyusunan identifikasi potensi wilayah merupakan langkah awal bagi penyuluh pertanian dalam menyusun perencanaan berdasarkan data dan informasi sumberdaya alam, sumberdaya manusia, social ekonomi. Sebagaimana Herawati

& Pulungan (2006) menyebutkan dalam membuat data potensi wilayah, maka penyuluh pertanian memiliki kemampuan menemukan potensi sumber daya yang ada di wilayah kerja yang bisa dikembangkan menjadi usaha tani produktif sebagai bahan dalam penyusunan Program penyuluhan yang dijabarkan lebih lanjut menjadi Rencana Kerja tahunan penyuluh pertanian.

Mardikanto (2009) menyebutkan bahwa seorang penyuluh pertanian akan dapat mengetahui kondisi masyarakat dengan memahami potensi wilayah, karena penyuluh akan lebih mudah mengenali masyarakat, lingkungan, budaya dan permasalahan serta faktor pendukung kegiatan penyuluhan. Pendampingan penyuluh pertanian dalam penyusunan RDKK oleh kelompok tani dilakukan setiap tahun, sehingga petani dapat memperoleh pupuk bersubsidi sesuai kebutuhan. Dalam hal ini penyuluh juga melakukan fasilitasi berupa input data RDKK menjadi e_RDKK.

2. Pelaksanaan Penyuluhan

Pada indikator pelaksanaan penyuluhan, data menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar terbagi secara merata: 50% penyuluh pertanian berada dalam kategori tinggi dan 50% penyuluh pertanian dalam kategori sedang, sementara tidak terdapat penyuluh yang masuk dalam kategori rendah. Temuan ini mencerminkan bahwa para penyuluh telah menjalankan berbagai aktivitas penyuluhan secara optimal, antara lain: menyebarluaskan materi penyuluhan yang relevan dengan kebutuhan petani; menerapkan metode penyuluhan yang sesuai di wilayah binaan; meningkatkan kapasitas petani dalam mengakses informasi pasar, teknologi, sarana produksi, dan pembiayaan; serta mendorong pertumbuhan dan penguatan kelembagaan petani dan kelembagaan ekonomi petani, baik dari segi jumlah maupun kualitas.

Sumual dkk (2015) menyebutkan setiap penyuluh diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas penyuluhan. Hal ini penting agar tujuan penyuluhan pertanian dapat tercapai secara efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi terhadap keberhasilan pembangunan sektor pertanian secara keseluruhan.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa kegiatan pelaksanaan penyuluhan yang telah dilakukan penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar adalah menyiapkan materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani, dimana dalam menentukan materi telah disepakati sebelumnya. Ada juga materi yang disampaikan berdasarkan kebutuhan yang mendesak, misalnya pelaksanaan kegiatan program dinas yang harus segera diselesaikan. Pemilihan metode penyuluhan oleh penyuluh berdasarkan kepada tujuan dan sasaran yang akan dicapai, misalnya untuk meningkatkan keterampilan dalam membuat pupuk organik, maka metode yang dipilih adalah demonstrasi cara, sehingga petani lebih mudah menerapkan nantinya. Metode lainnya yang dilakukan antara lain; kunjungan langsung atau tatap muka secara individu, kelompok, maupun massal; pelaksanaan sekolah lapang; studi banding; kursus tani; dan lain-lain.

Peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi yang mendukung pengembangan usaha tani, antara lain dengan menyampaikan informasi yang relevan dan mengarahkan petani kepada sumber-sumber informasi yang dapat diakses. Salah satu bentuk konkret dari pendampingan tersebut adalah bantuan dalam penyusunan proposal kegiatan pertanian. Sementara itu, kegiatan membangun jejaring kerja antarpetani serta menjalin kemitraan dengan pihak eksternal telah mulai dilakukan, meskipun belum terdokumentasi secara formal.. Turangan dkk, (2019), penyuluh pertanian senantiasa berupaya mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik mencerminkan bahwa informasi dan inovasi yang disampaikan telah sesuai dengan kebutuhan petani, serta menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kesejahteraan petani.

3. Evaluasi dan Pelaporan

Penyuluh Pertanian Kabupaten Tanah Datar pada evaluasi dan pelaporan penyuluhan 41,18% kinerjanya pada kategori tinggi, 54,41% penyuluh pertanian kinerjanya pada kategori sedang, 4,41% penyuluh pertanian kinerjanya pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar telah melakukan kegiatan evaluasi dan laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lapangan maka diperoleh data bahwa kegiatan evaluasi dan pelaporan yang dilakukan penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar adalah; laporan harian, bulanan, triwulan, tahunan. Pembuatan evaluasi kegiatan secara tertulis belum dilakukan oleh semua penyuluh., hal ini disebabkan karena kebiasaan menulis masih kurang serta beban kerja yang makin meningkat diluar tugas pokok dan fungsi. Evaluasi secara lisan disampaikan oleh penyuluh pertanian pada saat rapat atau pertemuan bersama. Padmowihardjo (1996) menyampaikan evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian adalah cara untuk memperoleh informasi pencapaian kegiatan penyuluh pertanian tentang pencapaian program, dimana kesimpulan evaluasi akan dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan.

D. Distribusi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian memiliki peran penting dalam mendampingi petani dalam menjalankan usaha tani yang berbasis pada penerapan teknologi pertanian. Pendekatan ini menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani dalam mengadopsi inovasi teknologi. Oleh karena itu, diperlukan penyuluh pertanian yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja penyuluh menjadi elemen krusial dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan kegiatan penyuluhan, karena mereka bertugas memberikan pelayanan dan pendampingan langsung kepada masyarakat petani. Dalam penelitian ini, sejumlah faktor telah diidentifikasi sebagai determinan yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, yang akan dijelaskan lebih lanjut dalam bagian berikut :

1. Karakteristik Individu

Hanafiah (2013) menyatakan karakteristik individu penyuluh sangat mempengaruhi kinerjanya, makin baik karakteristik yang dimiliki penyuluh maka akan makin baik pula kinerjanya. Data karakteristik yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah; usia, jenis kelamin, pendidikan formal, pelatihan dan masa kerja masa kerja

Tabel 12 Karakteristik Individu Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

| No | Karakteristik individu | Jumlah sampel | Persentase |
|----|------------------------|---------------|------------|
| 1. | Usia (tahun) | | |
| | a. Muda < 17 | 0 | 0 |
| | b. Dewasa 17-55 | 61 | 89,71 |
| | c. Tua >55 | 7 | 10,29 |
| 2. | Jenis kelamin | | |
| | a. Laki-laki | 30 | 44,12 |
| | b. Perempuan | 38 | 55,88 |
| 3. | Pendidikan formal | | |
| | a. SLTA | 10 | 14,71 |
| | b. D3 | 4 | 5,88 |
| | c. S1 | 51 | 75 |
| | d. S2 | 3 | 4,1 |
| 4. | Pelatihan (kali) | | |
| | a. <2 | 29 | 42,65 |
| | b. 3-4 | 34 | 50 |
| | c. >4 | 5 | 7,35 |
| 5. | Masa kerja (tahun) | | |
| | a. < 10 | 20 | 29,41 |
| | b. 11-20 | 43 | 63,24 |
| | c. >20 | 5 | 7,35 |

Sumber : Data penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan pada indikator usia didapatkan data penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar, 89,71% penyuluh pertanian pada kategori dewasa, 10,29% penyuluh pertanian kategori tua, sedangkan 0% penyuluh pertanian kategori muda. Kamil (2019), menyebutkan usia produktif berada pada rentang antara 17- 55 tahun, dimana pada rentang usia tersebut seseorang masih produktif untuk bekerja. Pada usia dewasa seseorang akan lebih mudah menyerap ilmu pengetahuan dan cenderung lebih bijak dalam berpikir, sehingganya mempunyai kemampuan tinggi dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan sampel diperoleh informasi bahwa penyuluh telah melaksanakan kunjungan rutin ke kelompok tani sesuai rencana yang telah disusun serta mampu berinteraksi dengan petani karena memiliki kekuatan fisik dan kemampuan intelektual dan pengalaman yang optimal untuk menyebarkan inovasi dan melakukan pembinaan kepada petani. Nurjana, (2015) menyatakan

usia produktif adalah usia seseorang pada tahap untuk bekerja atau membuat sesuatu hal baik, usia produktif dianggap sudah mampu dalam proses ketenagakerjaan yang sudah berjalan serta dianggap mampu dalam ketenagakerjaan dan mempunyai beban tanggungan.

Penyuluh pertanian Kabupaten Tanah Datar 44,2% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 55,88% penyuluh pertanian berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, maka diperoleh data penyuluh pertanian laki-laki umumnya ditempatkan pada wilayah binaan yang lebih luas dan topografi berbukit-bukit, dengan pertimbangan penyuluh laki-laki memiliki kekuatan fisik. Penyuluh pertanian perempuan melakukan tugasnya dengan teliti dan melakukan komunikasi lebih efektif dengan kelompok tani. Mahendra (2014) menyatakan bahwa perempuan memiliki keterbatasan dalam kekuatan fisik dan dalam bekerja lebih cenderung mengutamakan perasaan. Siahaya (2018) menyebutkan bahwa perempuan memiliki kesabaran serta ketelitian serta fokus dalam bekerja, penyuluh, baik laki-laki maupun perempuan, dapat memberikan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang memadai dan mampu menjalankan tugas-tugas penyuluhan dengan efektif.

Penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar memiliki 75% tingkat pendidikan Strata 1, 14,71% SLTA, 5,88% penyuluh pertanian berpendidikan Diploma 3, penyuluh pertanian berpendidikan 4,1% Strata 2. Dari hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, maka Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar karena telah mampu melakukan penyebaran informasi dan teknologi serta mampu memfasilitasi pemecahan masalah petani. Dalam melakukan tugasnya, penyuluh telah mampu berkomunikasi dengan baik dan memiliki kemampuan teknis dibidang pertanian. Sebagai dasar dalam pelaksanaan tugas dan pengembangan karir, maka penyuluh pertanian yang punya latar belakang SLTA saat ini telah mengikuti pendidikan Starata 1 secara swadaya. Hal ini juga berkaitan dengan syarat minimal untuk jadi penyuluh pertanian minimal adalah Diploma III (Permentan No.09 tahun 2023). Sumarwan, (2011), menyatakan seseorang yang memiliki pendidikan tinggi, cenderung responsive terhadap informasi. Sejalan dengan itu Hartanto dkk, (2018) menyatakan penyuluh pertanian yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan lebih mampu mengakses

sumber informasi teknologi untuk memperkaya pengetahuan dan keterampilan untuk dikembangkan ke petani.

Penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar dalam mengikuti pelatihan 34% pada kategori sedang, 42,65% penyuluh pertanian pada kategori jarang dan hanya 7,35% penyuluh pertanian sering mengikuti pelatihan. Aruan (2013) menyatakan pelaksanaan pelatihan bagi penyuluh adalah salah satu cara peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Berdasarkan wawancara dan pengamatan di lapangan dalam 1 tahun terakhir pelatihan bagi penyuluh pertanian dilakukan secara *online*, yang diselenggarakan oleh Instansi tertentu dan dilaksanakan pada saat jam kerja. Pelatihan *online* kurang dirasakan manfaatnya oleh penyuluh pertanian, karena sering terjadi gangguan teknis seperti internet buruk, kurangnya waktu berinteraksi atau tanya jawab. Pelatihan yang dilaksanakan secara *offline* terbatas untuk penyuluh yang bertugas sebagai admin statistik ataupun untuk kegiatan tertentu. Akibatnya tidak semua penyuluh pertanian mendapat kesempatan mengikuti pelatihan. Sedangkan pelatihan bagi penyuluh pertanian merupakan bagian dari pendidikan yang berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Putri dkk, (2016) menyatakan semakin banyak pelatihan diikuti, maka akan berdampak pada makin luasnya wawasan dan kemampuan penyuluh pertanian dalam menjalankan tugasnya.

Penyuluh pertanian kabupaten Tanah Datar memiliki masa kerja 63,24% pada kategori sedang, 29,41% penyuluh pertanian masa kerja rendah, 7,35% penyuluh pertanian masa kerja tinggi. Masa kerja berkaitan dengan pengalaman penyuluh dalam penyelenggaraan penyuluhan, terutama dalam fasilitasi dan pembinaan ke kelembagaan tani sehingga butuh waktu untuk mengasah pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan wawancara dan pengamatan di lapangan diperoleh data penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar yang telah memiliki masa kerja tinggi memiliki pengalaman berinteraksi dengan banyak petani, sehingga dalam fasilitasi pemecahan masalah petani lebih efektif dan mendalam. Sedangkan penyuluh pertanian yang mempunyai masa kerja rendah kemampuan berinteraksi dengan petani kurang, sehingga terkendala dalam berinteraksi dengan petani. Fatchiya dkk (2010) menyatakan pengalaman atau masa kerja penyuluh pertanian akan

berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya. Selama menjalankan kegiatan, seseorang akan mengalami proses pembelajaran serta memiliki cara-cara untuk mengatasi setiap permasalahan yang dihadapinya. Hernanda dkk (2015) menyatakan makin lama bekerja maka akan menambah rasa percaya diri, makin lama masa kerja seorang penyuluh, maka akan banyak pengalaman dan keahlian yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana pekerjaan, tempat bekerja dan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan adalah lingkungan atau dengan kata lain segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan disekitar kita disebut lingkungan Nitisemito (2015). Dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja adalah; kelompok tani binaan, wilayah binaan, dan intensitas penyuluhan.

Tabel 13 Lingkungan kerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar

| Indikator | Kriteria | Rentang nilai | Jumlah sampel | Persentase |
|-----------------------|----------|---------------|---------------|------------|
| Kelompok tani binaan | Rendah | 5-6 | 1 | 2,47 |
| | Sedang | 7-8 | 33 | 48,53 |
| | Tinggi | 9-10 | 34 | 50,00 |
| Wilayah binaan | Rendah | 5-6 | 4 | 5,88 |
| | Sedang | 7-8 | 45 | 66,18 |
| | Tinggi | 9-10 | 19 | 27,94 |
| Intensitas penyuluhan | Rendah | 5-6 | 3 | 5,88 |
| | Sedang | 7-8 | 38 | 48,53 |
| | Tinggi | 9-10 | 27 | 48,53 |

Sumber : Data penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan indikator kelompok tani binaan penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar 50% pada penyuluh pertanian kategori tinggi, 48,53% penyuluh pertanian kategori sedang, 2,47% penyuluh pertanian kategori rendah. Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan responden diperoleh informasi bahwa penyuluh pertanian senantiasa melakukan pendampingan kepada kelompok tani dalam hal revitalisasi kelompok tani seperti kelengkapan administrasi kelompok tani, menghadiri pertemuan kelompok tani

dan bersama kelompok tani melengkapi kepengurusan kelompok sesuai AD ART kelompok tani. Kelompok tani binaan penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar telah terdaftar di aplikasi Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan Pertanian (Simluhtan). Seperti yang dinyatakan oleh Kementan, 2022 bahwa Simluhtan merupakan aplikasi yang menyajikan data dan informasi seluruh komponen penyuluhan pada Kementerian Pertanian.

Pada indikator wilayah binaan. 19% penyuluh pertanian pada kategori tinggi, 66,18 % penyuluh pertanian kategori sedang, 5,8% penyuluh pertanian kategori rendah. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan maka diperoleh data kondisi wilayah binaan penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar secara umum berada pada kategori sedang. Wilayah kategori rendah terdapat pada beberapa nagari yang memiliki topografi wilayah berbukit-bukit dan rawan bencana. Sebagian besar penyuluh tinggal di luar wilayah binaan namun masih dalam kecamatan yang sama. Karena jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar makin berkurang berhubung memasuki masa purna tugas, sementara pengangkatan Penyuluh ASN sangat terbatas, maka dengan adanya Penyuluh Petanian Swadaya bisa mendukung pelaksanaan penyuluhan di wilayah binaan, karena Penyuluh Pertanian Swadaya berdomisili di nagari masing-masing. sebagaimana penelitian Alfatih dkk, (2024) menyatakan saat ini permasalahan dalam kegiatan penyuluhan pertanian adalah terbatasnya jumlah penyuluh pertanian, jika dibandingkan dengan jumlah desa yang ada.

Intensitas penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar menunjukkan distribusi sebagai berikut: kategori tinggi sebesar 45,59%, kategori sedang sebanyak 48,53%, dan kategori rendah hanya 5,88%. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa penyuluh telah merancang jadwal kunjungan ke kelompok tani secara sistematis, yaitu dua kelompok tani per hari selama empat hari kerja dalam satu minggu. Menurut Mardikanto (2010), keberhasilan kegiatan penyuluhan tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah materi yang disampaikan, melainkan juga oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung secara dialogis dan partisipatif. Dengan demikian, intensitas penyuluhan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja penyuluh

pertanian. Semakin tinggi frekuensi kegiatan penyuluhan yang dilakukan, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja penyuluh dalam mendukung pencapaian tujuan penyuluhan.

3. Motivasi

McClelland (1961) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), afiliasi (affiliation) dan kekuasaan (power). Kebutuhan akan pencapaian mendorong individu untuk mencapai prestasi, terutama ketika target yang ditetapkan bersifat konkret dan dapat dicapai. Sementara itu, kebutuhan akan afiliasi berkaitan dengan keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis dan diterima dalam lingkungan sosial. Adapun kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan hasrat untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain, serta menjadi figur yang memiliki otoritas dalam suatu kelompok atau organisasi.

Tabel 14 Motivasi penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar

| Indikator | Kriteria | Rentang Nilai | Jumlah sampel | Persentase |
|-------------|----------|---------------|---------------|------------|
| Berprestasi | Rendah | 5-6 | 3 | 4,41 |
| | Sedang | 7-8 | 38 | 55,88 |
| | Tinggi | 9-10 | 27 | 39,71 |
| Berafiliasi | Rendah | 5-6 | 2 | 2,94 |
| | Sedang | 7-8 | 33 | 48,53 |
| | Tinggi | 9-10 | 33 | 48,53 |
| Berkuasa | Rendah | 5-6 | 12 | 17,65 |
| | Sedang | 7-8 | 43 | 63,24 |
| | Tinggi | 9-10 | 13 | 19,12 |

Sumber : Data penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 14 motivasi berprestasi penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebanyak 39,71% pada kategori tinggi, 55,58% penyuluh pertanian pada kategori sedang, sedangkan 4,41% penyuluh pertanian kategori rendah. Hal ini menunjukkan motivasi berprestasi bagi penyuluh dalam bekerja secara umum adalah sedang, Mangkunegara, (2000) menyatakan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya

agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dimana tingkat motivasi yang tinggi merupakan sebuah komitmen dan kesediaan untuk berbuat terbaik dan berkontribusi aktif pada penyelenggaraan penyuluhan

Berprestasi identik dengan penghargaan, Anwas (2011) menyebutkan bahwa bila kebutuhan dasar seseorang belum terpenuhi., maka kebutuhan akan penghargaan menjadi rendah. Dari hasil wawancara diperoleh informasi bahwa penyuluh pertanian merasakan belum terpenuhinya kebutuhan dalam melaksanakan tupoksi, hal ini terjadi karena minimnya dukungan anggaran untuk operasional penyuluhan. Oleh karena itu perlu penyediaan dukungan anggaran operasional penyuluh pertanian, insentif serta adanya penghargaan dan reward bagi penyuluh berprestasi. Dengan adanya reward dan penghargaan yang merupakan bentuk pengakuan eksistensi penyuluh pertanian maka motivasi penyuluh akan tinggi untuk berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, dalam 1 tahun terakhir penghargaan yang diberikan kepada penyuluh pertanian tidak ada. Hal ini berdampak pada menurunnya motivasi berprestasi para penyuluh dalam bekerja. Selain itu dukungan anggaran untuk kegiatan penyuluhan masih sangat minim. Merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Paragraf 10 Pasal 82, disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menunjukkan loyalitas, pengabdian, kompetensi, integritas, disiplin, dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya berhak memperoleh penghargaan. Selanjutnya, Pasal 83 menjelaskan bahwa bentuk penghargaan tersebut dapat berupa pemberian tanda kehormatan, kenaikan pangkat secara istimewa, prioritas dalam pengembangan kompetensi, serta kesempatan untuk menghadiri acara resmi atau kenegaraan.

Motivasi berafiliasi penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar 48,53% penyuluh pertanian pada kategori tinggi, sedangkan 48,53%, penyuluh pertanian kategori sedang, sedangkan 2,94% penyuluh pertanian pada kategori rendah. Dari hasil wawancara penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar memiliki kemauan selalu bersama petani dan bekerjasama dalam penyelenggaraan penyuluhan, misalnya tukar pikiran dan mengupayakan solusi dan

mengikhtikarkan kemudahan bagi petani dalam pengembangan usaha taninya.. Lesmana (2016) menyatakan ciri motivasi berafiliasi adalah adanya upaya pengembangan diri bagi penyuluh dan merangkul semua potensi yang berkaitan melaksanakan suatu kegiatan.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa motivasi berafiliasi penyuluh pertanian meningkat karena merasa dihargai dan mendapat umpan balik positif dari petani, yang pada akhirnya akan meningkatkan keinginan penyuluh untuk selalu berada bersama petani. Apabila materi penyuluhan dan informasi yang disampaikan diterima dengan baik oleh petani, maka akan menjadi dorongan bagi penyuluh untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat motivasi berkuasa penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar menunjukkan bahwa 19,12% penyuluh pertanian pada kategori tinggi, 63,24% penyuluh pertanian pada kategori sedang, dan 17,65% penyuluh pertanian pada kategori rendah. Temuan dari hasil wawancara dengan reponden mengungkapkan bahwa penyuluh pertanian secara aktif berupaya memengaruhi petani agar bersedia menerima dan menerapkan informasi yang disampaikan. Upaya tersebut dilakukan melalui pendekatan partisipatif, seperti pengawasan bersama dan dukungan terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan penyuluhan secara efektif dan sesuai prosedur.

Motivasi berkuasa berperan sebagai pendorong internal bagi penyuluh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, khususnya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani. Dorongan ini juga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal. Siagian (2004) menyebutkan individu dengan tingkat motivasi kekuasaan yang tinggi cenderung memiliki karakteristik seperti tanggung jawab yang kuat, ketegasan dalam bertindak, kemampuan memengaruhi orang lain, preferensi terhadap situasi yang kompetitif, serta orientasi terhadap pencapaian status sosial.

4. Sarana Prasarana Penyuluhan

Ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan memiliki peran penting dalam menunjang kinerja penyuluh pertanian. Oleh karena itu, dukungan terhadap

fasilitas penyuluhan menjadi krusial untuk menjamin keberhasilan pelaksanaan kegiatan, yang mencakup keberadaan kantor yang representatif, peralatan kerja yang memadai, perlengkapan penyuluhan, alat transportasi yang sesuai, serta media bantu penyuluhan lainnya. Ban (1999) mengemukakan bahwa ketidaktersediaan fasilitas penyuluhan dapat menurunkan rasa percaya diri penyuluh, karena munculnya persepsi dari petani bahwa kebutuhan sarana tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Hubeis (2007), yang menyatakan bahwa keterbatasan fasilitas kerja dapat berdampak negatif terhadap etos kerja individu. Dalam penelitian ini, sarana dan prasarana penyuluhan yang diamati meliputi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), alat transportasi, serta perangkat bantu penyuluhan, sebagaimana ditampilkan pada tabel 15.

Tabel 15 Sarana dan Prasarana Penyuluhan di Kabupaten Tanah Datar

| Indikator | Kriteria | Rentang nilai | Jumlah sampel | Persentase |
|-----------------------|----------|---------------|---------------|------------|
| BPP | Rendah | 5-6 | 0 | 0 |
| | Sedang | 7-8 | 34 | 50 |
| | Tinggi | 9-10 | 34 | 50 |
| Alat transportasi | Rendah | 5-6 | 9 | 13,24 |
| | Sedang | 7-8 | 42 | 61,76 |
| | Tinggi | 9-10 | 17 | 25 |
| Alat bantu penyuluhan | Rendah | 5-6 | 5 | 7,35 |
| | Sedang | 7-8 | 35 | 51,47 |
| | Tinggi | 9-10 | 28 | 41,18 |

Sumber : Data penelitian, 2025

Dari tabel 15 indikator BPP di Kabupaten Tanah Datar 50% penyuluh pertanian pada kategori tinggi, sedangkan 50% penyuluh pertanian pada kategori sedang, 0% penyuluh pertanian kategori rendah. BPP merupakan Satuan Administrasi Pangkal (Satminkal) bagi Penyuluh pertanian. Penataan ruangan di BPP sudah ada, namun masih ada yang optimal, karena kondisi bangunan yang tidak menungkinan. BPP juga menjadi tempat bagi petani untuk melakukan konsultasi tentang usaha taninya. Di Kabupaten Tanah Datar terdapat 14 BPP kecamatan. Biaya operasional sudah tersedia walaupun masih terbatas untuk listrik dan air bersih, dan ATK dan lahan percontohan. Lahan percontohan

dimanfaatkan oleh penyuluh pertanian untuk menerapkan berbagai teknologi usaha tani, dan menjadi demplot untuk sarana belajar dan percontohan komoditi pertanian. BPP juga telah menjadi tempat pelatihan bagi penyuluh dan petani dan menjadi tempat konsultasi usaha tani.

Lesmana (2007) menyatakan BPP merupakan unit penunjang dalam pelaksanaan penyuluhan dimana pengelolaan dan pemanfaatannya merupakan tanggungjawab Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya Permentan 51 tahun 2009 tentang pedoman standar minimal dan pemanfaatan Sarana dan Prasarana Penyuluhan menyatakan BPP haruslah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai karena akan menunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan alat transportasi penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar 25% penyuluh pertanian pada kategori tinggi, 61,76% penyuluh pertanian pada kategori sedang, 13,24% penyuluh pertanian pada kategori rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan sampel yang menyatakan alat transportasi sangat dibutuhkan oleh penyuluh pertanian dalam menunjang kelancaran tugas serta mempermudah akses ke lokasi wilayah binaan. Operasional kendaraan dinas yang disediakan adalah pembayaran pajak kendaraan. Sebagaimana Vintarno dkk. (2019) menyebutkan bahwa keberadaan penyuluh yang langsung bersentuhan dengan petani, membutuhkan sarana dan prasarana yang memadai diantaranya kendaraan dinas. Kondisi alat transportasi secara umum baik, hal ini terlihat dari kendaraan dinas yang dimiliki penyuluh kondisinya layak dapat dipakai serta dalam umur yang diatas sepuluh tahun.

Hasil penelitian menunjukkan indikator alat bantu penyuluhan 41,18% penyuluh pertanian pada kategori tinggi, 51,47% penyuluh pertanian kondisi sedang, 7,35% penyuluh pertanian kondisi rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden menyatakan bahwa alat bantu penyuluhan yang tersedia antara lain; media cetak (leaflet, brosur, dan lain-lain) dan juga alat peraga seperti benda asli, benda tiruan dan lain-lain sehingganya pada saat melakukan proses penyuluhan kepada petani penyuluh menggunakan alat bantu tersebut, sehingga lebih mudah diterimapetani. Infocus/LCD, Sound System, White board, laptop

telah tersedia di seluruh BPP. Sedangkan alat peraga yang tersedia adalah benda asli. Penggunaan alat bantu oleh penyuluh pertanian bertujuan supaya cara berkomunikasi menjadi efektif. Seperti dinyatakan Purnomo (2015) bahwa penyuluh pertanian merupakan berfungsi sebagai penerus informasi pada proses transfer teknologi kepada petani, terkait dengan tugasnya dalam menumbuhkan dan mengembangkan produksi pertanian, yang merupakan bagian penting dalam meningkatkan keberhasilan pembangunan pertanian.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

1. Hasil Analisis Statistik yang Menjelaskan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

a. Diagram Jalur

Pengukuran variabel laten dependen dilakukan dengan menggunakan variabel motivasi Y1 yang terdiri atas Motivasi berprestasi (Y1.1), berafiliasi (Y1.2), berkuasa (Y1.3). Sedangkan variabel Kinerja (Y2) terdiri atas; Perencanaan (Y2.1), Pelaksanaan (Y2.2), Evaluasi dan pelaporan (Y2.3). Pengukuran variabel laten independen karakteristik individu (X1) terdiri atas usia (X1.1), jenis kelamin (X1.2), pendidikan (X1.3), pelatihan (X1.4) masa kerja (X1.5). Variabel laten lingkungan kerja (X2) terdiri atas; kelompok tani binaan (X2.1), Wilayah binaan X2.2) Intensitas penyuluhan (X2.3)., Variabel laten sarana prasarana penyuluhan (X3) terdiri atas BPP (X3.1), alat transportasi (X3.2), alat bantu penyuluhan (X3.3).

b. Evaluasi Outer model

Analisa data penelitian ini memakai aplikasi Smart PLS (Partial Least Square) yang menjadi bagian SEM (Struktur Equation Model). Tujuan utama evaluasi model luar adalah untuk menentukan sejauhmana item yang diukur secara akurat mencerminkan konstruk laten teoritis yang ingin diukur atau dikenal dengan validitas konstruk, yang berhubungan erat dengan akurasi pengukuran. Ghozali (2006) menjelaskan bahwa evaluasi model pengukuran dilaksanakan untuk menguji validitas dan reabilitas suatu konstruk

1) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah salah satu kriteria penting dalam model persamaan structural berbasis varians, yang menggambarkan seperangkat indikator mewakili satu konstruk yang sama, dan digambarkan melalui korelasi dengan indikator-indikatornya. Pada penelitian ini validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Hasil uji validitas konvergen, sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Validitas Konvergen.

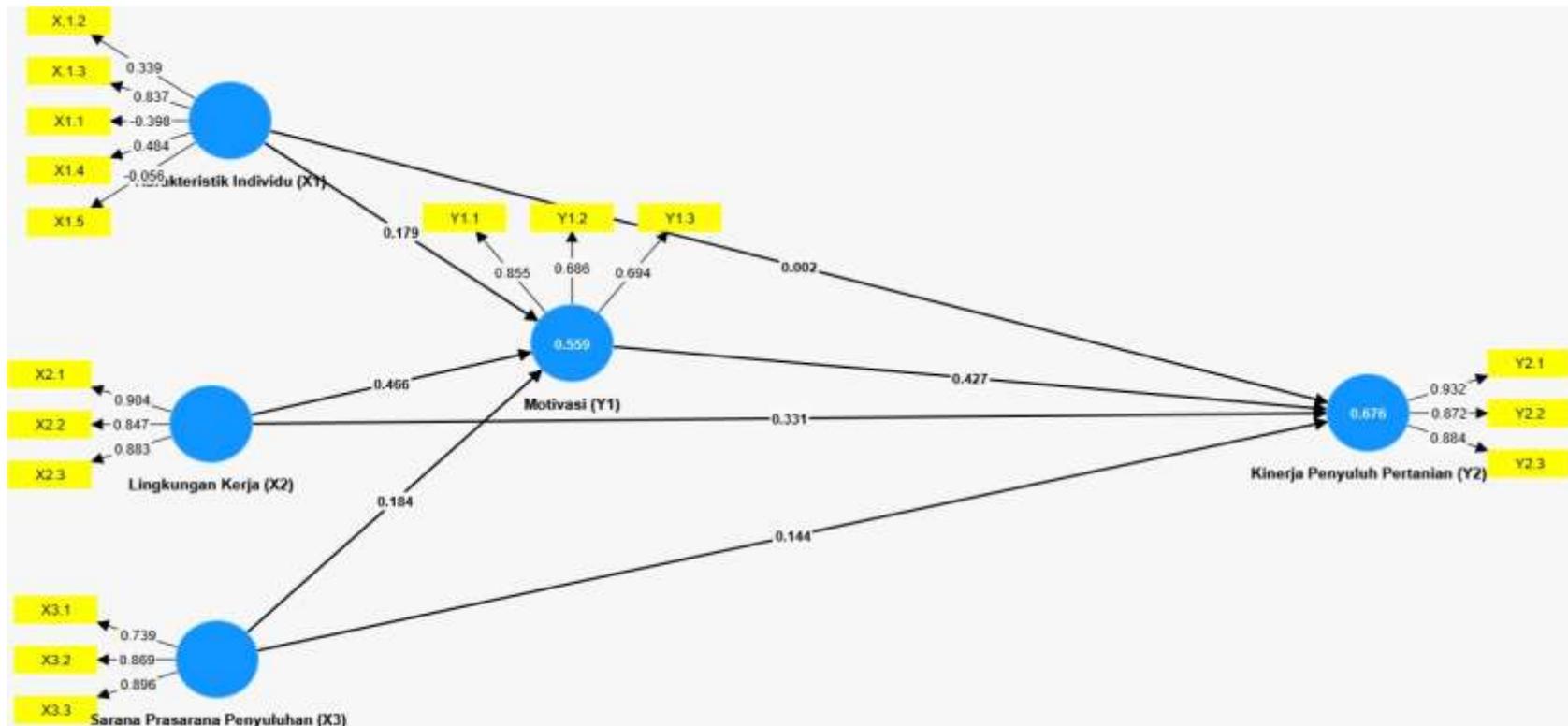
| | Karakteristik PP (X1) | Kinerja (Y2) | Lingkungan kerja (X2). | Motivasi (Y1). | Sarana Prasarana (X3). |
|-------|--------------------------|-----------------|---------------------------|-------------------|------------------------------|
| X.1.2 | 0.339* | | | | |
| X.1.3 | 0.837 | | | | |
| X1.1 | -0.398* | | | | |
| X1.4 | 0.484* | | | | |
| X1.5 | -0.056* | | | | |
| X2.1 | | | 0.904 | | |
| X2.2 | | | 0.847 | | |
| X2.3 | | | 0.883 | | |
| X3.1 | | | | | 0.739 |
| X3.2 | | | | | 0.869 |
| X3.3 | | | | | 0.896 |
| Y1.1 | | | | 0.855 | |
| Y1.2 | | | | 0.686 | |
| Y1.3 | | | | 0.694 | |
| Y2.1 | | 0.932 | | | |
| Y2.2 | | 0.872 | | | |
| Y2.3 | | 0.884 | | | |

Sumber: Data diolah 2025

Keterangan:

* = Indikator yang tidak valid

Dilihat pada tabel 16, hasil estimasi awal terhadap model pengukuran diperoleh 17 indikator (uraian tabel 16 dapat dilihat pada gambar 4). Dari 17 indikator terdapat 4 indikator yang tidak valid yaitu indikator X1.1, X1.2, X1.4, X1.5. Ghazali 2006 menyatakan bahwa nilai korelasi/loading 0,5-0,6 dianggap telah memiliki ukuran yang cukup untuk sebuah pengukuran validitas. Selanjutnya item tersebut dihilangkan dari model dan diestimasi kembali.



Gambar 4. Hasil analisis model awal penelitian

Keterangan:

| | | |
|----------------------|---|---------------------------------------|
| X1.1 : Usia | X2.1 : Lingkungan kerja (kelompok tani binaan) | Y1.1 : Motivasi (berprestasi) |
| X1.2 : Jenis kelamin | X2.2 : Lingkungan kerja (wilayah inaan) | Y1.2 : Motivasi (berafiliasi) |
| X1.3 : Pendidikan | X2.3 : Lingkungan kerja (intensitas penyuluhan) | Y1.3 : Motivasi (berkuasa) |
| X1.4 : Pelatihan | X3.1 : Sarana prasarana (BPP) | Y2.1 : Kinerja (persiapan) |
| X1.5 : Masa kerja | X3.2 : Sarana prasarana (alat transportasi) | Y2.2 : Kinerja (pelaksanaan) |
| | X3.3 : Sarana prasarana (alat bantu penyuluhan) | Y2.3 : Kinerja (laporan dan evaluasi) |

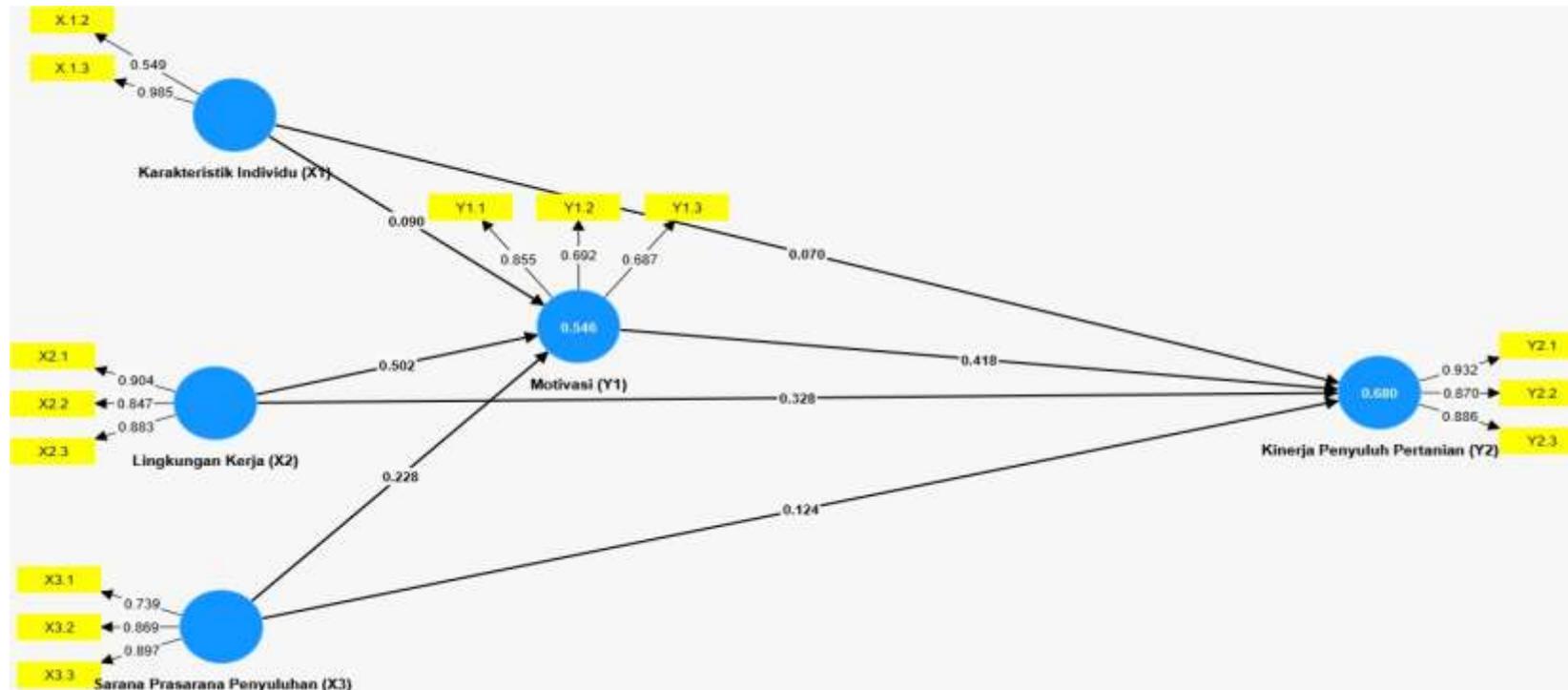
Adapun indikator yang dikeluarkan adalah; usia, jenis kelamin, pelatihan, masa kerja. Selanjutnya dalam penelitian ini dari 17 indikator pada awalnya menjadi 13 indikator untuk analisis selanjutnya. Setelah dilakukan penyesuaian model dengan mengeliminasi indikator yang tidak valid, maka indikator yang dipertahankan dalam model memiliki korelasi dengan variabel laten yang diukurnya. Hasil estimasi akhir dapat dilihat pada tabel 17

Tabel 17. Hasil analisis akhir loading faktor indikator

| | Karakteristik (X1) | Kinerja (Y2) | Lingkungan kerja (X2) | Motivasi (Y1) | Sarana prasarana (X3) |
|-------|--------------------|--------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
| X.1.2 | 0.549 | | | | |
| X.1.3 | 0.985 | | | | |
| X2.1 | | | 0.904 | | |
| X2.2 | | | 0.847 | | |
| X2.3 | | | 0.883 | | |
| Y1.1 | | | | 0.855 | |
| Y1.2 | | | | 0.692 | |
| Y1.3 | | | | 0.687 | |
| X3.1 | | | | | 0.739 |
| X3.2 | | | | | 0.869 |
| X3.3 | | | | | 0.897 |
| Y2.1 | | 0.932 | | | |
| Y2.2 | | 0.87 | | | |
| Y2.3 | | 0.886 | | | |

Sumber: Data diolah 2025

Setelah dilakukan penyesuaian model dengan mengeliminasi indikator yang tidak valid, maka indikator yang dipertahankan dalam model memiliki korelasi dengan variabel laten yang diukurnya yaitu jenis kelamin, pendidikan, kelompok tani binaan, wilayah binaan, intensitas penyuluhan, motivasi berprestasi, berafiliasi, berkuasa, sarana prasarana penyuluhan BPP, alat transportasi, alat bantu penyuluhan, kinerja persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan. Hasil analisis model pengukuran (outer model) dengan pendekatan PLS terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar. Seluruh uraian pada tabel 17 dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5. Hasil analisis model akhir penelitian

Keterangan:

| | | |
|----------------------|---|---------------------------------------|
| X1.2 : Jenis kelamin | X2.1 : Lingkungan kerja (kelompok tani binaan) | Y1.1. : Motivasi (berprestasi) |
| X1.3 : Pendidikan | X2.2 : Lingkungan kerja (wilayah binaan) | Y1.2 : Motivasi (berafiliasi) |
| | X2.3 : Lingkungan kerja (intensitas penyuluhan) | Y1.3 : Motivasi (berkuasa) |
| | X3.1 : Sarana prasarana (BPP) | Y2.1 : Kinerja (persiapan) |
| | X3.2 : Saranan prasarana (alat transportasi) | Y2.2 : Kinerja (pelaksanaan) |
| | X3.3 : Sarana prasarana (alat bantu penyuluhan) | Y2.3 : Kinerja (laporan dan evaluasi) |

Berdasarkan gambar 5, terlihat bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai faktor loading di atas 0,5. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki validitas konvergen yang memadai, sehingga instrumen yang digunakan dapat dinyatakan valid dalam mengukur masing-masing variabel yang diteliti. Ghazali (2006) menyatakan bahwa nilai korelasi atau faktor loading dalam rentang 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat validitas dalam pengukuran.

Selanjutnya hasil analisis konvergen dievaluasi melalui nilai Average Variance Extracte (AVE) untuk tiap konstruk dalam model penelitian ini. Hair dkk, (2022) menyebutkan nilai AVE minimal 0,5 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya.. Dari hasil analisis menggunakan software Smart PLS 4 diperoleh nilai AVE pada penelitian ini, sebagaimana tabel 18 :

Tabel 18. Nilai AVE pada masing-masing variabel

| | Rata-rata varians diekstraksi (AVE) |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Karakteristik individu (X1) | 0.636 |
| Kinerja (Y2) | 0.804 |
| Lingkungan kerja (X2). | 0.772 |
| Motivasi (Y1). | 0.561 |
| Sarana prasarana penyuluhan (X4). | 0.702 |

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 18 terlihat nilai AVE semua konstruk dalam penelitian ini berada diatas 0,5 menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memiliki validitas konvergen yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam model akhir memiliki korelasi positif yang tinggi dengan konstruk yang diukurnya (Wong, 2013). Dengan demikian variabel laten dalam model penelitian ini mampu menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varians indikator-indikatornya., dalam hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator tersebut adalah ukuran yang tepat untuk konstruk yang dianalisis (Ghozali, 2016)

2) Uji Validitas Diskriminan

Evaluasi selanjutnya adalah uji validitas deskriminan, salah satu kriteria yang dapat digunakan adalah kriteria fornell dan larcker yang memastikan setiap konstruk dalam model berbeda dan mengukur konsep yang unik. dengan membandingkan akar kuadrat AVE dari tiap konstruk dengan korelasi konstruk tersebut dengan yang lain. Hasil perhitungan fornell dan larcker pada penelitian ini sebagaimana terlihat pada tabel 19 :

Tabel 19. Hasil Perhitungan Fornell-Larcker

| | Karakteristik individu (X1) | Kinerja (Y2) | Lingkungan kerja (X2) | Motivasi (Y1). | Sarana prasarana (X3). |
|-----------------------|-----------------------------|--------------|-----------------------|----------------|------------------------|
| Karakteristik (X1) | 0.798 | | | | |
| Kinerja (Y2) | 0.417 | 0.896 | | | |
| Lingkungan kerja (X2) | 0.396 | 0.753 | 0.878 | | |
| Motivasi (Y1) | 0.389 | 0.762 | 0.718 | 0.749 | |
| Sarana prasarana (X3) | 0.442 | 0.693 | 0.793 | 0.665 | 0.838 |

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 19 hasil analisis kriteria Fornell-Larcker terlihat nilai akar kuadrat AVE untuk setia konstruk (Nilai diagonal pada tabel) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk pada kolom dan baris yang sama. Ini berarti setiap konstruk dalam model memiliki perbedaan yang cukup signifikan dengan konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan terpenuhi oleh kriteria Fornell-Larcker

3) Uji Reliabilitas

Widhiarso (2009) menerangkan reabilitas komposit adalah reabilitas untuk mengukur variabel laten reabilitas ini memakai koefisien reabilitas untuk menerangkan model pengukuran yang diuji, yang dievaluasi adalah nilai komposit reability yang mengevaluasi konsistensi internal dari suatu konstruk dengan memperhatikan loading dari masing-masing indikator. Hasil uji reabilitas pada penelitian ini sebagaimana terlihat pada tabel 20.

Tabel 20. Nilai Reliabilitas Komposit

| | Keandalan komposit (rho_c) | Keterangan |
|-----------------------------------|-------------------------------|------------|
| Karakteristik individu (X1) | 0.764 | Reliabel |
| Kinerja (Y2) | 0.925 | Reliabel |
| Lingkungan kerja (X2). | 0.91 | Reliabel |
| Motivasi (Y1). | 0.791 | Reliabel |
| Sarana prasarana penyuluhan (X3). | 0.875 | Reliabel |

Sumber : data diolah 2025

Dari tabel 20 terlihat nilai reabilitas komposit $>0,7$ berarti seluruh variabel penelitian mempunyai reabilitas yang baik dan membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruknya.

c. Evaluasi Inner Model

1) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Evaluasi inner model pada penelitian ini memakai nilai R Square untuk kontruk endogen, dengan interpretasi yang sama pada regresi. Nilai R square pada penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada tabel 21.

Tabel 21. Nilai R Square

| | R-square | Adjusted R-square |
|----------------|----------|-------------------|
| Kinerja (Y2) | 0.68 | 0.66 |
| Motivasi (Y1). | 0.546 | 0.525 |

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan data pada tabel 21, nilai R square untuk variabel kinerja (Y2) tercatat sebesar 0,68. Nilai ini termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja yaitu sebesar 68%, masih ada 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk model penelitian ini. Ghozali (2006) menyatakan apabila nilai R^2

sebesar 0,67;0,33;0,19 berturut-turut diinterpretasikan bahwa periode predictor memiliki pengaruh besar, sedang, kecil.

Sementara itu, nilai R Square untuk variabel mediasi motivasi (Y1) adalah sebesar 0,546, yang dikategorikan sebagai pengaruh sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan sarana prasarana menjelaskan hubungan dengan motivasi yaitu sebesar 54,6%. Sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk model penelitian ini.

2). Uji Effect Size (f^2)

Nilai effect size (f^2) digunakan untuk mengevaluasi apakah disaat variabel eksogen dihilangkan akan berdampak substansif pada variabel endogen. Ghazali (2006) menjelaskan apabila nilai f^2 sebesar 0,02; 0,15; 0,35 berturut-turut diinterpretasikan bahwa variabel predictor memiliki pengaruh kecil, sedang, dan besar pada level structural. Nilai Effect size (f^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 22 :

Tabel 22. Nilai effect size (f^2)

| | Kinerja (Y2) | Motivasi (Y1). |
|------------------------|--------------|----------------|
| Kinerja (Y2) | | |
| Lingkungan kerja (X2). | 0.103 | 0.204 |
| Motivasi (Y1). | 0.247 | |
| Sarana prasarana (X3). | 0.016 | 0.04 |
| Karakteristik (X1) | 0.012 | 0.014 |

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 22 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki nilai effect sebesar 0,103 dan 0,247 artinya memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja penyuluh. Sarana prasarana dan karakteristik memiliki nilai effect 0,016 dan 0,012 artinya memiliki pengaruh kecil pada kinerja penyuluh. Lingkungan kerja memiliki nilai effect sebesar 0,204, artinya memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja motivasi. sarana prasarana dan karakteristik memiliki nilai effect sebesar 0,04 dan 0,014 artinya memiliki pengaruh kecil terhadap motivasi.

d. Uji Hipotesis Model Koefisien Jalur

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis kausalitas untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel laten. Sarwono (2011) menjelaskan dalam pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode Smart PLS, pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistic* terhadap nilai *t-table*. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5%, dengan nilai *t-tabel* sebesar 1,960. Dengan demikian, suatu variabel laten eksogen dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel laten endogen apabila nilai *t-statistic* melebihi 1,960 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hubungan antar variabel dalam model penelitian ini disajikan pada tabel 23.

Tabel 23. Deskripsi hasil pengujian hipotesis penelitian

| | Sampel asli (O) | Rata-rata sampel (M) | Standar deviasi (STDEV) | T statistik (O/STDEV) | Nilai P (P values) | Keterangan |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|------------------|
| Karakteristik (X1) -> Kinerja (Y) | 0.07 | 0.061 | 0.084 | 0.832 | 0.405 | Tidak signifikan |
| Karakteristik (X1) -> Motivasi (X3) | 0.09 | 0.1 | 0.084 | 1.068 | 0.286 | Tidak signifikan |
| Lingkungan kerja (X2). -> Kinerja (Y) | 0.328 | 0.325 | 0.142 | 2.31 | 0.021 | Signifikan |
| Lingkungan kerja (X2). -> Motivasi (X3) | 0.502 | 0.489 | 0.136 | 3.677 | 0 | Signifikan |
| Motivasi (X3). -> Kinerja (Y) | 0.418 | 0.43 | 0.109 | 3.834 | 0 | Signifikan |
| Sarana prasarana (X4). -> Kinerja (Y) | 0.124 | 0.121 | 0.14 | 0.881 | 0.378 | Tidak signifikan |
| Sarana prasarana (X4). -> Motivasi (X3) | 0.228 | 0.242 | 0.14 | 1.622 | 0.105 | Tidak signifikan |
| Karakteristik (X1) -> Motivasi (X3). -> Kinerja (Y) | 0.037 | 0.042 | 0.038 | 0.989 | 0.323 | Tidak signifikan |
| Lingkungan kerja (X2). -> Motivasi (X3). -> Kinerja (Y) | 0.209 | 0.206 | 0.07 | 2.995 | 0.003 | Signifikan |
| Sarana prasarana (X4). -> motivasi (X3). -> Kinerja (Y) | 0.095 | 0.108 | 0.075 | 1.271 | 0.204 | Tidak signifikan |

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 23 diatas menunjukkan bahwa variabel laten independen lingkungan kerja, motivasi, memiliki nilai t statistic > dari t tabel nilai p value < 0,05 (0,001 < 0,05), artinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan, nilai t statistic > dari t tabel dan nilai p value < 0,05 artinya lingkungan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel intervening/mediasi (motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar.

3. Penjelasan Analisis Hipotesa

a. Pengaruh Karakteristik, Lingkungan Kerja dan Sarana Prasarana Penyuluh Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisa tabel diatas terlihat nilai t statistic hubungan antara karakteristik dengan motivasi adalah t hitung < dari t tabel (1,068 < 1,96) nilai p value > 0,05 (0,405 > 0,05), artinya H1 ditolak. Hal ini dapat dinyatakan bahwa karakteristik memiliki pengaruh tidak signifikan dengan motivasi penyuluh pertanian, artinya semakin baik faktor karakteristik maka tidak akan menyebabkan motivasi penyuluh meningkat. Hal ini disebabkan karena terdapat faktor lain seperti terbatasnya insentif, kebijakan pemerintah yang kurang mendukung serta, materi pelatihan tidak sesuai kebutuhan akan menyebabkan motivasi penyuluh untuk bekerja menjadi menurun. Gibson (2005) menyatakan seseorang akan meningkat motivasinya jika memperoleh imbalan, dimana makin puas ia menerima imbalan maka motivasi prestasinya akan meningkat, maka kinerjanya juga meningkat.

Sedangkan nilai t statistic hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi adalah nilai t statistic > dari t tabel (3,677 > 1,96) nilai p value < 0,05 (0,0 > 0,05), artinya H1 diterima. Artinya makin baik kondisi lingkungan baik maka akan meningkatkan motivasi penyuluh pertanian. Kondisi kelompok tani yang baik, wilayah binaan yang baik, serta intensitas penyuluhan yang baik akan meningkatkan motivasi bagi penyuluh dalam bekerja. Hasil penelitian Gutisyah & Raika (2009) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh kepada motivasi

Selanjutnya nilai *t* statistic hubungan antara sarana prasarana dengan motivasi adalah $1,622 <$ dari *t* tabel ($1,622 < 1,96$) nilai *p* value $> 0,05$ ($0,105 > 0,05$), artinya *H*₁ ditolak. Artinya adalah jika sarana prasarana penyuluhan baik, namun tidak menyebabkan motivasi penyuluh meningkat. Nuryanto (2008) menyatakan penyediaan sarana dan prasarana dalam penyelenggaraan penyuluhan akan meningkatkan semangat kerja bagi penyuluh pertanian karena lebih mudah dalam bekerja serta menambah rasa percaya diri dalam memfasilitasi petani. Pengamatan lapangan menemukan sarana prasarana penyuluhan yang ada tidak dimanfaatkan secara optimal oleh penyuluh pertanian. Seperti lahan percontohan telah ada namun belum digunakan sebagai lokasi demplot, karena tidak tersedianya dukungan anggaran hal ini, tentunya tidak akan mengakibatkan rendahnya motivasi penyuluh.

b. Pengaruh karakteristik, lingkungan kerja dan sarana prasarana penyuluhan, motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, diperoleh bahwa nilai *t*-*statistic* untuk hubungan antara karakteristik penyuluh dengan kinerja adalah sebesar 0,339, yang lebih kecil dari nilai *t*-*table* (1,96), serta nilai *p*-*value* sebesar 0,69 yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (*H*₂) ditolak. Artinya, karakteristik penyuluh tidak secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Harahap (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik pribadi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Di Kabupaten Tanah Datar, jumlah penyuluh perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Meskipun penyuluh perempuan mengalami penurunan kinerja pada masa kehamilan dan menyusui, hal tersebut tidak dapat dijadikan indikator bahwa kinerja mereka lebih rendah. Faktanya, banyak penyuluh perempuan yang tercatat sebagai penyuluh berprestasi. Sebaliknya, penyuluh laki-laki tidak selalu menunjukkan kinerja yang optimal, yang dapat disebabkan oleh kondisi kesehatan dan faktor lainnya. Hasudungan (2017) juga menyatakan bahwa usia dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial.

Penelitian oleh Darmawan & Mardikaningsih (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap kinerja. Pengalaman hanya akan memberikan kontribusi nyata apabila individu mampu bekerja secara efisien dan efektif. Mangare dkk (2016) menambahkan bahwa individu dengan pengalaman tinggi belum tentu mampu menjalankan tugasnya dengan baik, dan sebaliknya, mereka yang memiliki pengalaman terbatas tidak selalu menunjukkan kinerja yang rendah.

Sementara itu, nilai *t-statistic* untuk hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebesar 2,31, yang lebih besar dari *t-table* (1,96), dan nilai *p-value* sebesar 0,021, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti keberadaan kelompok tani sebagai media pembelajaran, wilayah binaan yang ideal, serta intensitas kunjungan yang sesuai kebutuhan petani, dapat mendukung keberhasilan program penyuluhan.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 67 Tahun 2016 menegaskan bahwa pembinaan terhadap kelompok tani harus dilakukan secara rutin agar kelompok tersebut dapat berfungsi sebagai kelas belajar, wahana kerja sama, dan unit produksi. Jika terdapat lebih dari 16 kelompok tani dalam satu wilayah binaan, penyuluh dapat melakukan kunjungan ke lebih dari satu kelompok setiap hari. Bila kelompok tani menjadi pelaksana program tertentu, maka penyuluh dapat menambah frekuensi kunjungan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh.

Selanjutnya, nilai *t-statistic* untuk hubungan antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 3,834, yang jauh melebihi *t-table* (1,96), dengan *p-value* sebesar 0,00, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Penyuluh yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan semangat, menunjukkan rasa percaya diri, serta mampu bekerja sama dengan berbagai pihak. Hal ini mendorong penyuluh untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang optimal. Penelitian oleh

Herwina & Amri (2018) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Luwu Utara.

Terakhir, nilai *t-statistic* untuk hubungan antara sarana dan prasarana dengan kinerja adalah sebesar 0,881, yang lebih kecil dari *t-table* (1,96), dan *p-value* sebesar 0,378, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ditolak. Artinya, ketersediaan sarana dan prasarana tidak secara signifikan memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kinasih dkk (2021), yang menyatakan bahwa faktor sarana dan prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini dapat terjadi apabila fasilitas yang tersedia tidak dimanfaatkan secara optimal, terutama karena keterbatasan kemampuan penyuluh dalam mengoperasikan teknologi informasi. Selain itu, minimnya dukungan anggaran menyebabkan belum terpenuhinya kebutuhan dasar seperti alat komunikasi dan jaringan internet di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP).

c. Pengaruh Karakteristik, Lingkungan Kerja dan Sarana Prasarana Penyuluhan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas terlihat bahwa nilai *t statistic* motivasi memediasi karakteristik adalah 0,989.yang lebih kecil dari nilai *t tabel* 1,960 ($0,989 < 1,960$) dan nilai *p value* sebesar 0,323 .yang lebih besar dari ($0,05, 0,323 > 0,05$) artinya H_3 ditolak. Hal ini menandakan bahwa motivasi yang memediasi karakteristik memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Artinya karakteristik pribadi tidak berpengaruh ke motivasi penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerja, dengan kata lain penyuluh pertanian lebih mengandalkan kharakteristik pribadi dalam meningkatkan kinerja.

Sedangkan nilai *t statistic* motivasi memediasi lingkungan kerja sebesar 2,995 lebih besar dari nilai *t tabel* 1,960 ($2,995 > 1,960$) dan nilai *p value* sebesar 0,003 .yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), artinya H_3 diterima. Hal ini menandakan bahwa motivasi yang memediasi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan kata lain lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi penyuluh

pertanian dalam mencapai kinerja tinggi, yang berarti makin baik lingkungan kerja maka makin tinggi motivasi penyuluh untuk meningkatkan kinerjanya. Kelompok tani, wilayah binaan, intensitas penyuluhan yang baik akan dapat meningkatkan motivasi penyuluh dalam bekerja sehingganya akan berdampak kepada peningkatan kinerja penyuluh

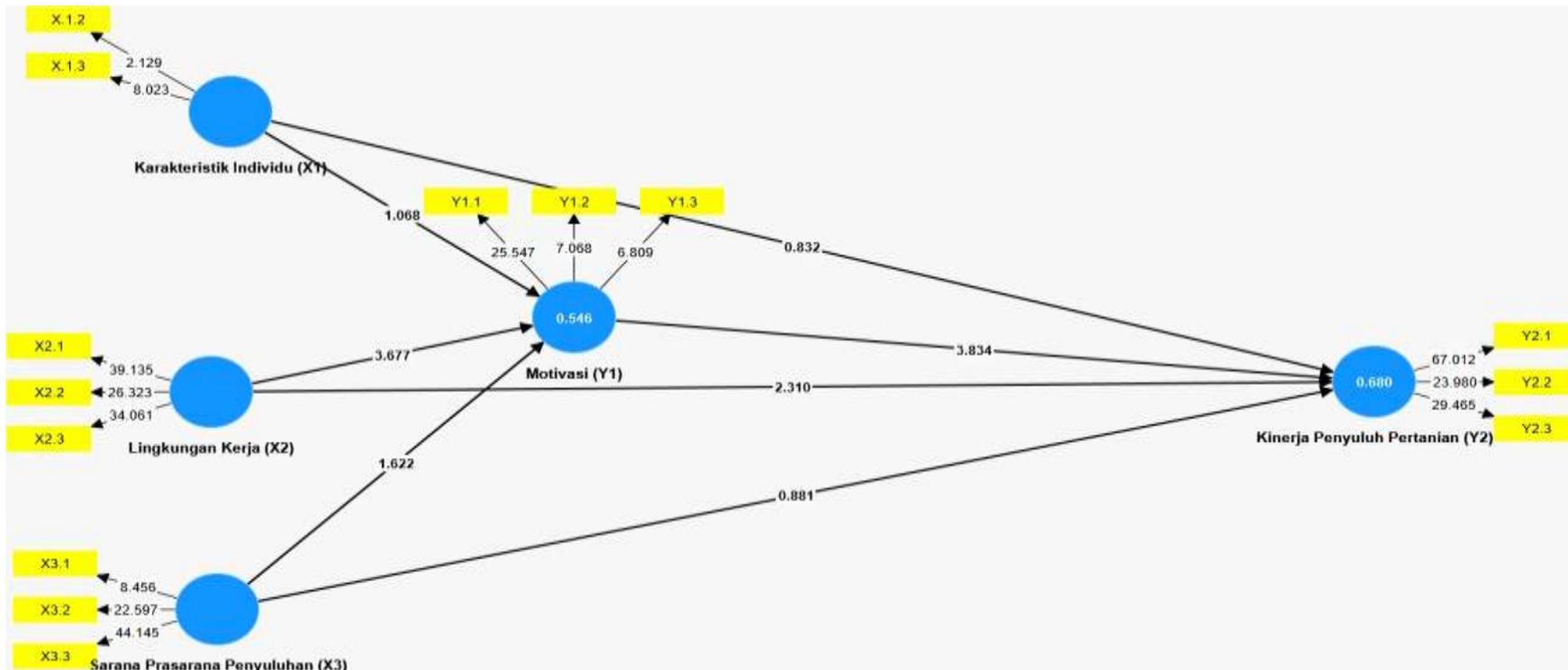
Selanjutnya nilai t statistic motivasi memediasi sarana prasarana sebesar 1,271 yang lebih kecil dari nilai t tabel 1,960 ($1,271 < 1,960$) dan nilai p value sebesar 0,204 yang lebih besar dari 0,05, artinya H3 ditolak. Hal ini menandakan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh ke motivasi penyuluh pertanian dalam meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain penyuluh pertanian lebih mengandalkan sarana prasarana untuk meningkatkan kinerjanya. Pengujian faktor indikator variabel penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat pada gambar 6.

3. Hasil Analisa per Variabel

Variabel yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar adalah; karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi, sarana prasarana penyuluhan. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut'

a) Karakteristik individu

Gambar 6 menunjukkan bahwa dari lima indikator karakteristik pribadi yang dianalisis yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan formal, pelatihan, dan masa kerja, indikator pendidikan formal memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian, dengan nilai pengaruh sebesar 8,023. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh penyuluh, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Slamet (1992) dalam Wijaya (2015) yang menyatakan bahwa individu dengan latar pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap ilmu pengetahuan serta mampu menerapkan metode kerja yang efektif dan efisien. Selain itu, indikator jenis kelamin juga menunjukkan pengaruh terhadap kinerja penyuluh, dengan nilai sebesar 2,129.



Gambar 6. Path coefficients antar variabel penelitian

Keterangan:

| | | |
|----------------------|---|--|
| X1.2 : Jenis kelamin | X2.1 : Lingkungan kerja (kelompok tani binaan) | Y1.1. : Motivasi (berprestasi) |
| X1.3 : Pendidikan | X2.2 : Lingkungan kerja (wilayah binaan) | Y1.2 : Motivasi (berafiliasi) |
| | X2.3 : Lingkungan kerja (intensitas penyuluhan) | Y1.3 : Motivasi (berkuasa) |
| | X3.1 : Sarana prasarana (BPP) | Y2.1 : Kinerja (persiapan penyuluhan) |
| | X3.2 : Sarana prasarana (alat transportasi) | Y2.2 : Kinerja (pelaksanaan penyuluhan) |
| | X3.3 : Sarana prasarana (alat bantu penyuluhan) | Y2.3 : Kinerja (laporan dan evaluasi penyuluhan) |

Data lapangan menunjukkan bahwa jumlah penyuluh perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, dan mereka mampu menjalankan tugas secara optimal. Hungu (2016) menyatakan bahwa faktor jenis kelamin turut memengaruhi tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Meskipun secara umum tenaga kerja tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin, laki-laki cenderung mengandalkan kekuatan fisik dalam bekerja. Namun, dalam situasi tertentu, perempuan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki karakteristik seperti ketelitian, kesabaran, dan ketekunan yang tinggi.

Pelaksanaan pelatihan bagi penyuluh pertanian pada akhir-akhir ini lebih banyak dilakukan secara online, sehingganya kurang berdampak pada kinerja penyuluh karena waktu pelaksanaannya seringkali di jam dinas yang pada saat itu penyuluh juga harus melakukan kegiatan lain, sehingga kurang konsentrasi. Pada pelatihan online interaksi antara peserta dengan narasumber kurang, seringkali terjadi gangguan teknis misalnya lemahnya sinyal. Oleh karena itu perlu upaya peningkatan kapasitas penyuluhan melalui pelatihan offline sehingga pada saat pelatihan bisa lebih konsentrasi dan fokus pada materi yang disampaikan.

Umur penyuluh kurang mempengaruhi kinerja, dimana makin tinggi umur maka akan makin menurun kinerjanya. Tuntutan pekerjaan penyuluh saat ini lebih banyak menggunakan aplikasi online seperti; e_Pusluh, e-RDCK, verval pupuk bersubsidi, dimana umumnya penyuluh yang berumur tua memiliki penguasaan internet rendah. Masa kerja penyuluh pertanian kurang berpengaruh terhadap kinerja, karena penyuluh yang telah lama bekerja ada yang memiliki rasa jenuh sehingganya kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

b) Lingkungan Kerja

Dari gambar 6 menunjukkan dari 3 indikator lingkungan kerja, maka kelompok tani binaan memiliki nilai pengaruh terbesar yaitu sebesar 39,135, artinya makin baik kelompok tani binaan maka kinerja penyuluh makin meningkat. Kelompok tani di Kabupaten Tanah Datar sudah terdaftar di aplikasi Simluhtan, yang artinya kelompok tani tersebut sudah memiliki administrasi dan kepengurusan di dalam kelompok. Dalam pembentukan dan mengarahkan kelompok petani, penyuluh memiliki peranan yang sangat penting, seperti menjembatani kelompok dalam pengurusan, memfasilitasi pertemuan dan mendampingi kelompok.

Slamet (1992) menyatakan kelompok tani merupakan pendekatan utama pada penyelenggaraan penyuluhan, karena dinilai lebih efisien serta dapat menjadi sarana untuk proses belajar dan berinteraksi dari para petani, sehingga usahataniya menjadi lebih baik, dengan kelompok tani akan dapat mewujudkan petani yang berkualitas, yang dicirikan adanya kemandirian dan ketangguhan dalam berusaha tani. Penyuluh pertanian menjadikan kelompok tani sebagai wadah untuk menyampaikan informasi kepada petani serta sarana untuk diseminasi teknologi sehingganya pelaksanaan tugas sebagai penyuluh lebih mudah dilaksanakan. Melalui kelompok tani banyak metode penyuluhan yang dapat diterapkan seperti; sekolah lapang, demonstrasi, study banding, kaji terap, dan lain-lain.



Wilayah binaan berpengaruh pada kinerja penyuluh, dengan nilai 26,323. Artinya makin ideal wilayah binaan makin baik kinerja penyuluh pertanian. Kondisi wilayah binaan penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar beragam, ada yang berbukit-bukit, rawan bencana dan lain-lain, Walaupun begitu penyuluh masih bisa melaksanakan tupoksinya. Salah satunya berkat teknologi informasi maka setiap orang bisa berkomunikasi dengan lancar dan hampir seluruh pengurus kelompok tani telah memiliki sarana komunikasi seperti handphone android, sehingganya komunikasi penyuluh dan petani lancar dengan menggunakan berbagai media sosial. Sebagaimana pendapat Anwar (2017) yang menyatakan bahwa media sosial telah memungkinkan lahirnya bentuk baru dari interaksi berbasis jaringan informasi elektronik. Perkembangan ilmu pengetahuan diharapkan akan dapat meningkatkan sikap adaptif dan inovatif penyuluh pertanian sehingga bisa memanfaatkan teknologi informasi dalam melakukan penyelenggaraan penyuluhan, sehingganya jarak tidak menghalangi dalam pencapaian tujuan.

Intensitas penyuluhan berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dengan nilai sebesar 34,061, artinya makin tinggi intensita penyuluhan maka kinerja penyuluh makin meningkat. Intensitas penyuluhan merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja, karena merupakan salah satu bentuk kegiatan interaksi dan komunikasi antara penyuluh dengan petani. Makin sering penyuluh melakukan kunjungan ke kelompok tani maka interaksi akan makin baik, dengan demikian penyuluh akan lebih mengenal dengan baik dan memahami

permasalahan dan kebutuhan petani serta pemberian bimbingan lebih efektif. Supriani (2014) mengemukakan penyuluh pertanian dapat dinyatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah melakukan tugas pokok fungsinya menurut standar tertentu. Saat ini tuntutan pekerjaan ke penyuluh pertanian banyak ke administrasi seperti input laporan LTT, Statistik, dan lain-lain. Tentunya hal ini menjadi catatan bagi pengambil kebijakan supaya tugas-tugas yang sifatnya administrasi tidak lagi menjadi tanggung jawab penyuluh pertanian, sehingganya kedepan penyuluh lebih fokus kepada tupoksinya

c) Motivasi

Berdasarkan Gambar 6, indikator motivasi yang menunjukkan pengaruh paling besar terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah motivasi berprestasi, dengan nilai sebesar 25,547. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka semakin meningkat pula kinerja penyuluh. Penyuluh pertanian cenderung memiliki motivasi berprestasi yang kuat ketika target kerja dianggap realistis dan dapat dicapai dengan mudah, sehingga mendorong munculnya kreativitas dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland, individu dengan motivasi berprestasi tinggi lebih terdorong untuk meraih kesuksesan daripada sekadar memperoleh penghargaan. Sementara itu, Maslow melalui teori hierarki kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan akan penghargaan tidak akan menjadi prioritas apabila kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman belum terpenuhi. Oleh karena itu, pemberian penghargaan kepada penyuluh yang berprestasi menjadi penting, tidak hanya sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai upaya untuk mempertahankan kinerja mereka. Selain itu, penghargaan tersebut dapat berfungsi sebagai stimulus bagi penyuluh lainnya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Motivasi penyuluh untuk berafiliasi memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai pengaruh sebesar 7,068%. Artinya makin tinggi motivasi berafiliasi maka akan makin meningkat kinerja penyuluh pertanian. Motivasi berafiliasi dapat dilihat tingginya keinginan penyuluh untuk selalu bersama dengan petani dan stake holder terkait, walaupun dukungan dana tidak tersedia sesuai kebutuhan. Misalnya dalam pelaksanaan training penyuluh di BPP yang dihadiri oleh seluruh penyuluh di BPP tersebut, Penyuluh Pertanian swadaya,

dan lain-lain tetap terselenggara secara rutin. Dikelompok tani penyuluh bekerja sama dengan pengurus dan anggota kelompok dalam melaksanakan program atau kegiatan di kelompok tersebut, dengan adanya respon balik yang positif dari kelompok tani serta keberadaannya dihargai oleh petani maka akan meningkatkan motivasi penyuluh untuk melaksanakan tupoksinya, sehingga kinerjanya akan meningkat. Suryana (2021) mengemukakan bahwa penyuluh memiliki penilaian tinggi terhadap makna pekerjaannya yang banyak bermanfaat terhadap orang banyak dan lebih mengutamakan kerjasama dengan masyarakat.

Motivasi penyuluh untuk berkuasa memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai pengaruh sebesar 6,809%. Artinya makin tinggi motivasi berkuasa maka akan meningkat pula kinerja penyuluh pertanian. Dalam hal ini menunjukkan rasa percaya diri penyuluh masih rendah, sehingganya kemampuan mempengaruhi orang lain juga rendah. Penyuluh hendaklah dapat menggunakan pengaruh positifnya sehingga pengetahuan, sikap dan keterampilan petani meningkat. Penyuluh pertanian kabupaten Tanah Datar tidak punya keinginan pindah ke jabatan structural, karena lebih memberikan ketenangan hati. Motivasi berkuasa menempati urutan terakhir yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

d) Sarana Prasarana Penyuluhan

Dari gambar 6 terlihat dari tiga indikator sarana prasarana penyuluhan, (BPP, alat transportasi, alat bantu penyuluhan) maka alat bantu penyuluhan mempunyai nilai pengaruh tertinggi yaitu sebesar 44,145, artinya makin baik alat bantu penyuluhan maka akan baik pula kinerja penyuluh. Alat bantu penyuluhan yang banyak digunakan penyuluh saat ini adalah laptop dan gadget. Dimana penyuluhan saat ini lebih banyak memakai media elektronik untuk menggali informasi dan pembelajaran yang mendalam supaya penyuluhan dapat berkembang.

Sulistiyawati & Sarwinanti (2014) menyebutkan alat bantu penyuluhan dapat mempermudah pemahaman informasi yang disampaikan baik itu menggunakan media power point ataupun leaflet. Kinerja penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan berupa pemanfaatan alat bantu dalam melakukan penyuluhan, sehingganya lebih mudah diterima petani, misalnya dalam system tanam padi jajar

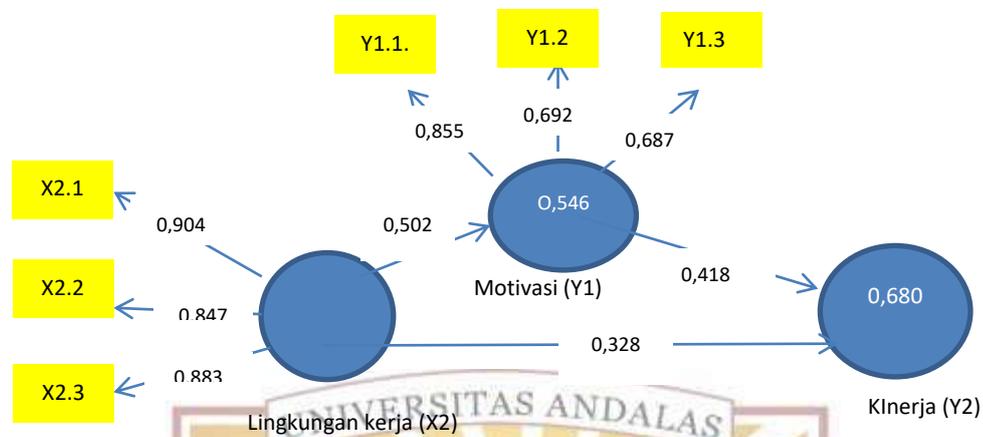
legowo, penyuluh menggunakan alat peraga berupa alat tanam sehingga memudahkan petani dalam menerapkan teknologi system tanam jarak legowo. Penyuluh juga menggunakan LCD dan laptop dalam memberikan materi penyuluhan kepada petani

Alat transportasi berpengaruh pada kinerja penyuluh dengan nilai sebesar 22,597. Artinya makin baik alat transportasi maka kinerja makin meningkat. Alat transportasi yang ada pada penyuluh adalah kendaraan dinas roda, yang digunakan penyuluh untuk melancarkan kegiatan penyuluhan seperti mengunjungi kelompok petani, mengikuti rapat, dan lain-lain. Dukungan anggaran operasional kendaraan dinas berupa bahan bakar minyak (BBM), biaya perawatan, suku cadang, dan lain-lain). Allen dkk, (2015) mengemukakan salah satu sarana yang digunakan oleh penyuluh pertanian adalah kendaraan bermotor dan dilihat dari hasil lapangan para penyuluh biasanya sulit menjalankan tugasnya karena luasnya wilayah binaan sehingga sangat menghambat kegiatan penyuluhan pertanian.

BPP berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, dengan nilai sebesar 8,456, artinya makin baik BPP maka kinerja penyuluh akan meningkat. Salah satu fungsi BPP pusat data dan informasi, dimana di BPP tersedia data informasi pertanian. Fungsi BPP sebagai pusat pembelajaran terlihat dari pelaksanaan training penyuluh 1x15 hari dan tempat pelatihan petani, Sebagai pusat gerakan pembangunan pertanian, maka BPP menjadi tempat penerapan teknologi dengan pemanfaatan lahan percontohan sebagai demplot atau kaji terap teknologi pertanian. Petani juga memanfaatkan BPP sebagai tempat konsultasi agribisnis menyangkut teknologi, pengolahan dan pemasaran hasil.

Wahyuni dkk. (2017) menyebutkan BPP di Kabupaten Tanah Datar telah melaksanakan perannya dalam melakukan penyuluhan komoditi pangan dengan baik, tetapi masih belum optimal, kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana, akomodasi dan pembiayaan, serta kekurangan sumberdaya dan tenaga penyuluh. Oleh karena itu perlu dukungan kebijakan anggaran dari pemerintah daerah untuk melengkapi sarana prasarana penyuluhan BPP supaya penyuluh pertanian dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik, sehingga akan dapat pula meningkatkan kinerjanya.

Hasil path coefficients antar variabel penelitian menunjukkan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana terlihat pada gambar 7.



Gambar 7. Variabel yang berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Keterangan:

- X2.1 : Lingkungan (kelompok tani binaan)
- X2.2 : Lingkungan (wilayah binaan)
- X2.3 : Lingkungan (intensitas penyuluhan)
- Y1.1. : Motivasi (berprestasi)
- Y1.2 : Motivasi (berafiliasi)
- Y1.3 : Motivasi (berkuasa)
- Y2.1 : Kinerja (persiapan penyuluhan)
- Y2.2 : Kinerja (pelaksanaan penyuluhan)
- Y2.3 : Kinerja (laporan dan evaluasi)

Berdasarkan gambar 7 variabel dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (kelompok tani binaan, wilayah binaan dan intensitas penyuluhan) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Variabel lingkungan kerja melalui motivasi sebagai variabel perantara berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Maka untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian perlu dilakukan peningkatan motivasi penyuluh pertanian, dengan melakukan pembenahan terhadap lingkungan kerja (kelompok tani binaan, wilayah binaan dan intensitas penyuluhan)

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja penyuluh pertanian kabupaten Tanah Datar 57,35% berada pada kategori sedang, yang meliputi kinerja persiapan penyuluhan 54,41% pada kategori sedang. Pelaksanaan penyuluhan (50% dan 50%) termasuk pada kategori sedang dan tinggi. Sedangkan evaluasi dan pelaporan penyuluhan 54,41% termasuk kategori sedang.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, sarana dan prasarana penyuluhan serta motivasi. Sedangkan faktor yang berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja dan motivasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat saran, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian maka perlu dilakukan upaya meningkatkan motivasi penyuluh melalui revitalisasi kelompok tani dengan upaya fasilitasi peningkatan sumberdaya pengurus dan anggota kelompok tani, penataan wilayah binaan penyuluh pertanian serta peningkatan intensitas penyuluhan
2. Meningkatkan motivasi penyuluh antara lain; 1) Peningkatan SDM penyuluh melalui pendidikan, pelatihan, workshop, seminar secara berkala. 2) Pemberian penghargaan, insentif, finansial, non finansial 3) Melengkapi sarana prasarana penyuluhan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, agar ditambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian, seperti insentif, kompetensi, kemampuan dan lain-lain

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abbas S., 1995. Sembilan Puluh Tahun Penyuluhan Pertanian di Indonesia. Kerjasama Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian dengan Cornell International Institute for Food, Agriculture and Development. 146 hal
- Afandi. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).. Yogyakarta: Nusa Media
- Alfatih M.A, Serly S.S, Irwan E., 2024. Persepsi Petani Terhadap Peranan Penyuluh Pertanian dalam pengembangan Kelompok Tani di kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Jurnal Suluh Pembangunan. Vol. 6 (1), 2018
- Allen, HF., Mustopa M.B., & Iswarini, H., 2015. Kendala Penyuluhan dalam Melaksanakan Aktivitas Penyuluhan pada Usahatani Kopi di kecamatan Dempo Utara Kota Pagar Alam. Jurnal Societa, Vol. 4(2), 2015
- Aisha & Atya N, 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kondisi Kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Multidimensi Karyawan. Jurnal Internasional Inovasi, Manajemen dan Teknologi Vol. 4 (6), 2015
- Anantanyu, S. 2011. Kelembagaan Petani: Peran dan Strategi Pengembangan Kapasitasnya. Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis Vol. 7 (2), 2011
- Anas M. & Farida A. 2014. Motivasi Belajar Mahasiswa. Jurnal Penelitian Pendidikan Insani. Vol. 16 (1), 2014
- Anwar F. 2017. Perubahan dan Permasalahan Media Sosial. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni. Vol. 1 (1), 2017
- Arifianto S., Satmoko S & BM Setiawan. 2017. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dan pada Prilaku Petani Padi di Kabupaten Rembang, Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian. Vol. 1 (2), 2017
- Arifin B. 2005. Pembangunan Pertanian, Paradigma Kebijakan dan Strategi Revitalisasi Jakarta: Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arifin Z. 2016. Penelitian Pendidikan, Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arlan A.S, 2022. Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. Jurnal Administrasi Negara. Vol. 4 (2), 2022
- Armstrong M & Baron A. 1998. Performance management: The New Realities, London Institute of Personnel and Development. 466 hal
- Aruan, D.A., 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1(2), 2013

- Atmosoeprapto K. 2000. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. Jakarta : Elex Media Komputindo
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2023. Kabupaten Tanah Datar dalam Angka. Batusangkar.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2024. Kabupaten Tanah Datar dalam Angka. Batusangkar
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2025. Kabupaten Tanah Datar dalam Angka. Batusangkar
- Bahua M.I, Jahi P, Asngar A, Saleh & I.G.P Purnaba. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmiah Agropolitan. Vol. 3 (1). 2010.
- Bahua M.I & Nikmah M. 2017. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan dampaknya pada Prilaku Petani Jagung. Priseding Seminar Nasional Pengembangan Teknologi Pertanian Politeknik Negeri Lampung, ISBN 978-602-70530-6-9
- Ban, A.W.V.D., & H.S, Hawkins, 1999. Penyuluhan Pertanian. Yogyakarta: Kanisius.
- Banunaek M.F, Suminah, & Karsidi R. 2017. Pemberdayaan untuk Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa. Tengah. Jurnal Penyuluhan Vol. 13 (2), 2017
- Basir C.M, 2008. Pengaruh Tinggi Genangan Terhadap Karakteristik Tanah Sawah Ultisol Kulawi. Jurnal Komunika Universitas Tadalako. Vol. 15(4), 2008
- Basri A & Rivai. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [BKKBN] Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional. 2013. Pemantauan Pasangan Usia Subur Melalui Mini Survei. Jakarta
- Bryan D.T, & Glenn D.I. 2004. Agent Performance dan Customer Satisfaction. Jurnal of Extension. Number 6 Volume 42, Desember 2004.
- Cokroaminoto. 2007. Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Creswell, J. W. (2010). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Darmawan, D & Mardikaningsih. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Simki Economic. Vol 4 (1), 2021
- [Depdiknas] Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang-undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta

- [Depkes] Departemen Kesehatan. 2006. Pedoman Kegiatan Perawat Kesehatan Masyarakat di Puskesmas. Direktorat Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisan Medik. Jakarta.
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2006. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan. Jakarta
- [Deptan] Departemen Pertanian. 2013. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Petani. Jakarta
- Erwina & Amri. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Luwu Utara. *Jurnal of Economic Management and Accounting*. Vol 1 (2), 2018
- Fatchiya A., 2010. Pola Pengembangan Kapasitas Pembudidayaan Ikan Kolam Air Tawar di Provinsi Jawa Barat. [Disertasi]. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor
- Ghozali & Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali & Imam, 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali & Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, 25 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes FC. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi offset
- Gutisyah & Raika. 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. [Tesis]. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Hair J.F, Risher, J.J, Sarstedt M & CM.Ringle. 2019, When to use and How to Report the Result of PLS SEM., *European Business Report*. Vol.31 (1), 2019
- Hair, J.F, Babin, B.J., & Anderson, R.E. and Black WC, 2022, Analisis Data Multivariat, Cengage Learning.
- Hanafiah, MA, Witman R, Agus P. 2013. Hubungan Karakteristik, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian di Kota Bengkulu. *Jurnal Agriseip*. Vol 13 (1), 2013
- Hartanto, Susi H, & Yusni M., 2018. Analisis Pengaruh Kondisi Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Riau, Sumatera Barat, dan Kepulauan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 10 (2), 2018

- Hasanudin T., Begem V. dan Ade F, 2021 Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan, Keuasan Petani, dan Produktivitas Usahatani Jagung di Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Suluh Pembangunan* Vol 3 (2), 2021
- Hasudungan, L. (2017). Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 3 (3), 2017
- Hatta J.M, Nur R.A.Z.B, Eymal B.D, & Muhammad R. 2023. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Penyuluhan*. Vol 19 (01), 2023
- Herawati & I. Pulungan. 2006. Faktor-faktor yang berhubungan dengan partisipasi kontaktani dalam perencanaan program penyuluhan pertanian (Kasus WKUPP Nyalindung, Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Penyuluhan* Vol 2 (2), 2006.
- Hermanto, & Swastika, D. K. 2011. Penguatan Kelompok Tani: Langkah Awal Peningkatan Kesejahteraan Petani. *Jurnal Analisis Kebijakan Pertanian*. Vol. 9 (4), 2011
- Hernanda, T. A., Fatchia, A., & Sarma, M., 2015. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jurnal Penyuluhan*. Vol. 11 (1), 2015
- Hungu, 2016, *Pengertian Jenis Kelamin*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Isbandi R.A., 2005. *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. Pengantar pada Pengertian dan Beberapa Pokok Bahasan. Jakarta : FISIP UI Press
- Iswantoro, C., & Anastasia, N. 2013. Hubungan Demografi, Anggota Keluarga dan Situasi dalam Pengambilan Keputusan Pendanaan Pembelian Rumah Tinggal Surabaya. *Finesta* Vol. 1 (2), 2013.
- Jafri, J., Dkk. 2015. Interaksi Partisipatif antara Penyuluh Pertanian dan Kelompok Tani Menuju Kemandirian Petani. *Jurnal Ekonomi*. Vol 33 (2), 2015
- Jamil MH, Amri J, Darwis S.G. Makmum S. IG P Purnaba. 2012. Kinerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Sulawesi Selatan. *Jurnal Penyuluhan* Vol. 8 (2), 2012
- Jamil MH, Nur RAB, Eymal BD & Muhamad R, 2023, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Penyuluhan* Vol. 19(1), 2023
- Jufitra, V., Dkk. 2019. Perkembangan Penyuluhan Pertanian Dalam Mendukung Pertumbuhan Pertanian Indonesia. *Responsive*. Vol 1 (3), 2019.
- Julianti N., 2023. Gambaran Pengetahuan, Sikap Dan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Oleh Petani Penyemprot Padi Di Desa Suah Api Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. *Jurnal Kesehatan Lingkungan dan Teknologi Sanitasi*. Vol 2 (1), 2023

- Kamil R, 2019. Studi Deskriptif Tingkat Pengetahuan Ibu Tentang Ascariasis (Cacingan) pada Balita Di Wilayah Kerja Puskesmas Siwuluh Kabupaten Brebes Tahun 2019. Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada. Vol 10 (2), 2019.
- Kartasapoetra, A.G. 1994. Teknologi Penyuluhan Pertanian. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir, 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Depok : Rajawali Pers
- [Kemenpan RB] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi.2008. Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 2 tahun 2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya. Jakarta.
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2006. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (SP3K). Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian, 2006. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 47 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2009. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/Permentan /OT.140 / 7/ 2009 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2009. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 51/Permentan /OT. 140 /12/2009 tentang Pedoman Standar Minimal dan Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Penyuluhan Pertanian. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2010. Rencana Strategis Kementerian Pertanian 2010-2014. Jakarta.
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2013 Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/ 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2014. Kebijakan Pembangunan Pertanian 2015-2019. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2016. Peraturan Menteri Pertanian NOMOR 67/PERMENTAN /SM.050 /12/2016 Tentang Pembinaan Kelembagaan Petani. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2018, Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 03/Permentan/ SM.200/1/2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2021. Laporan Tahunan Kementerian Pertanian 2021. Jakarta
- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2022. Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Jakarta

- [Kementan] Kementerian Pertanian. 2023. Peraturan Menteri Pertanian Nomor 09 Tahun 2023 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian. Jakarta
- Kinasih T.S, Widiyanto & Suminah, 2021, Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pelaksanaan Program Komando Strategis Pembangunan Pertanian (Kostratani) Di Kabupaten Sragen. *Jurnal Agrica Ekstensia*. Vol. 15 (2), 2021
- Kusmiyati, A.M & Dedy K., 2010. Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam Melaksanakan Tupoksi di Kabupaten Bogor. (kasus di BP3K Cibungbulang), *Jurnal Penyuluhan Pertanian*. Vol 5 (1), 2010
- Kustiari, Tanti and Budiman, Yoga Ananta (2023) Peningkatan Kinerja Digital Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Banyuwangi Jawa Timur. *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 19 (02), 2023
- Kuswoyo, D. D., Pramono, H., & Achmad Rifai. 2017. Kontribusi Percaya Diri, Konsentrasi dan Motivasi terhadap Kinerja Wasit Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Physical Education and Sports*, Vol. 6 (3), 2017
- Lesmana A., 2007. Analisis Kepuasan Nasabah Terhadap Pelayanan Bank Mandiri (Persero) TBK di Bagian Retail dan Consumer Risk Group. [Tesis] Jakarta Universitas Gunadarma
- Lesmana R., 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol. 7(2), 2016
- Lumintang, R.WE. 2003. Peran Manajemen dalam Penyuluhan Pertanian. Dalam membentuk pola perilaku manusia pembangunan. Disunting oleh I. Yustina dan A. Sudrajat. Bogor: IPB Press
- Mahendra, A.D. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal ekonomi*. Vol. 2 (4), 2014
- Mahulauw, Faiz.A, Thenu, Stephen F.W. Siwalette & Jeter D,S. 2023, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. Vol 4 (1), 2023
- Mangare, Gabriella, B.F.J Sondakh, F.S Oley & M.T Massie. 2016. Analisis Karakteristik Sosial Ekonomi Penyuluh dengan Pelaksanaan Penyuluhan di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Zootek*. Vol. 36(2), 2016
- Mangkunegara AP., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AP, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Mangkuprawira, S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Mardikanto, T., 1993. Penyuluhan Pembangunan Pertanian. Surakarta : UNS Press.
- _____, 2009. Sistem Penyuluhan Pertanian. Surakarta : UNS Press. .
- Mardikanto, 2010, Konsep-Konsep Pemberdayaan Masyarakat. Cetakan 1. Surakarta : UNS Press.
- Mathis R, L & Jackson, J.H, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R. L, & Jackson, J.H., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kedua) : Salemba Empat
- McClelland, D. C. 1961. The Achieving Society, Princeton, NJ: Van Nostrand. Nasution,
- Modeong CP, Eyverson R, & Noortje MB, 2023, Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di kecamatan Kotabunan Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Jurnal Agri-Sosioekonomi. Vol. 19 (2), 2023
- Mosher, AT. 1991. Menggerakkan dan Membangun Pertanian, Syarat-syarat Pokok Pembangunan dan Modernisasi. Cetakan Ketigabelas. Diterbitkan dengan Kerjasama Franklin Book Programs. Inc. New York. Jakarta : CV Yasaguna
- Muliady, T. 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani padi di Jawa Barat [Disertasi]. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor
- Nani AS & Tri RS, 2010, Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat, Jurnal Penyuluhan Pertanian. Vol.5 (1), 2010
- Ningsih O.L, Hamman Z & Wan LH. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Jurnal Ekonomi Akutansi dan Bisnis. Vol. 2 (1), 2022
- Nitisemito,A., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Nurjana. M.A, 2015. Faktor Resiko terjadinya Tuberculosis Paru Usia Produktif (15-49 tahun) di Indonesia. Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Vol. 25 (3), 2015
- Nuryanto B.G. 2008. Kompetensi Penyuluh dalam Membangun Pertanian di. Provinsi Jawa Barat. (Disertasi). Bogor(ID):Institut Pertanian Bogor.
- Padmowihardjo, S., 1996. Evaluasi Penyuluhan Pertanian, Jakarta : Pusat Penerbit Universitas Terbuka.
- _____. 2001. Metode Penyuluhan Pertanian, Jakarta:Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.

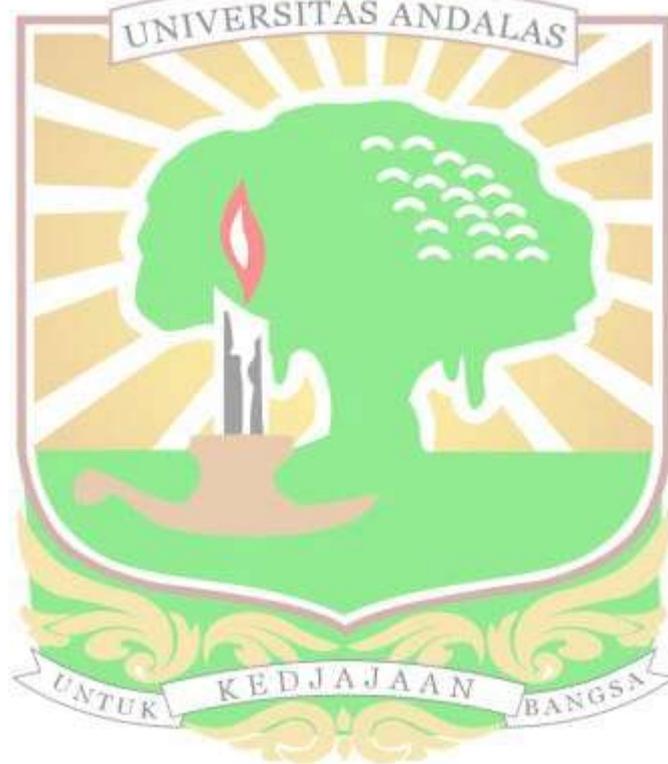
- Paginian E, Kurniati D & Yusro A.H.A. 2021. Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Landak, *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, Vol. 17 (2), 2021.
- Pinem LN & Luis M.,2024. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 5 (6), 2024
- Prawiranegara. D., & Sumardjo, L. D. & H. S. 2015. Penguatan Peran Kelembagaan Petani dalam Peningkatan Kemampuan Inovasi Berbasis TIK di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. *Jurnal Internasional Humaniora dan Ilmu Sosial*. Vol.5 (12), 2015.
- Pulungan M. H.,2006, Kinerja Ekspor Karet Capai Rekor. *Kompas* edisi Rabu, 2 Agustus. 2006
- Pulungan R. 2008. Pengaruh Metode Penyuluhan terhadap Peningkatan Pengetahuan dan Sikap Dokter Kecil dalam Pemberantasan Sarang Nyamuk Demam Berdarah Di Kecamatan Helvetia Tahun 2007. [Tesis]. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan
- Purba E, 2019. Peranan Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Simantek* Vol.3 (4), 2019
- Purnomo E., Nugraha P.Kuntoro B.A. & M. Saeri. 2015. Efektivitas Metode Penyuluhan Dalam Percepatan Transfer Teknologi Padi di Jawa Timur. *Jurnal Inovasi dan Teknologi Pembelajaran*. Vol 1 (2), 2015
- Purukan B.N, Herman N. & Fanley N.P., 2021. Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Meningkatkan Swasembada Pangan Di Kecamatan Ranoyapo Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Governance* Vol.1 (2), 2021
- Putri M.K., 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Bulukumba. [Skripsi]. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Pinem LN & Luis M., 2023. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol 5 (6). 2023.
- Rafiqah A.L., 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandahiling Natal. *Jurnal Agrohita* Vol. 1 (1), 2016
- Randi, 2018, *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Riadi, E. 2016, *Statistik Penelitian*, Yogyakarta: Andi Offset
- Ridwan. 2016, *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: ALFABETA
- Rosmalah S, Rayuddin, Hartati, & Basri S., 2023, Hubungan Karakteristik Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. *Jurnal Penyuluhan* Vol 19 (1), 2023

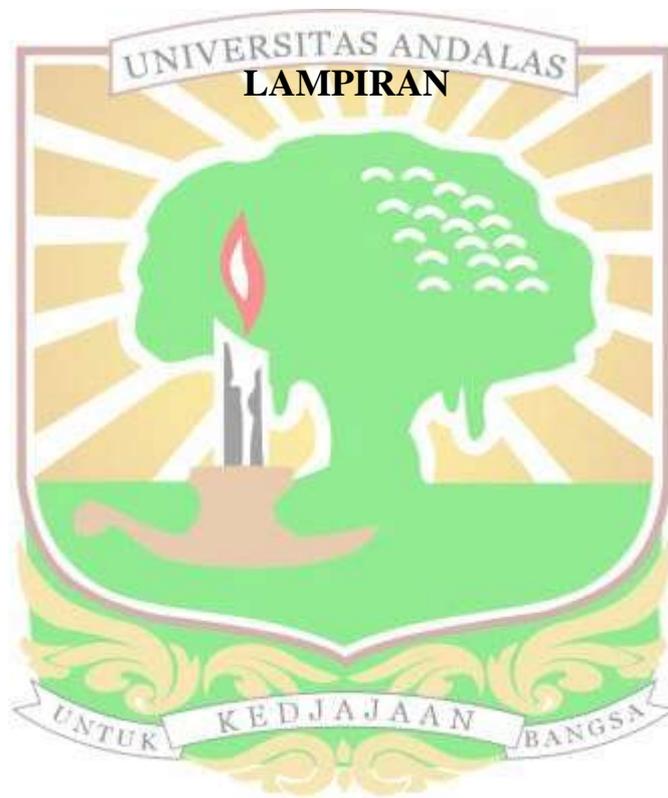
- Sangadji & Sopiha, 2010. Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sapar, 2011. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan. [Disertasi] Pascasarjana. IPB. Bogor.
- Sari, A.M. 2013. Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. [Tesis]. Universitas Udayana, Denpasar
- Sarwono J., 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS . Yogyakarta :Andy
- _____ 2011. Mengenal Path analysis, Sejarah, Pengertian dan Aplikasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.11 (2), 2011
- Schein & Edgar H. 2010. Organizational Culture and Leadership 4th Edition. San Fransisco: Jossey Bass
- Setiana, L. 2005. Teknik Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Siagian M.P, 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta,
- Siahaya S.L., 2018. Pengaruh Gender dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas. Jurnal Management Ekonomi dan Akutansi Vol.7 (2), 2018
- Simamora & Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN,
- Singarimbun & Sofian, E, 1989. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun M. & Sofian E, 1995, Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Siregar A.N & Tri R.S. 2010. Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang. Provinsi Jawa Barat. Jurnal Penyuluhan Pertanian Vol.5 (1), 2010
- Slamet, M. 1992, Perspektif Ilmu Penyuluhan Pembangunan Menyongsong Era Tinggal Landas. Jakarta: Pustaka Pembangunan Swadaya Nusantara.
- _____ 2000. Memantapkan Posisi dan Meningkatkan Peran Penyuluhan dalam Pembangunan. Pustaka Wira Usaha Muda
- _____ 2003, Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah. didalam: Yustina, I., Sudradjat A. penyunting. Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. Bogor : IPB Press
- _____ 2008. Menuju Pembangunan Berkelanjutan melalui Implementasi UU No.16/2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan. didalam: Yustina I, Sudradjat A, Penyunting. Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat. Medan:Pustaka Bangsa Press

- Soedarmanto, 2001, Dasar-Dasar Pengelolaan Penyuluhan Pertanian. Universitas Brawijaya. Malang
- Soedijanto 7 Agoes. 2001. Psikologi Komunikasi. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Suadnya I.W, Agus P.H, & Eka P.P, 2021. Strategi Komunikasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian di masa Pandemi Covid-19 di Kabupaten Lombok Tengah. Prosiding SAINTEK LPPM Universitas Mataram Vol 3, Januari 2021
- Sudaryanto & Sumaryanto, 2005, Pemahaman Dampak Negatif Konversi Lahan Sawah Sebagai Landasan Perumusan Strategi Pengendaliannya. Makalah Seminar (PSP3-LPPM IPB), 13 Desember 2005.
- Sufiantil, E., 2019. Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Akademik Mahasiswa STIA LAN Bandung. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, Vol 3 (4), 2019
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- _____, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- _____, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2019, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhanda NS. 2008. Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat. [Disertasi]. Bogor (ID): Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Sulistyawati N.D & Sarwinanti. 2014. Efektifitas Alat Bantu Penyuluhan Slide Power Point, dan leaflet tentang kanker servik terhadap dikap WUS dalam pemeriksaan IVA di desa Jatimulyo Dlingo Bantul. Universitas Aisyiyah Yogyakarta.
- Sulistyo & Basuki, 2004, Pengantar Ilmu Perpustakaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sumardjo. 1999. Kemandirian Sebagai Indikator Kesiapan Petani Menghadapi Era Globalisasi. Jurnal Mimbar Sosek, Vol 12 (1), 1999.
- _____, 2009. Penyuluhan Pembangunan: Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat. dalam Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat. Penyunting: Adjat Sudrajat dan Ida Yustina. Bogor:Sydex Plus

- _____, 2010. Penyuluhan menuju pengembangan Kapital Manusia dan Kapital Sosial dalam mewujudkan Kesejahteraan Rakyat. Orasi Ilmiah Guru Besar IPB Bogor
- Sumaryanto, M. & Siregar, 2003, Determinan Efisiensi Teknis Usaha Tani Padi di lahan Irigasi. *Jurnal Agro Ekonomi* Vol 21 (1), 2003
- Sumual C.D, Lintje K & Natalia Y.T.G, 2017. Analisis Pengukuran Kinerja Keuangan Pada Pemerintah Kota Tomohon. *Jurnal Riset Akutansi* Vol 12 (2), 2017
- Sunandar, A., 2019. Peranan Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Kompetensi Petani Padi Sawah(*Oryza Sativa L.*) (Studi Kasus: Gapoktan Rezeki Desa Pasar Baru Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai). [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sundari, Abdul H.A.Y & Nurliza. 2015. Peran Penyuluh Pertanian terhadap peningkatan produksi usaha tani di Kabupaten Pontianak. *Jurnal Sosial Economic of Agriculture* Vol 4 (1), 2015
- Supriani. 2014, Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Majene. [Tesis] Universitas Hasanudin. Makassar
- Suprijanto, A. 2009. Pendidikan oleh Orang Dewasa; dari Teori Hingga Aplikasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryana, N.K, 2021, Analisis Kepuasan Kerja dan Produktifitas Penyuluh Pertanian di kecamatan Lumbis Kabupaten Nunukan. *Jurnal AgroSain* Vol 5 (2), 2021
- Susilo T., 2006, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran. *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen* Vol 1 (1), 2006
- Syahyuti, 2006. 30 Konsep Penting dalam Pembangunan Pedesaan dan Pertanian. Jakarta: Bima Rena Prawira.
- Turangan, R. N., Suzana, B. O., & Manginsela, E. P. 2019. Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia Petani Di Desa Tounelet Kecamatan Sonder. *Agri-Sosioekonomi* Vol 15 (1), 2019
- Vintarno, J., Sugandi, Y.S., & D Adiwisastra, J. 2019. Perkembangan Penyuluhan Pertanian dalam Mendukung Pertumbuhan Pertanian di Indonesia. *Responsive: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora, dan Kebijakan Publik*, Vol 1 (3), 2019
- Wahyuni. S, Helmi, Heri B.T. & Yenni O. 2019. Peran Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) dalam penyuluhan Komoditi Pangan (Studi Kasus di kabupaten Tanah Datar). *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* Vol 18 (2), 2019
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo
- Wibowo, 2015, Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo. Persada, Jakarta

- Wibowo HT & Yoyon H, 2020, Kinerja Penyuluh Pertanian dalam masa Covid-19 di Kabupaten Magelang, *Jurnal Penelitian Peternakan Terpadu* Vol. 2 (2), 2020
- Widhiarso W., 2009. Estimasi Reliabilitas Pengukuran Dalam Pendekatan Model Persamaan Struktural. *Buletin Psikologi* Vol. 17(1), 2009
- Widoyoko, E. P., 2012, Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Wijaya, C.K, Cholid, I, 2018, Analisis Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, dan Pendapatan Terhadap Literasi Keuangan Warga di Komplek Tanah Mas, *Jurnal Manajemen* Vol. 1(5), 2018
- Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, Vol 24 (1), 2013





Data produksi komoditi utama pertanian di kabupaten Tanah Datar
tahun 2022-2024

| No | Komoditi | Produksi (ton) | | |
|----|--------------|----------------|------------|-------------|
| | | 2022* | 2023** | 2024*** |
| 1 | Padi sawah | 305,334,90 | 306.969,26 | 265.048,21 |
| 2 | Jagung | 25.014,30 | 24.604,83 | 21.881,21 |
| 3 | Ubi kayu | 16.125,90 | 11.227,27 | 10.590,01 |
| 4 | Ubi jalar | 45.461,00 | 44.700,62 | 43,315,20 |
| 5 | Cabe | 21,5172 | 19,4602 | 14,2493,18 |
| 6 | Bawang merah | 6,4131 | 4, 433 | 4, 7841,90 |
| 7 | Tomat | 20,5843 | 19,3344 | 20, 7368,16 |
| 8 | Kelapa | 1.964,24 | 1.964,00 | 1.966,00 |
| 9 | Karet | 7.157,50 | 7.229,30 | 7.266,75, |
| 10 | Kopi | 66.39 | 78.75 | 86,75 |
| 11 | Kakao | 4090,97 | 4132,00 | 4.154 |
| 12 | Tebu | 3.675,0 | 4.959,50 | 4.985 |
| 13 | Tembakau | 52,30 | 53,35 | 54 |

Sumber data :

*Tanah Datar dalam angka tahun 2023

** Tanah Datar dalam angka tahun 2024

***Tanah Datar dalam angka tahun 2025



Data sebaran kelembagaan tani di kabupaten Tanah Datar

| No | Kecamatan | Jumlah poktan | Kelas kemampuan | | | | | Gapok Tan | KEP |
|--------|------------------|------------------|-----------------|--------|-------|-------|-----|--------------|-----|
| | | | Pemula | Lanjut | Madya | Utama | BD | | |
| 1 | Sepuluh Koto | 225 | 173 | 34 | 8 | 0 | 10 | 9 | 1 |
| 2 | Batipuh | 154 | 132 | 12 | 0 | 0 | 10 | 10 | 0 |
| 3 | Batipuh Selatan | 105 | 81 | 19 | 0 | 0 | 5 | 6 | 0 |
| 4 | Pariangan | 138 | 69 | 64 | 2 | 0 | 3 | 8 | 1 |
| 5 | Rambatan | 192 | 126 | 55 | 0 | 0 | 11 | 5 | 1 |
| 6 | Lima Kaum | 136 | 117 | 17 | 1 | 0 | 2 | 9 | 0 |
| 7 | Tanjung Emas | 143 | 128 | 10 | 1 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| 8 | Padang Ganting | 84 | 69 | 9 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| 9 | Lintau Buo | 105 | 62 | 43 | 0 | 0 | 4 | 4 | 1 |
| 10 | Lintau Buo Utara | 211 | 182 | 17 | 1 | 0 | 11 | 6 | 3 |
| 11 | Sungayang | 94 | 47 | 43 | 0 | 0 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | Sungai Tarab | 191 | 102 | 78 | 4 | 0 | 6 | 11 | 0 |
| 13 | Salimpaung | 164 | 81 | 65 | 0 | 0 | 18 | 8 | 0 |
| 14 | Tanjung Baru | 120 | 80 | 15 | 10 | 0 | 15 | 5 | 1 |
| Jumlah | | 2.062 | 1449 | 481 | 27 | 0 | 105 | 92 | 13 |

Sumber Data : BPP Kecamatan se kabupaten Tanah Datar

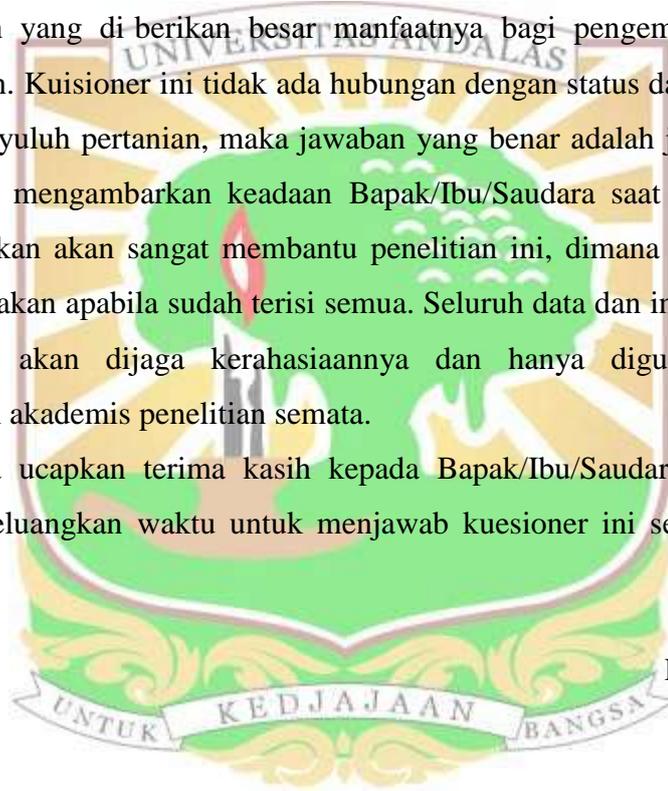
KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka pelaksanaan penelitian Tesis Program Magister (S2), saya membutuhkan informasi untuk mendukung penelitian yang berjudul “Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar”. Oleh karena itu saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Andalas mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar meluangkan waktu membantu saya mengisi kuesioner ini.

Pengisian kuisisioner bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang di berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Kuisisioner ini tidak ada hubungan dengan status dan kedudukan sebagai penyuluh pertanian, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu/Saudara saat ini. Jawaban yang diberikan akan sangat membantu penelitian ini, dimana kuisisioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua. Seluruh data dan informasi yang di berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjawab kuisisioner ini secara objektif dan benar.



Peneliti

Rina Permatati
NIM. 2321662015

PANDUAN PENGISIAN KUESIONER

1. Bapak/Ibu/ Saudara silahkan untuk membaca panduan ini hingga selesai
2. Pengisian kuisisioner dilakukan dengan mengisi lembar kuisisioner yang telah disiapkan
3. Kami isikan jawaban anda untuk pertanyaan karakteristik individu; Usia (tahun), Jenis Kelamin (Laki-laki / Perempuan), Pendidikan (SLTA/ D3/ S1/ S2) Pelatihan (berapa kali), dan Masa Kerja sesuai dengan pribadi diri anda.
4. Kami isikan jawaban anda untuk pertanyaan lingkungan kerja; Jarak tempat tinggal (km), jumlah kelompok tani binaan, intensitas penyuluhan (kali)
5. Kami isikan jawaban anda dengan tanda [\surd] pada setiap jawaban Ya atau Tidak
6. Setiap jawaban Anda sangat penting untuk penelitian ini, terima kasih



KUISIONER PENELITIAN

Nama :
 Wilayah Binaan : Nagari.....
 : Kecamatan.....

Karakteristik Individu (X1)

| | | | |
|---|--|---|-------|
| 1 | Berapa usia anda sekarang? | : | Tahun |
| 2 | Apa Jenis Kelamin anda? | : | |
| 3 | Apa pendidikan Terakhir anda ? | : | |
| 4 | Berapa kali anda mengikuti Pelatihan offline yang berhubungan dengan penyuluhan pertanian dalam 3 tahun terakhir | : | Kali |
| 5 | Berapa lama masa kerja anda sebagai penyuluh pertanian (terhitung sejak diangkat sebagai penyuluh pertanian sampai saat ini) | : | Tahun |

Lingkungan Kerja (X2)**2.1 Kelompok tani Binaan**

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 6 | Apakah kelompok tani binaan anda seluruhnya terdaftar di Simluhtan? | | |
| 7 | Apakah kelompok tani binaan anda telah mempunyai kelas kemampuan kelompok? | | |
| 8 | Apakah kelompok tani binaan anda telah mempunyai mempunyai buku-buku administrasi? | | |
| 9 | Apakah kelompok tani binaan anda telah melakukan pertemuan secara rutin? | | |
| 10 | Apakah kelompok tani binaan anda telah mempunyai kepengurusan yang lengkap? | | |

1.2 Wilayah binaan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 11 | Apakah anda tinggal di nagari binaan? | | |
| 12 | Apakah wilayah binaan anda pada wilayah berbukit, sungai? | | |
| 13 | Apakah wilayah binaan berada pada wilayah yang rawan bencana? | | |
| 14 | Apakah wilayah binaan anda lebih dari 1 nagari? | | |
| 15 | Apakah jaringan internet di wilayah binaan anda lancar? | | |

1.3 Intensitas Penyuluhan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 16 | Apakah anda menyusun rencana dan realisasi kunjungan ke kelompok tani 1 x 15 hari ? | | |
| 17 | Apakah anda telah melakukan kunjungan ke seluruh kelompok tani di wilayah binaan? | | |
| 18 | Jika berhalangan hadir, apakah anda memberi kabar ke kelompok tani? | | |
| 19 | Jika telat datang pada pertemuan kelompok, apakah pengurus menghubungi anda? | | |
| 20 | Apakah kehadiran anggota kelompok tani saat anda berkunjung lebih dari 50% ? | | |

Motivasi (X3)

3.1 Berprestasi

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 21 | Apakah anda menyukai tantangan yang realistis dalam melakukan tugas sebagai penyuluh pertanian? | | |
| 22 | Apakah selama melaksanakan tugas anda berani mengambil resiko atas pekerjaan? | | |
| 23 | Apakah anda menyukai tugas atau tanggung jawab sebagai penyuluh pertanian yang bersifat pribadi ? | | |
| 24 | Apakah anda tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai penyuluh? | | |
| 25 | Apakah anda memiliki keinginan selalu unggul dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh pertanian? | | |

3.2 Berafiliasi

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 26 | Apakah anda berkomunikasi dengan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan suatu pekerjaan? | | |
| 27 | Apakah anda suka melakukan pekerjaan secara bersama-sama | | |
| 28 | Apakah anda lebih mengutamakan hubungan pribadi dari pada tugas sebagai penyuluh pertanian? | | |
| 29 | Apakah anda merasa lebih efektif jika bekerja bersama orang lain? | | |
| 30 | Apakah anda mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan dalam suatu pekerjaan? | | |

3.3 Berkuasa

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 31 | Apakah anda memiliki keinginan menjadi pemimpin atau kedudukan yang terbaik? | | |
| 32 | Apakah anda suka bersaing untuk mendapatkan pengaruh di tempat kerja ?? | | |
| 33 | Apakah anda mengutamakan nama baik dalam melaksanakan pekerjaan ? | | |
| 34 | Apakah anda mengutamakan tugas sebagai penyuluh pertanian dari pada hubungan pribadi sesama penyuluh ? | | |
| 35 | Apakah anda merasa lebih peka terhadap pengaruh antar pribadi dalam suatu kelompok | | |

Sarana dan Prasarana Penyuluhan (X4)

4.1 Balai Penyuluhan Pertanian

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 36 | Apakah BPP ditempat anda memiliki ruangan sesuai kebutuhan penyuluhan seperti ruangan; pimpinan, penyuluh, konsultasi, pustaka, rapat, dan lain-lain? | | |
| 37 | Apakah BPP ditempat anda memiliki fasilitas sarana internet untuk akses informasi dan pelaporan secara online? | | |
| 38 | Apakah lahan percontohan usaha tani di BPP tempat tugas anda dimanfaatkan sebagai lahan demplot? | | |
| 39 | Apakah di BPP anda tersedia jaringan listrik dan air bersih sesuai kebutuhan | | |
| 40 | Apakah di BPP tersedia mebeulair (Meja, kursi, lemari) sesuai kebutuhan penyuluhan? | | |

4.2 Alat Transportasi

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 41 | Apakah anda ada memperoleh kendaraan dinas sebagai penyuluh pertanian? | | |
| 42 | Apakah bantuan operasional untuk kendaraan dinas yang anda terima sesuai kebutuhan? | | |
| 43 | Apakah kendaraan dinas yang anda gunakan dalam kondisi layak jalan? | | |
| 44 | Apakah kendaraan dinas yang anda gunakan dapat melancarkan kegiatan penyuluhan di wilayah anda? | | |
| 45 | Apakah anda melakukan kunjungan ke kelompok tani walaupun tidak memperoleh kendaraan dinas ? | | |

4.3 Alat Bantu penyuluhan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 46 | Apakah anda memakai media cetak (leaflet/ folder/poster/brosur) dalam melakukan penyuluhan ? | | |
| 47 | Apakah media cetak tersedia sesuai kebutuhan penyuluhan? | | |
| 48 | Apakah anda menggunakan media elektronik dalam melakukan penyuluhan? | | |
| 49 | Apakah media elektronik tersedia sesuai kebutuhan penyuluhan? | | |
| 50 | Apakah anda menggunakan alat peraga berupa benda (asli, tiruan, miniatur) dalam melakukan penyuluhan? | | |

Kinerja (Y)

Y.1 Persiapan Penyuluhan Pertanian

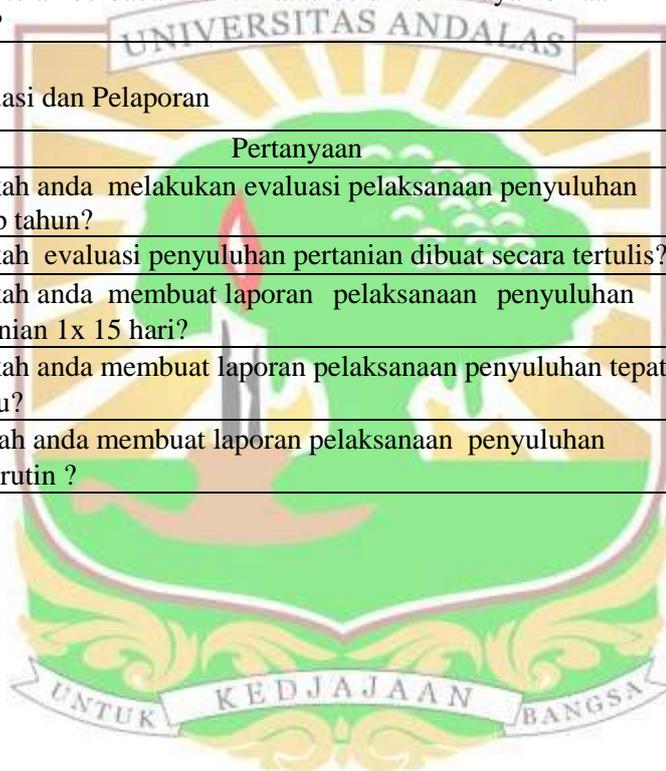
| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 51 | Apakah data potensi wilayah dan agroekosistem yang anda susun memuat data peta wilayah kerja, peta potensi wilayah, monografi, dan Rencana kegiatan penyuluhan ? | | |
| 52 | Apakah dalam memandu penyusunan RDKK anda melakukan kegiatan penyusunan Rencana Usaha Kelompok (RUK)/ Rencana Usaha Bersama (RUB), Rencana Definitif Kelompok (RDK), Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok (RDKK) sesuai kebutuhan petani? | | |
| 53 | Apakah anda menyusun rumusan kebutuhan teknologi spesifik lokasi secara jelas? | | |
| 54 | Apakah anda terlibat aktif dalam berbagai kegiatan penyusunan Programa penyuluhan; Penyusunan Programa Nagari, Rekapitulasi Programa Nagari, Pemingkatan Masalah, Pembuatan Draft Programa, Sinkronisasi kegiatan penyuluhan? | | |
| 55 | Apakah pada Rencana Kerja Tahunan Penyuluh yang anda susun setiap tahun terdapat data; keadaan wilayah, penetapan tujuan, penetapan masalah, rencana kegiatan? | | |

Y.2 Pelaksanaan Penyuluhan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 56 | Apakah materi penyuluhan yang anda susun ke petani sesuai kebutuhan petani ? | | |
| 57 | Apakah metode penyuluhan yang anda terapkan sesuai sasaran dan tujuan yang akan dicapai? | | |
| 58 | Apakah dalam upaya peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan ada kemitraan usaha tanin yang anda fasilitasi antara petani dengan pihak lain ? | | |
| 59 | Apakah ada penumbuhan kelompok tani diwilayah binaan anda dalam 1 tahun terakhir? | | |
| 60 | Apakah sudah terbentuk Badan usaha milik petani (BUMP) yang telah berbadan hukum atau belum di wilayah binaan anda? | | |

Y.3 Evaluasi dan Pelaporan

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 61 | Apakah anda melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan setiap tahun? | | |
| 62 | Apakah evaluasi penyuluhan pertanian dibuat secara tertulis? | | |
| 63 | Apakah anda membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian 1x 15 hari? | | |
| 64 | Apakah anda membuat laporan pelaksanaan penyuluhan tepat waktu? | | |
| 65 | Apakah anda membuat laporan pelaksanaan penyuluhan secara rutin ? | | |



Lampiran 4

DATA RESPONDEN PENELITIAN

| NO | NAMA | WILAYAH BINAAN | |
|----|-------|-----------------|---------------------------------|
| | | KECAMATAN | NAGARI |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | YS | X Koto | Jaho dan Tambangan |
| 2 | ARE | X Koto | Singgalang dan Koto Laweh |
| 3 | NOVA | X Koto | Paninjauan |
| 4 | NONA | X Koto | Aia Angek |
| 5 | AR | X Koto | Panyalaian |
| 6 | SD | X Koto | Koto Baru dan Pandai Sikek |
| 7 | AS | Batipuh | Batipuh Ateh, Sabu dan Andaleh |
| 8 | SR | Batipuh | Tanjung Barulak dan Gnuang Rajo |
| 9 | Yos | Batipuh | Pitalah dan Bunga Tanjung |
| 10 | AN | Batipuh | Batipuh Baruh |
| 11 | VYR | Batipuh Selatan | Sumpur |
| 12 | KRS | Batipuh Selatan | Guguak Malalo |
| 13 | SIGUS | Batipuh Selatan | Batu Taba |
| 14 | RAP | Batipuh Selatan | Padang Laweh |
| 15 | WIPE | Pariangan | Sawah Tengah |
| 16 | NORMA | Pariangan | Simabur dan Batu Basa |
| 17 | WES | Pariangan | Tabek |
| 18 | HEHE | Pariangan | Sungai Jambu |
| 19 | HEMEN | Pariangan | Pariangan |
| 20 | RER | Rambatan | Rambatan |
| 21 | GUSTI | Rambatan | Balimbiang |
| 22 | ELRI | Rambatan | Tigo Koto |
| 23 | HELO | Rambatan | Padang Magek |
| 24 | MERA | Rambatan | Simawang |
| 25 | VILDA | Lima Kaum | Lima Kaum |
| 26 | SAA | Lima Kaum | Labuah |
| 27 | SASIH | Lima Kaum | Cubadak |
| 28 | PATI | Lima Kaum | Parambahan |
| 29 | DONO | Tanjung Emas | Koto Tengah |
| 30 | DESA | Tanjung Emas | Saruaso |
| 31 | JUDA | Tanjung Emas | Pagaruyung |
| 32 | MUS | Tanjung Emas | Tanjung Barulak |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----|------------------|--------------------------------|
| 33 | PRA | Padang Ganting | Atar |
| 34 | ASD | Padang Ganting | Padang Ganting I |
| 35 | AWA | Padang Ganting | Padang Ganting II |
| 36 | AZ | Lintau Buo | Pangian |
| 37 | RR | Lintau Buo | Buo |
| 38 | FR | Lintau Buo | Taluak |
| 39 | SW | Lintau Buo | Tigo Jangko |
| 40 | MM | Lintau Buo Utara | Batu Bulek |
| 41 | YE | Lintau Buo Utara | Lubuk Jantan 1 |
| 42 | OO | Lintau Buo Utara | Lubuk Jantan1 |
| 43 | URA | Lintau Buo Utara | Tanjung Bonai 1 |
| 44 | RA | Lintau Buo Utara | Tanjung Bonai 2 |
| 45 | EYE | Lintau Buo Utara | Tepi Selo |
| 46 | ROD | Lintau Buo Utara | Balai Tengah |
| 47 | FAH | Sungayang | Andaleh Baruh Bukik |
| 48 | RET | Sungayang | Sungayang |
| 49 | EM | Sungayang | Sungai Patai |
| 50 | YSS | Sungayang | Minangkabau |
| 51 | RW | Sungayang | Tanjung |
| 52 | RN | Sungai Tarab | Pasia Laweh |
| 53 | DIK | Sungai Tarab | Sungai Tarab |
| 54 | NYZ | Sungai Tarab | Kumango dan Rao-Rao |
| 55 | SID | Sungai Tarab | Simpuruik |
| 56 | YE | Sungai Tarab | Talang Tengah dan Padang Laweh |
| 57 | ESA | Sungai Tarab | Gurun |
| 58 | BAD | Sungai Tarab | Koto Baru dan Rao-Rao |
| 59 | AY | Salimpaung | Salimpaung |
| 60 | NSA | Salimpaung | Situmbuk |
| 61 | YAN | Salimpaung | Sumanik |
| 62 | SU | Salimpaung | Lawang Mandahiling |
| 63 | ME | Salimpaung | Tabek Patah |
| 64 | SM | Salimpaung | Supayang |
| 65 | NOP | Tanjung Baru | Tanjung Alam 1 |
| 66 | DOC | Tanjung Baru | Tanjung Alam 2 |
| 67 | BAR | Tanjung Baru | Barulak 1 |
| 68 | NIS | Tanjung Baru | Barulak 2 |

Lampiran 5. Tabulasi data penelitian

X1. Karakteristik

| | | | | | |
|----|----|---|----|---|----|
| 1 | 50 | 1 | 16 | 8 | 20 |
| 2 | 30 | 1 | 16 | 4 | 6 |
| 3 | 41 | 2 | 16 | 5 | 6 |
| 4 | 42 | 2 | 18 | 4 | 4 |
| 5 | 31 | 2 | 16 | 2 | 8 |
| 6 | 37 | 1 | 16 | 9 | 15 |
| 7 | 51 | 1 | 16 | 2 | 18 |
| 8 | 31 | 2 | 18 | 2 | 6 |
| 9 | 38 | 2 | 16 | 3 | 6 |
| 10 | 49 | 1 | 16 | 2 | 15 |
| 11 | 56 | 1 | 16 | 4 | 31 |
| 12 | 57 | 1 | 16 | 3 | 36 |
| 13 | 36 | 2 | 16 | 2 | 11 |
| 14 | 34 | 1 | 18 | 2 | 8 |
| 15 | 42 | 2 | 16 | 2 | 14 |
| 16 | 38 | 2 | 16 | 2 | 15 |
| 17 | 30 | 2 | 16 | 2 | 6 |
| 18 | 49 | 2 | 16 | 3 | 16 |
| 19 | 55 | 1 | 16 | 2 | 16 |
| 20 | 39 | 2 | 16 | 2 | 8 |
| 21 | 46 | 2 | 16 | 3 | 16 |
| 22 | 52 | 1 | 15 | 3 | 16 |
| 23 | 52 | 2 | 12 | 2 | 18 |
| 24 | 37 | 1 | 16 | 1 | 2 |
| 25 | 42 | 2 | 16 | 3 | 14 |
| 26 | 42 | 2 | 16 | 3 | 4 |
| 27 | 55 | 2 | 16 | 3 | 18 |
| 28 | 45 | 2 | 16 | 3 | 14 |
| 29 | 48 | 2 | 16 | 8 | 20 |
| 30 | 43 | 2 | 16 | 5 | 17 |
| 31 | 43 | 2 | 16 | 5 | 2 |
| 32 | 58 | 1 | 12 | 6 | 18 |
| 33 | 55 | 1 | 12 | 6 | 35 |
| 34 | 41 | 2 | 16 | 3 | 15 |

| | | | | | |
|----|----|---|----|---|----|
| 35 | 54 | 2 | 16 | 4 | 15 |
| 36 | 55 | 1 | 16 | 3 | 28 |
| 37 | 57 | 2 | 16 | 5 | 16 |
| 38 | 54 | 1 | 12 | 3 | 17 |
| 39 | 31 | 2 | 16 | 1 | 3 |
| 40 | 53 | 1 | 15 | 3 | 16 |
| 41 | 57 | 2 | 16 | 2 | 36 |
| 42 | 40 | 2 | 16 | 1 | 14 |
| 43 | 49 | 2 | 15 | 3 | 18 |
| 44 | 53 | 1 | 12 | 5 | 18 |
| 45 | 54 | 1 | 12 | 3 | 18 |
| 46 | 40 | 1 | 12 | 2 | 14 |
| 47 | 49 | 1 | 16 | 7 | 16 |
| 48 | 49 | 2 | 16 | 2 | 18 |
| 49 | 54 | 1 | 12 | 2 | 18 |
| 50 | 44 | 2 | 16 | 0 | 2 |
| 51 | 41 | 2 | 16 | 0 | 2 |
| 52 | 48 | 1 | 16 | 1 | 18 |
| 53 | 40 | 2 | 16 | 3 | 14 |
| 54 | 52 | 2 | 16 | 3 | 15 |
| 55 | 47 | 1 | 16 | 1 | 2 |
| 56 | 44 | 2 | 16 | 3 | 2 |
| 57 | 29 | 2 | 16 | 1 | 2 |
| 58 | 52 | 1 | 12 | 1 | 18 |
| 59 | 39 | 1 | 16 | 4 | 16 |
| 60 | 43 | 2 | 16 | 3 | 16 |
| 61 | 44 | 1 | 15 | 2 | 18 |
| 62 | 56 | 2 | 16 | 3 | 16 |
| 63 | 47 | 2 | 16 | 3 | 18 |
| 64 | 57 | 1 | 12 | 3 | 16 |
| 65 | 49 | 1 | 16 | 7 | 17 |
| 66 | 42 | 1 | 16 | 9 | 19 |
| 67 | 33 | 1 | 16 | 5 | 6 |
| 68 | 32 | 2 | 16 | 9 | 6 |

X2.1 Lingkungan kerja (kelompok tani binaan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 23 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 55 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 56 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 64 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 68 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |

X2.2 Lingkungan kerja (wilayah binaan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 24 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 29 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 34 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 36 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 39 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 45 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 56 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 57 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 64 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 67 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 68 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

X2.3 Lingkungan kerja (intensitas penyuluhan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 14 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 23 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 45 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 51 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 56 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 64 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |

X3.1 Sarana prasarana penyuluhan (BPP)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 31 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 47 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 56 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 68 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

X3.2 Sarana prasarana penyuluhan (alat transportasi)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 31 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 42 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 44 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 48 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 49 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 51 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 56 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 58 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 63 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 64 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 66 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 68 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |

X3.3 Sarana prasarana penyuluhan (alat bantu penyuluhan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 22 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 40 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 42 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 51 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 52 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 55 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 56 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 62 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 68 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Y1.1 Motivasi berprestasi

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 55 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 56 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 59 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 62 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Y1.2 Motivasi berafiliasi

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 15 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 23 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 27 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 28 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 31 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |

| | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| 35 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 47 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 48A | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 58 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 65 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 68 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Y1.3 Motivasi berkuasa

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 22 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 31 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 37 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 41 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 44 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 45 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 46 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 47 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 50 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 54 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 57 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 58 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 59 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 63 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 64 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 65 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 68 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Y2.1 Kinerja (persiapan penyuluhan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 34 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 38 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 55 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 56 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 62 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 68 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Y2.2 Kinerja (pelaksanaan penyuluhan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 23 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 31 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 45 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 50 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 55 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 56 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 59 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 61 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 62 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Y2.3 Kinerja (evaluasi dan pelaporan penyuluhan)

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 19 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 27 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 32 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 36 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 41 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 45 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 46 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 52 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 53 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 54 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 55 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 58 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 59 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 61 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 62 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 63 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 64 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 65 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 66 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 67 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 68 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

