

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung Di Provinsi Gorontalo**  
(Factors Affecting the Performance of Agricultural Extension and Its Impact on the Behavior of Maize Farmers in Gorontalo Province)

Mohamad Ikbal Bahua<sup>1</sup>, Amri Jahi<sup>2</sup>, Pang S. Asngari<sup>2</sup>, Amiruddin Saleh<sup>2</sup> dan I Gusti Putu Purnaba<sup>2</sup>

1) Staf Pengajar Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo  
Jl. Jenderal Sudirman No. 6 Kota Gorontalo 96122

2) Staf Pengajar Sekolah Pascasarjana IPB, Kampus IPB Darmaga Bogor 16680

**Abstract.** The aims of this study are: to identify the internal factors that can increase the performance of agricultural extension, to assess the influence of internal factors and the performance of agricultural extension on the behavior of corn farmers, to assess the degree of relationship of internal factors that can improve the performance of agricultural extension in developing corn and farming assess the performance impact of agricultural extension on changing behaviors of corn farmers. Research conducted in Gorontalo Province in February-April 2010. The study was "ex post facto". The smallest unit of observation is the agricultural extension numbering 118 persons. Data collected through interviews using a questionnaire. Data were analyzed using LISREL 8.30 SEM program. The results showed a direct influence of variable characteristics, competence, motivation and independence in the performance of extension officers, agricultural extension with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0,74., the remaining 26% is another effect beyond this study. Characteristics and independence of the negative effect on the performance of extension officers, agricultural extension, while the competence and motivation of extension agents have positive influence on the actual performance of the agricultural extension agent at  $\alpha=0,05$ . Characteristics, competencies, motivation and independence extension indirectly influence the behavior of corn farmers, while the performance of the agricultural extension officers had a direct impact on corn farmers' behavior amounted to 0.83 units. Degree of relationship between variables of competence and independence, agricultural extension, agricultural extension staff competence and motivation, motivation and independence, agricultural extension, agricultural extension effect on the actual performance at  $\alpha=0,05$ . Affect the performance of agricultural extension corn farmer behavior changes with the  $R^2$  of 0,69., the remaining 31% is the influence of other variables outside of this research.

**Keywords: Performance, extention, behavior, farmer, agriculture**

## **Pendahuluan**

Kinerja penyuluh pertanian (*performance*) merupakan respons atau perilaku individu terhadap keberhasilan kerja yang dicapai oleh individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pembangunan pertanian khususnya jagung yang merupakan tanaman pangan kedua setelah beras pada proses pembudidayaannya sangat membutuhkan peran penyuluh pertanian untuk membantu petani dalam mengusahakan jagung sesuai dengan teknologi budidaya pertanian yang berorientasi pada pengetahuan, kemampuan dan sikap petani dalam mengadopsi teknologi pertanian. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan kinerja penyuluh pertanian yang baik dalam membantu petani mencapai tingkat produktivitas usahatani jagung yang berkualitas. Kinerja penyuluh pertanian yang baik berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi jagung. Kinerja penyuluh ini terarah pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani dalam melaksanakan usahatani jagung. Masalah yang dihadapi petani dapat berupa masalah teknis dan masalah non teknis.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian diupayakan agar tidak menimbulkan “ketergantungan” petani kepada penyuluh, akan tetapi diarahkan untuk menciptakan kemandirian petani dengan memposisikannya sebagai wiraswasta agribisnis, agar petani dapat berusahatani dengan baik dan hidup lebih layak berdasarkan sumberdaya lokal yang ada disekitar petani. Hal ini sangat membutuhkan kinerja penyuluh pertanian yang terintegrasi pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi penyuluh pertanian dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, mengimplementasikan dan mengevaluasi program penyuluhan pertanian. Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengidentifikasi faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usahatani jagung di Provinsi Gorontalo, (2) mengkaji pengaruh faktor-faktor internal dan kinerja penyuluh pertanian pada perilaku petani dalam berusahatani jagung di Provinsi Gorontalo, (3) mengkaji derajat hubungan faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usahatani jagung di Provinsi Gorontalo dan (4) mengkaji dampak kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani jagung di Provinsi Gorontalo.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Gorontalo yang mempunyai lima daerah kabupaten dan satu kota. Pertimbangan lokasi penelitian, karena (1) Gorontalo adalah provinsi yang memprogramkan agropolitan

dengan tanaman utama adalah jagung, (2) jumlah penyuluh pertanian didominasi oleh penyuluh pertanian tanaman pangan dan (3) petani di Provinsi Gorontalo pada umumnya membudidayakan jagung sebagai tanaman utama untuk meningkatkan ekonomi keluarga. Unit analisis pada penelitian ini adalah penyuluh pertanian dengan jumlah populasi sebanyak 481 orang. Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel penelitian ditetapkan berjumlah 118 orang penyuluh pertanian, dengan sebaran sampel setiap kabupaten/kota adalah: kabupaten Gorontalo 43 orang, kabupaten Bone Bolango 22 orang, kabupaten Boalemo 20 orang, kabupaten Pohuwato 20 orang, kabupaten Gorontalo Utara 7 orang dan kota Gorontalo 6 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan cara contoh acak proporsional.

Metode yang digunakan adalah metode survey melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Disain penelitian yang digunakan adalah model persamaan struktural faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Pada penelitian ini digunakan validitas kerangka (*construct validity*) untuk menguji validitas alat ukur/kuesioner yang digunakan dengan cara menetapkan kerangka konsep, kemudian disusun tolak ukur operasionalnya, lalu ditetapkan indikator-indikator dari tiap peubah penelitian, selanjutnya dilakukan uji pakar, kemudian uji lapang instrumen. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dan hasilnya sebesar 0,943. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari-April 2010. Data yang terkumpul ditabulasi dan dianalisis menggunakan SEM (*Structural Equation Model*).

### Hasil dan Pembahasan

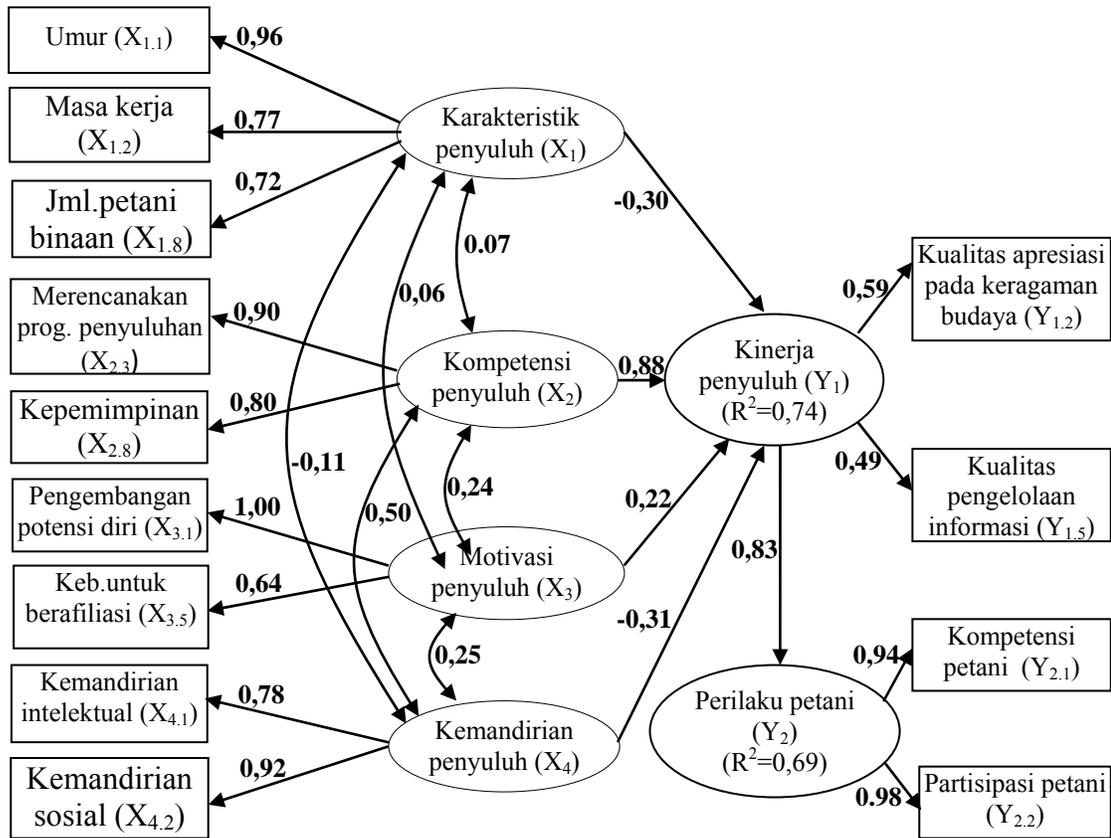
Setelah dilakukan pendugaan peubah yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian, ditemukan model struktural kinerja penyuluh pertanian seperti pada Gambar 2 yang menunjukkan jalur pengaruh antar peubah yang dapat dirumuskan persamaan model strukturalnya sebagai berikut:

$$(1) Y_1 = -0,30X_1 + 0,88X_2 + 0,22X_3 - 0,31X_4$$

$$(2) Y_2 = 0,83Y_1$$

Dimana:  $X_1$  = karakteristik penyuluh,  $X_2$  = kompetensi penyuluh,  $X_3$  = motivasi penyuluh,  $X_4$  = kemandirian penyuluh,  $Y_1$  = kinerja penyuluh,  $Y_2$  = perilaku petani.

Secara keseluruhan hasil analisis menunjukkan hubungan dan pengaruh antar peubah/sub peubah pada model kinerja penyuluh pertanian yang diringkas pada Tabel 1.



Chi-Square=71,12, df=55, P-value=0,07076, RMSEA=0,050, CFI=0,97

Gambar 2. Estimasi parameter model struktural kinerja penyuluh pertanian

Tabel 1. Dekomposisi pengaruh antar peubah model kinerja penyuluh

Hubungan antar peubah/sub peubah			Pengaruh			t- hitung
			Langsung	Tdk langsung	Total	
Karakteristik penyuluh	→	Kinerja penyuluh	-0,30	-	-3,30	-2,58
Karakteristik penyuluh	→	Kualitas apresiasi keragaman budaya	-	-0,18	-0,18	-3,12
Karakteristik penyuluh	→	Kualitas pengelolaan informasi	-	-0,15	-0,15	-2,94
Kompetensi penyuluh	→	Kinerja penyuluh	0,88	-	0,88	3,34
Kompetensi penyuluh	→	Kualitas apresiasi keragaman budaya	-	0,52	0,52	5,17
Kompetensi penyuluh	→	Kualitas pengelolaan informasi	-	0,44	0,44	4,45

Keterangan:  $t_{0,05}$  tabel = 1,96

Lanjutan Tabel 1.

Motivasi penyuluh	→	Kinerja penyuluh	0,22	-	0,22	2,19
Motivasi penyuluh	→	Kualitas apresiasi keragaman budaya	-	0,13	0,13	2,37
Motivasi penyuluh	→	Kualitas pengelolaan informasi	-	0,11	0,11	2,29
Kemandirian penyuluh	→	Kinerja penyuluh	-0,31	-	-0,31	-2,12
Kemandirian penyuluh	→	Kualitas apresiasi keragaman budaya	-	-0,19	-0,19	-2,58
Kemandirian penyuluh	→	Kualitas pengelolaan informasi	-	-0,15	-0,15	-2,48
Karakteristik penyuluh	→	Perilaku petani	-	-0,25	-0,25	-2,96
Karakteristik penyuluh	→	Kompetensi petani	-	-0,24	-0,24	-3,37
Karakteristik penyuluh	→	Partisipasi petani	-	-0,25	-0,25	-3,41
Kompetensi penyuluh	→	Perilaku Petani	-	0,73	0,73	4,52
Kompetensi penyuluh	→	Kompetensi petani	-	0,69	0,69	6,61
Kompetensi penyuluh	→	Partisipasi petani	-	0,72	0,72	6,89
Motivasi penyuluh	→	Perilaku Petani	-	0,18	0,18	2,29
Motivasi penyuluh	→	Kompetensi petani	-	0,17	0,17	2,47
Motivasi penyuluh	→	Partisipasi petani	-	0,18	0,18	2,48
Kemandirian penyuluh	→	Perilaku Petani	-	-0,26	-0,26	-2,49
Kemandirian penyuluh	→	Kompetensi petani	-	-0,24	-0,24	-2,72
Kemandirian penyuluh	→	Partisipasi petani	-	-0,26	-0,26	-2,74
Kinerja penyuluh	→	Perilaku Petani	0,83	-	0,83	2,84
Kinerja penyuluh	→	Kompetensi petani	-	0,78	0,78	4,01
Kinerja penyuluh	→	Partisipasi petani	-	0,82	0,82	4,07

Keterangan:  $t_{0,05}$  tabel = 1,96

Hipotesis 1. Karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan usahatani jagung.

Tabel 1 menunjukkan adanya pengaruh langsung peubah karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian penyuluh pada kinerja penyuluh pertanian masing-masing: -0,30; 0,88; 2,19 dan -0,31. Keempat koefisien peubah (X) tersebut berpengaruh nyata pada  $\alpha=0,05$ . Secara matematik persamaan model struktural kinerja penyuluh pertanian adalah:  $Y_1 = -0,30X_1 + 0,88X_2 + 2,19X_3 -0,31X_4$ , secara bersama pengaruh keempat peubah tersebut pada kinerja penyuluh pertanian sebesar 0,74 yang nyata pada  $\alpha=0,05$  (lihat Gambar 2). Jadi hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2. Karakteristik, kompetensi, motivasi, kemandirian dan kinerja penyuluh pertanian berpengaruh nyata pada perilaku petani jagung.

Tabel 1 menunjukkan pengaruh peubah karakteristik, kompetensi, motivasi, kemandirian dan kinerja penyuluh pertanian pada perilaku petani jagung secara berurutan, yaitu: -0,25; 0,73; 0,18; -0,26 dan 0,83 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh tidak langsung pada perilaku petani jagung, sedangkan kinerja penyuluh pertanian berpengaruh langsung pada perilaku petani jagung sebesar 0.83 satuan. Jadi hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3. Terdapat hubungan nyata antara peubah karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian penyuluh pertanian.

Gambar 2 menunjukkan arah dan koefisien hubungan antar peubah, yaitu: kompetensi dan kemandirian penyuluh, kompetensi dan motivasi penyuluh, serta hubungan peubah motivasi dan kemandirian penyuluh. Koefisien hubungan antar peubah tersebut: 0,50; 0,24; dan 0,25 yang berbeda nyata pada  $\alpha=0,05$ . Jadi hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4. Terdapat pengaruh nyata kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani jagung.

Tabel 1 menunjukkan peubah kinerja penyuluh pertanian berpengaruh tidak langsung pada kompetensi dan partisipasi petani jagung, sehingga secara matematik persamaan model struktural perilaku petani jagung adalah:  $Y_2 = 0,83 Y_1$ . Berdasarkan Gambar 2 kinerja penyuluh pertanian berpengaruh pada perubahan perilaku petani jagung dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,69. Jadi hipotesis 4 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh peubah karaktersitik pada kinerja penyuluh pertanian**

Hasil penelitian menunjukkan peubah karakteristik berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian, berarti peubah karakteristik ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar -0,30 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Hal ini

mengindikasikan, jika terjadi peningkatan satu satuan karakteristik penyuluh, akan menurunkan kualitas kinerja penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,18 satuan dan sekaligus menurunkan kualitas kinerja penyuluh pertanian mengelola informasi sebesar 0,15 satuan. Pengaruh nyata karakteristik penyuluh pada kinerja penyuluh pertanian disebabkan oleh dimensi umur, masa kerja dan jumlah petani binaan penyuluh pertanian. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Oseman (1994) yang menyimpulkan bahwa tingkat pelaksanaan tugas penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Lombok Barat belum maksimal, antara lain karena adanya kendala jumlah petani binaan yang terlalu banyak, umur penyuluh yang sudah tua, medan yang sulit dijangkau, kurangnya uang bimbingan dan masa kerja penyuluh yang menyebabkan penyuluh tersebut tidak dapat memperbaiki inovasi di bidang pertanian. Rogers dan Shoemaker (1995) mengemukakan bahwa, kegagalan penyuluhan di Los Molinos disebabkan oleh karena pesan yang disuluh bertentangan dengan norma budaya masyarakat setempat, penyuluh salah dalam merekrut kelompok acuan dan tidak melibatkan pemuka masyarakat (*opinion leader*) untuk menyebarkan informasi yang bersifat persuasif.

#### **Pengaruh peubah kompetensi pada kinerja penyuluh pertanian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah kompetensi berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian, berarti peubah kompetensi ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,88 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Hal ini mengindikasikan, jika terjadi peningkatan satu satuan kompetensi penyuluh pada dimensi kemampuan merencanakan penyuluhan dan kepemimpinan penyuluh, akan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,52 satuan dan sekaligus meningkatkan pengelolaan informasi penyuluh pertanian sebesar 0,44 satuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Effendi (2006) yang menyimpulkan bahwa peubah kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan kantor pelayanan pajak Metro dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.668 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Secara teoritis penelitian ini searah dengan pendapat Gilley dan Enggland (1989) yang menyatakan bahwa, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang, sehingga yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugasnya.

#### **Pengaruh peubah motivasi pada kinerja penyuluh pertanian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah motivasi berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian, berarti peubah motivasi ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,22 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Hal ini mengindikasikan,

jika terjadi peningkatan satu satuan motivasi penyuluh pada dimensi pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi, akan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,13 satuan dan sekaligus meningkatkan pengelolaan informasi penyuluh pertanian sebesar 0,11 satuan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Rokhimah (2007) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Summit Oto Finance sebesar 0,489 dan koefisien korelasi sebesar 0,904 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Secara teoritis penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (1995) yang menyatakan bahwa, motivasi adalah suatu keahlian atau daya penggerak untuk mengarahkan pegawai dalam organisasi agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh peubah kemandirian pada kinerja penyuluh pertanian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah kemandirian berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian, berarti peubah kemandirian ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar -0,31 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Hal ini mengindikasikan, jika terjadi peningkatan satu satuan kemandirian penyuluh pada dimensi kemandirian intelektual dan kemandirian sosial, akan menurunkan kualitas kinerja penyuluh pertanian dalam mengapresiasi keragaman budaya sebesar 0,19 satuan dan sekaligus menurunkan kualitas kinerja penyuluh pertanian mengelola informasi sebesar 0,15 satuan. Hasil penelitian ini tidak searah dengan penelitian Marliati (2008) yang menyimpulkan bahwa, kinerja penyuluh pertanian memberdayakan petani berpengaruh langsung pada kemandirian petani beragribisnis dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.95 yang nyata pada  $\alpha=0,05$ . Secara teoritis penelitian ini dapat memperkuat beberapa teori yang berhubungan dengan kemandirian antara lain pendapat Monks *et al.* (2001) yang mengemukakan bahwa, kemandirian meliputi perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan/masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain.

### **Pengaruh peubah karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian pada kinerja penyuluh pertanian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 74 persen yang nyata pada  $\alpha=0,05$  (lihat Gambar 2). Peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang semakin baik nampak pada semakin baiknya kualitas penyuluh pertanian mengapresiasi keragaman budaya dan

kualitas pengelolaan informasi penyuluhan. Secara teori penelitian ini searah dengan pendapat Atmosoeparto (2000) yang menyatakan bahwa, kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat menimbulkan efek sinergik dan meningkatkan produktivitas kerja individu.

### **Pengaruh peubah karaktersitik, kompetensi, motivasi, kemandirian dan kinerja penyuluh pertanian pada perilaku petani**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah karakteristik, kompetensi, motivasi, kemandirian dan kinerja penyuluh pertanian berpengaruh nyata pada perilaku petani jagung. Perubahan perilaku petani jagung tersebut nampak pada perubahan kompetensi petani jagung sebesar 0,78 satuan dan sekaligus perubahan partisipasi petani sebesar 0,82 satuan (lihat Tabel 1). Dampak pengaruh kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani jagung koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 69 persen, dan sisanya 31 persen merupakan pengaruh peubah lain di luar penelitian ini (lihat Gambar 2).

### **Hubungan antar peubah yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian**

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antar peubah kompetensi dan kemandirian penyuluh, kompetensi dan motivasi penyuluh, serta motivasi dan kemandirian penyuluh yang berbeda nyata pada  $\alpha=0,05$ . Hal ini dapat dijelaskan bahwa, keeratan hubungan antar peubah kompetensi dan kemandirian penyuluh tergolong kuat dengan koefisien hubungan 0,50. Artinya apabila terjadi perubahan kompetensi penyuluh pada dimensi kemampuan merencanakan program penyuluhan dan kemampuan kepemimpinan penyuluh pertanian akan meningkatkan kemandirian penyuluh pada dimensi kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Lusthaus *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kapasitas, motivasi, dan lingkungan organisasi dan masing-masing memiliki keterkaitan satu dengan lainnya.

### **Kesimpulan**

1. Faktor-faktor internal yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian adalah: umur, masa kerja, jumlah petani binaan, kemampuan merencanakan program penyuluhan, kemampuan kepemimpinan penyuluh, pengembangan potensi diri, kebutuhan untuk berafiliasi, kemandirian intelektual dan kemandirian sosial. Semua faktor internal tersebut berpengaruh nyata pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 74%.

2. Peubah karakteristik, kompetensi, motivasi dan kemandirian penyuluh berpengaruh tidak langsung pada perubahan perilaku petani jagung, sedangkan kinerja penyuluh pertanian melalui dimensi kualitas mengapresiasi keragaman budaya dan kualitas pengelolaan informasi berpengaruh langsung pada perilaku petani dengan koefisien pengaruh sebesar 0.83 satuan.
3. Derajat hubungan antar peubah kompetensi dan kemandirian penyuluh tergolong kuat, sedangkan derajat hubungan antar peubah kompetensi dan motivasi penyuluh, serta derajat hubungan antar peubah motivasi dan kemandirian penyuluh tergolong lemah. Ketiga hubungan antar peubah tersebut berbeda nyata pada  $\alpha = 0,05$ .
4. Dampak pengaruh kinerja penyuluh pertanian pada perubahan perilaku petani jagung melalui dimensi kompetensi petani dan partisipasi petani dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 69%.

### **Saran**

1. Pihak pengambil kebijakan perlu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian secara berkesinambungan dengan meningkatkan kompetensi penyuluh dan motivasi penyuluh pertanian.
2. Pihak pengambil kebijakan perlu memacu peningkatan kinerja penyuluh pertanian, melalui penyelenggaraan pelatihan yang terintegrasi pada peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, yaitu: (1) kemampuan merencanakan program penyuluhan dan (2) kemampuan kepemimpinan penyuluh.
3. Para penyuluh pertanian perlu meningkatkan motivasi diri dalam menunjang kinerjanya untuk membantu petani jagung lebih produktif berusahatani. Peningkatan motivasi diri penyuluh pertanian ini dapat dilakukan, melalui pengembangan potensi diri dan kebutuhan untuk berafiliasi.
4. Perlu adanya penelitian yang menyangkut faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Atmosoeparto, K. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Effendi R. 2006. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Metro." Tesis. Lampung: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
- Gilley WJ, Enggland SA. 1989. *Principles of Human Resources Development*. Canada: Addison Wesley Publishing Company. Inc.

- Hasibuan MSP. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Lusthaus C, Adrien M, Anderson G, Carden FM. 2002. *Organizational Assessment: A framework for improving performance*. IDRC. <http://www.idrc.ca/en/ev-30266-201-1-do.html> [25 April 2008].
- Marliati. 2008. "Pemberdayaan Petani Untuk Pemenuhan Kebutuhan Pengembangan Kapasitas dan Kemandirian Petani Beragribisnis (Kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau)." Disertasi. Bogor: Sekolah Pascasarjana. Institut Pertanian Bogor.
- Monks JF, Knoers, APM, Haditono RS. 2001. *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Osemasan CI. 1994. Tingkat Pelaksanaan Tugas dan Kendala yang dihadapi PPL Dalam Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Lombok Barat. Skripsi. Mataram: Fakultas Pertanian Universitas Mataram.
- Rogers EM, Shoemaker FF. 1995. *Communication of Innovation: Across Cultural Approach*. Revised Ed. New York: The Free Press.
- Rokhimah I. 2007. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit Oto Finance di Cabang Lampung." Tesis. Lampung: Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi. Universitas Lampung.