



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Rabu, April 07, 2021

Statistics: 6182 words Plagiarized / 14380 Total words

Remarks: High Plagiarism Detected - Your Document needs Critical Improvement.

BAB. I PENDAHULUAN Latar Belakang Kegiatan Kostratani merupakan gerakan pembaharuan pembangunan pertanian nasional berbasis teknologi informasi, sebagai gerakan satu komando secara berjenjang mulai dari kecamatan sampai dengan pusat dalam hal supervisi, pembinaan, pemantauan, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data dan informasi terkait program pembangunan pertanian dengan melibatkan semua pihak.

Kostratani merupakan Komando Strategis Pembangunan Pertanian yang berada di kecamatan (BPP). Pelaksanaan kegiatan Kostratani di Jawa Timur dimulai pada tahun 2019 dengan melibatkan 4 (empat) Kabupaten yaitu Kabupaten Lamongan (5 BPP), Kabupaten Bojonegoro (4 BPP), Kabupaten Ngawi (4 BPP), Kabupaten Jember (5BPP).

Dalam pelaksanaan kegiatan kostratani di Jawa Timur ini banyak mengalami permasalahan, diantaranya: (a) sarana prasarana belum memadai seperti komputer, jaringan internet, drone, LCD, bangunan BPP yang rusak dan ada beberapa BPP yang masih sewa, kendaraan, (b) Kelembagaan Ekonomi Petani, Poktan, Gapoktan, Korporasi, Posluhdes belum kuat, (c) Aplikasi pendukung seperti SIMLUHTAN, SILUHTAN, dan CYBER EXTENSION belum lancar.

Belum berhasilnya kegiatan tersebut, selain dipengaruhi oleh permasalahan tersebut, diduga diakibatkan oleh kinerja penyuluh pertanian yang masih tergolong rendah. Dalam upaya meningkatkan keberhasilan kegiatan kostratani diperlukan penyuluh pertanian yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan sikap, sehingga penyuluh pertanian dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik.

Selain itu, penyuluh pertanian seharusnya tidak gagap pada teknologi berbasis internet

dan mampu mengimbangi perkembangan zaman yang ada. Penyuluh pertanian jaman sekarang harus bisa menyampaikan informasi dalam bentuk tulisan atau berita ataupun teknik komunikasi lainnya melalui media teknologi informasi internet. Semakin canggihnya teknologi informasi menjadikan dunia semakin sempit, sehingga apabila tidak bisa mengikutinya maka akan tertinggal.

Begitu derasnya informasi teknologi melalui internet atau dunia maya sehingga semua orang dapat mencari dan mendapatkan informasi apapun sesuai yang diinginkannya, dan kondisi ini haruslah dapat dimanfaatkan oleh penyuluh pertanian yang ada di tempat mereka bekerja, penyuluh pada haruslah mempunyai kemampuan mengikuti perkembangan teknologi informasi dan kemampuan mencari sumber informasi dan menggunakannya secara efektif dan kemampuan mentransfer informasi inovasi-inovasi baru terutama sistem agribisnis secara cepat dengan bahasa yang mudah dipahami petani.

Penyuluh pertanian juga memiliki tugas untuk melakukan update data lapangan secara berkala terkait tugas dan fungsinya, melakukan verifikasi data sesuai dengan pemberitahuan dini terhadap validitas data, membangun jejaringan komunikasi aktif dengan para pihak mitra kerja. Rivera dan Qamar (2003:15) menjelaskan bahwa peran penyuluh adalah multidisiplin.

Selanjutnya Abugu et al (2013:49) menjelaskan bahwa peranan penyuluh dibutuhkan untuk membantu petani dalam mendapatkan sumber input pertanian dan membangun pasar yang layak bagi petani. Sehingga peran penyuluh pertanian disini sebagai agen perubahan untuk mendorong dan menolong petani untuk melakukan perubahan perubahan teknologi inovatif yang lebih terarah dan maju dalam membangun usahatani melalui perubahan pada petani itu sendiri, serta menyediakan pasar bagi petani.

Selain faktor-faktor tersebut, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu fasilitas, perlengkapan kerja dan jarak tempat tinggalnya dengan petani. Penyuluh pertanian yang memiliki fasilitas seperti komputer, OHP, slide projector, kendaraan bermotor dapat berfungsi untuk memperlancar atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan.

Untuk penyuluh pertanian yang memiliki jarak tempat tinggal yang dekat akan mampu melaksanakan komunikasi dan kunjungan kepada petani. Perumusan Masalah Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah sebagai berikut : Dari uraian diatas permasalahan yang akan diidentifikasi adalah: Bagaimana kinerja penyuluh dalam kegiatan kostratani pada tahun 2019-2020? Hubungan Faktor Internal dengan Strategi dan Kinerja Penyuluh Pertanian?

Hubungan Faktor Eksternal dengan Strategi dan Kinerja Penyuluh Pertanian? 1.3

Tujuan Penelitian Berdasarkan uraian permasalahan diatas, tujuan penelitian adalah :
Menganalisis kinerja penyuluh dalam kegiatan kostratani pada tahun 2019-2020
Menganalisis hubungan faktor internal dengan strategi dan kinerja penyuluh pertanian.
Menganalisis hubungan faktor eksternal dengan strategi dan kinerja penyuluh pertanian. Manfaat Penelitian Manfaat Penelitian Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Manfaat Teoritis Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: Memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian terkait dengan kinerja penyuluh dalam mendukung kegiatan kostratani.

Memberikan sumbangan ilmiah dalam peningkatan keberhasilan kegiatan kostratani
Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian dalam mendukung kostratani serta menjadi bahan kajian lebih lanjut. 1.4.2 Manfaat Praktis Manfaat praktis dari penelitian ini bagi Pemerintah Daerah atau instansi-instansi terkait lainnya adalah sebagai bahan masukan dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian untuk meningkatkan pelayanan kepada petani ataupun pihak yang lain.

Manfaat bagi peneliti adalah mampu menerapkan ilmu tentang penyuluhan dan menambah masukan sebagai bahan informasi bagi pengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja penyuluh dan sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak yang membutuhkan. BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Pengertian Kinerja Kinerja sama artinya dengan performance. Performance ialah hasil kerja atau prestasi kerja.

Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Kinerja ialah cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Jadi kinerja ialah hal-hal yang dikerjakan dan cara mengerjakannya.

Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dan Prabu, 2000). Menurut Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya."

Bernadin dan Russel (dalam Sulistiyani, 2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan

dampak yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Gibson et al. (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

5 29 Gomes (2001) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur dalam hal: (a) Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (b) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (c) Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (d) Creativeness, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (e) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (f) Dependability, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (g) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; dan (h) Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang dapat dilihat atau yang dapat dirasakan. Kinerja bisa diukur melalui standar kompetensi kerja dan indikator keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu jabatan/pekerjaan tersebut (Padmowihardjo, 2010). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan ketiga aspek perilaku yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik.

Selama antara kinerja yang dimiliki petugas dengan kinerja yang dituntut oleh jabatannya terdapat kesenjangan, petugas tersebut tidak dapat berprestasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas pokoknya. 2.2 Kinerja Penyuluh Pertanian Disahkannya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan disatu sisi memberikan kepastian hukum tentang peran penyuluhan diberbagai bidang (pertanian, perikanan dan kehutanan), tetapi disisi lain juga menyisakan permasalahan mendasar seperti penyiapan sumberdaya manusia penyuluh. Sumberdaya manusia yang handal akan mampu meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yaitu menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam menghadapi persaingan global yang selama ini terabaikan. Dalam kaitan itu ada dua hal yang penting yang menyangkut kondisi sumberdaya manusia pertanian di daerah yang perlu mendapatkan perhatian yaitu sumberdaya petugas dan sumberdaya petani. Kedua sumberdaya tersebut merupakan pelaku dan pelaksana yang mensukseskan program pembangunan pertanian.

Penyuluh adalah salah satu unsur penting yang diakui peranannya dalam memajukan pertanian di Indonesia. Penyuluh yang siap dan memiliki kemampuan dengan sendirinya berpengaruh pada kinerjanya (Marius et al., 2006). Kinerja adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi.

Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu: (a) bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian; dan (b) bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional di antaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Jahi dan Leilani, 2006). Menurut Berlo et al.

(1960) ada empat kualifikasi yang harus dimiliki setiap penyuluh pertanian untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu: (a) kemampuan untuk berkomunikasi yaitu kemampuan dan keterampilan penyuluh untuk berempati dan berinteraksi dengan masyarakat sasarnya; (b) sikap penyuluh antara lain sikap menghayati dan bangga terhadap profesinya, sikap bahwa inovasi yang disampaikan benar-benar merupakan kebutuhan nyata sasarnya, dan sikap menyukai dan mencintai sasarnya dalam artian selalu siap memberi bantuan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan demi adanya perubahan-perubahan pada sasaran; (c) kemampuan pengetahuan penyuluh, yang terdiri dari isi, fungsi, manfaat serta nilai-nilai yang terkandung dalam inovasi yang disampaikan, latar belakang keadaan sasaran; dan (d) karakteristik sosial budaya penyuluh.

Departemen Pertanian (2009), merinci standar kinerja seorang penyuluh dapat diukur berdasarkan 9 (sembilan) indikator keberhasilan yakni: (a) tersusunnya program penyuluhan pertanian; (b) tersusunnya rencana kerja tahunan penyuluh pertanian; (c) tersusunnya data peta wilayah untuk pengembangan teknologi spesifik lokasi; (d) terdesiminasinya informasi teknologi pertanian secara merata; (e) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian pelaku utama dan pelaku usaha; (f) terwujudnya kemitraan pelaku utama dan pelaku usaha yang menguntungkan; (g) terwujudnya akses pelaku utama dan pelaku usaha ke lembaga keuangan, informasi, dan sarana produksi; (h) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan di wilayahnya; dan (i) meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan pelaku utama.

Berdasarkan pada berbagai pendapat dan teori tentang kinerja penyuluh tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja penyuluh adalah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh sesuai dengan tugas pokok dan fungsi penyuluh.

2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sebagai alat evaluasi untuk melihat efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi di kemukakan oleh Blanchard dan Spencer (1982), bahwa penilaian kinerja ialah proses kegiatan organisasi mengevaluasi seorang karyawan.

Muchinsky (1993) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu peninjauan yang sistematis prestasi kerja individu untuk menetapkan efektivitas kerja. Bittel dan Newsroom (1996) menyatakan bahwa, penilaian kinerja adalah suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan menjalankan perannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron (1998), penilaian kinerja merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap karyawan mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi. Pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan diatas tidak semata-mata didasarkan pada penilaian buruk tidaknya karyawan melaksanakan tugasnya untuk kemudian diambil tindakan organisasi.

Tetapi penilaian kinerja dapat menjadi proses pembelajaran bagi organisasi dan pihak manajemen agar dapat menentukan langkah-langkah strategis untuk mengarahkan aktivitas organisasi, memperbaiki tindakan-tindakan manajemen, dan terus melaksanakan penilaian untuk melakukan adaptasi terhadap proses manajemen dan mengarahkannya kepada tujuan penting organisasi.

Penilaian kinerja yang didasarkan pada standar atau ukuran tertentu dengan parameter yang dimensinya terlebih dahulu ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan acuan oleh organisasi dalam penilaian dan pengukuran kinerja. Penilaian kinerja berdasarkan standar kinerja seperti yang dikutip Sudarmanto (2009) dari Bohlander et al. (2001) mengemukakan bahwa standar kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari analisis pekerjaan dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Gomes (dalam Sudarmanto, 2009) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (a) tipe penilaian yang dipersyaratkan yaitu dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama.

Model penilaian absolut merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian

kinerja tertentu, dan (b) fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu penilaian kinerja berfokus sifat (trait), berfokus perilaku dan fokus hasil. Terkait penilaian kinerja dengan pendekatan standar penilaian yang di rangkum dari tulisan Dick Grote (dalam Sudarmanto, 2009) bahwa penilaian atau pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan pendekatan, yaitu: (a) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis pelaku; (b) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis personality trait; (c) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis perilaku; dan (d) pendekatan atau penilaian kinerja berbasis hasil.

Selanjutnya Parmenter (2010) mengemukakan tipe-tipe ukuran kinerja, yaitu: (a) indikator hasil utama (key result indicators), menggambarkan bagaimana keberhasilan secara perspektif; (b) indikator kinerja (performance indicators), menjelaskan apa yang harus dilakukan; dan (c) indikator kinerja utama (key performance indicators), menjelaskan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja secara dramatis.

Berbagai pengertian penilaian kinerja tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dalam penelitian ini yaitu diukur berdasarkan penilaian kinerja secara personality trait dan hasil. Penilaian kinerja secara personality trait yaitu mencakup tekun, disiplin, kerja keras, bertanggung jawab, inovatif, kreatif, dan teladan.

Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu mencakup frekuensi penyuluhan, materi penyuluhan, program penyuluhan, kehadiran sasaran, interaksi penyuluh dengan petani, perubahan perilaku sasaran, perkembangan dan manajemen. 2.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 2.4.1 Tujuan penilaian kinerja Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi seperti dinyatakan oleh Mulyadi dan Johny Setiawan (2001).

Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam rencana strategik, program, dan anggaran organisasi. Suatu pengukuran kinerja dapat digunakan untuk memotivasi personel dengan memanfaatkan informasi hasil pengukuran kinerja sebagai dasar dari pemberian "reward dan punishment".

Menurut Susilo (2002), penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis, bentuk atau sistem pencatatan standar yang digunakan. Seringkali perusahaan khususnya manajemen penilai terlalu menitikberatkan pada bagaimana penilaian yang tepat dan sangat langka yang memperhatikan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja dilaksanakan.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (a) sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan atau instansi terkait; (b) nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan atau instansi; (c) alat untuk memberikan umpan balik (feed back) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja; (d) salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan; dan (e) landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya. 2.4.2

Manfaat penilaian kinerja Manfaat penilaian kinerja yang baik adalah sebagai berikut: (a) menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan, sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlihat dalam upaya memberikan kepuasan kepada pelanggan; (b) memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal; (c) mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste); (d) membantu suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkrit, sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi; dan (e) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut (Lynch dan Cross dalam Sony Yuwono et al.,

2007) Mulyadi (1997) menyatakan manfaat penilaian kinerja manajemen yaitu: (a) mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum; (b) membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi transfer dan pemberhentian; (c) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan; (d) menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja karyawan; dan (e) menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan 2.5.

Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dibangun dari dalam diri penyuluh yang bersangkutan sebagai wujud tanggung jawabnya kepada profesi sebagai penyuluh, sedangkan faktor eksternal dibangun dari luar diri seorang penyuluh seperti kelembagaan penyuluh pertanian yang bersangkutan (Kartasapoetra, 1994). a.

Faktor Internal 1) Umur Robbins (2003), menyatakan bahwa kinerja akan merosot

dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun pekerja tua punya pengalaman kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, dimana semakin tua pekerja semakin merosot produktivitasnya, karena keterampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu.

Umur merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi efisiensi belajar, karena akan berpengaruh terhadap minatnya pada macam pekerjaan tertentu sehingga umur seseorang juga akan berpengaruh terhadap motivasinya untuk belajar. Bertambahnya umur seseorang akan menumpuk pengalaman-pengalamannya yang merupakan sumberdaya yang sangat berguna bagi kesiapannya untuk belajar lebih lanjut (Mardikanto, 2009).

Semakin tua umur seseorang, berarti masa jabatan mereka sudah panjang, dimana hal ini cenderung memberikan mereka kompensasi yang relatif baik berupa gaji yang relatif tinggi, paket wisata/cuti yang menarik, maupun paket pensiun yang baik. Banyak orang percaya bahwa produktivitas akan menurun seiring dengan bertambahnya usia karena melemahnya kekuatan yang dimiliki oleh individu, namun beberapa penelitian telah membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan kinerja karyawan (Sudarmanto, 2009).

2) Jenis kelamin Robbins (2003), menyatakan bahwa wanita lebih mematuhi wewenang sedang pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dalam mendapatkan penghargaan untuk sukses. Tidak ada perbedaan berarti dalam produktivitas pekerjaan antara pria dan wanita, dan tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.

Gibson, Ivancevich, dan Donnell (1996), menyatakan bahwa tidak ada data pendukung yang menyatakan bahwa pria atau wanita adalah pekerja yang lebih baik, dalam hal absensi wanita lebih besar, karena wanita mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap keluarganya. Pada masyarakat yang menekankan perbedaan jenis kelamin dan memperlakukan mereka sangat berbeda, ada beberapa perbedaan dalam bidang-bidang tertentu yang dijadikan dasar pandangan seperti agresivitas dan perilaku sosial.

3) Pendidikan Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Makmum (2003), pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan prestasi kerjanya, dan nilai kompetensi seorang pekerja dapat

dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Notoatmojo (2003) menyatakan bahwa pendidikan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara pekerjaannya pada kemampuan psikomotor menjadi baik. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu.

Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001). Menurut Soedijanto (2001) hakekat pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan manusia agar dapat mempertahankan bahkan memperbaiki mutu keberadaannya agar menjadi semakin baik.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin tinggi pula pengetahuan, sikap dan keterampilan, efisien bekerja dan semakin banyak tahu cara-cara dan teknis bekerja yang lebih baik dan lebih menguntungkan. Pendidikan formal yang diikuti penyuluh dapat mempengaruhi kinerja penyuluh, karena dengan pendidikan formal seorang penyuluh dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokoknya.

4) Masa kerja atau pengalaman Menurut Padmowiharjo (1994) pengalaman adalah suatu kepemilikan pengetahuan yang dialami seseorang dalam kurun waktu yang tidak ditentukan, sehingga seseorang akan berusaha menghubungkan hal yang dipelajari dengan pengalaman yang dimiliki dalam proses ajar. Pengalaman kerja merupakan penentu yang lebih besar terhadap perilaku seseorang.

Pengalaman baik yang menyenangkan maupun yang mengecewakan, akan berpengaruh pada proses belajar seseorang. Seseorang yang pernah mengalami keberhasilan dalam proses belajar, maka dia akan memiliki perasaan optimis akan keberhasilan dimasa mendatang. Sebaliknya seseorang yang pernah mengalami pengalaman mengecewakan, maka dia telah memiliki perasaan pesimis untuk dapat berhasil.

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja. Pengalaman adalah segala sesuatu yang muncul dalam riwayat hidup seseorang. Pengalaman seseorang menentukan perkembangan keterampilan, kemampuan, kompetensi, dan peranan. Pengalaman seorang bertambah seiring dengan bertambahnya usia. Pengalaman seseorang dapat

diukur secara kuantitatif berdasarkan jumlah tahun seseorang bekerja dalam bidang yang dijalani (Armstrong, 2004).

5) Motivasi Menurut Hersey dan Blanchard (2005), motivasi berasal dari kata motif, merupakan dorongan utama seseorang beraktivitas atau kekuatan dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu melalui tindakan yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Motivasi seseorang tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hari dalam diri seseorang.

Motif timbul, mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku seseorang. Makmum (2003), menyatakan bahwa indikator pengukuran motivasi dilihat dari delapan indikator yaitu: 1) Durasi kegiatan adalah lama waktu yang digunakan seorang penyuluh pada saat melaksanakan satu kegiatan penyuluhan.

2) Frekuensi kegiatan adalah banyaknya kegiatan pertemuan yang dilakukan penyuluh di luar kegiatan penyuluhan 3) Persistensi adalah kesesuaian atau ketetapan kegiatan penyuluhan yang dengan tujuan yang telah dibuat 4) Devosi (pengabdian) atau pengorbanan adalah pengorbanan seorang penyuluh yang berupa uang, waktu dan tenaga pada saat melaksanakan tugasnya sebagai seorang penyuluh dan pada saat melakukan kegiatan penyuluhan 5) Ketabahan, keuletan, dan kemauan adalah usaha penyuluh dalam menghadapi kesulitan pada saat melaksanakan tugas-tugasnya 6) Tingkatan aspirasi adalah rencana dan cita-cita seorang penyuluh saat melaksanakan tugas-tugasnya yang mengacu pada pencapaian tujuan 7) Tingkat kualifikasi dari prestasi adalah produk atau output yang dicapai dari kegiatannya, dan 8) Sikap penyuluh terhadap sasaran adalah arah sikap penyuluh yang membimbing dan optimis terhadap petani binaannya Faktor motivasi dalam lingkungan pekerjaan adalah pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pertumbuhan, tanggung jawab, kemajuan dan pengakuan. Faktor tersebut termasuk motivator ekstrinsik.

Bagi penyuluh pertanian, beberapa hal yang menjadi motivasi antara lain: pengembangan potensi diri, pengakuan petani, adanya tambahan materi sebagai akibat dari fungsi perannya, adanya kesempatan untuk berprestasi dan adanya keinginan untuk berkuasa atau memiliki pengaruh (Sudarmanto, 2009). Setiap individu cenderung melakukan sesuatu karena dilatarbelakangi oleh tingkat motivasinya.

Tingkat motivasi sangat dipengaruhi oleh motif yang berlandaskan pada sejauhmana kebutuhannya dapat terpenuhi. Jadi seorang penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang tinggi pula dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga atau organisasinya.

Kenaikan pangkat sering terhambat dan pola karir yang tidak jelas dapat mengurangi motivasi dan peranan para penyuluh pertanian untuk bekerja lebih baik dan seringkali menyebabkan frustrasi (Slamet, 2001). Berdasarkan hasil penelitian Lubis (2014) menyatakan bahwa motivasi penyuluh **berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh** pertanian, karena motivasi hal yang mendorong seorang penyuluh untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin tinggi motivasi penyuluh, **maka semakin tinggi pula** tingkat kinerjanya.

6) Pelatihan Terdapat tiga kondisi yang memungkinkan seseorang memerlukan pelatihan yakni: a) bila seseorang tidak dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas sehari-hari, baik seluruhnya maupun sebagian; b) bila seseorang mendapat tambahan tugas baru yang sebagian atau sama sekali asing baginya; dan c) bila seseorang ditempatkan dalam jabatan yang baru memerlukan **pengetahuan, sikap dan keterampilan** baru.

Pendidikan dan latihan (diklat) adalah proses belajar yang dirancang untuk mempengaruhi dan mengubah kompetensi kerja **seseorang sehingga dia dapat berprestasi lebih baik dalam jabatannya dan bertambah kompetensinya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya** (Padmowihardjo, 1994). b. Faktor Eksternal 1) Jumlah Petani Binaan Menurut Rodjak (2006) petani adalah orang yang melakukan kegiatan bercocok tanam hasil bumi atau memelihara ternak dengan tujuan untuk memperoleh kehidupan dari kegiatannya itu.

Petani binaan merupakan petani-petani **yang tergabung dalam kelompok tani wilayah kerja penyuluh pertanian** dan mendapat binaan dari penyuluh pertanian. 2) Fasilitas Kerja Agar penyuluhan **pertanian dapat berjalan dengan** lancar diperlukan sarana/prasarana yang diperlukan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi **kinerja seorang penyuluh adalah sejauh mana kegiatan penyuluhan yang dijalankan ditunjang dengan ketersediaan sarana/prasarana yang memadai.**

Menurut Kartasapoetra (1994), agar **kegiatan penyuluhan pertanian dapat berjalan dengan** lancar, maka diperlukan sarana dan fasilitas kerja antara lain: a) Ketersediaan fasilitas seperti lahan demplot, listrik, internet, telepon di kantor BP3K untuk menunjang kegiatan praktik penyuluhan, pengujian dan percontohan. b) Mobilitas menuju WKPP yang berfungsi untuk mempermudah dan memperlancar penyuluh untuk datang ke lokasi penyuluhan atau wilayah binaan.

3) Perlengkapan penyuluhan Dalam melakukan kegiatan penyuluhan yang berupa leaflet, brosur dan buku-buku yang berkaitan dengan pertanian dan dana/pembiayaan

kegiatan penyuluhan sebagai penunjang bagi penyuluh untuk keperluan dan pelaksanaan tugas atau kegiatan penyuluhan 4) Jarak Tempat Tinggal Menurut Ndraha (1999), jarak adalah jauh antara dua benda, sedangkan tempat tinggal adalah rumah yang didiami (ditinggali) atau ditempati.

Jadi jarak tempat tinggal atau jarak fisik adalah faktor pengaruh mutlak yang mempengaruhi seseorang ditempat lain. Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi) maupun lingkungan horizontal (geografik, fisik dan sosial). Tempat tinggal penyuluh yang terlalu jauh dengan Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) tempat penyuluh bertugas bisa menjadi penyebab penyuluh tidak mengetahui masalah-masalah yang dihadapi petani, karena petani tidak bisa menceritakan masalahnya kepada penyuluh.

Selain itu, penyuluh juga mengeluarkan biaya yang lebih besar jika jarak tempat tinggal penyuluh dengan WKPP tempat penyuluh bertugas terlalu jauh, dan dapat menyebabkan keterlambatan hadir dalam kegiatan penyuluhan (Sari, 2013). Penyuluh Pertanian Penyuluhan pertanian adalah pendidikan nonformal yang ditujukan kepada petani dan keluarganya dengan tujuan jangka pendek untuk mengubah perilaku termasuk sikap, tindakan dan pengetahuan ke arah yang lebih baik, serta tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Kegiatan penyuluhan pertanian melibatkan dua kelompok yang aktif, yaitu kelompok penyuluh dan kelompok yang disuluh (petani dan keluarganya) (Sastraatmadja, 1993). Penyuluhan pertanian mempunyai pengertian yaitu proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumber daya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya, serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup (Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia No.

03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian). Penyuluh pertanian adalah orang yang mengemban tugas memberikan dorongan kepada petani agar mau mengubah cara berpikir, cara kerja dan cara hidupnya yang lama dengan cara-cara baru yang lebih sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian yang lebih maju (Kartasapoetra, 1994).

Penyuluh pertanian sebagai seorang yang mempunyai status di masyarakat, juga mempunyai peranan yang penting dalam mendukung pembangunan pertanian. Secara konvensional peranan penyuluh hanya dibatasi oleh kewajiban dalam menyampaikan

inovasi dan mempengaruhi sasaran (petani), namun dalam perkembangannya, peran penyuluh pertanian tidak hanya terbatas pada fungsi penyampaian inovasi, tetapi juga harus mampu menjembatani antara pemerintah atau lembaga penyuluh yang bersangkutan (Gitosaputro, Listiana, Gultom, 2012).

Suhardiyono (1988) menyatakan bahwa seorang penyuluh membantu para petani di dalam usaha mereka meningkatkan produksi dan mutu hasil produksinya guna meningkatkan kesejahteraan petani, oleh karena itu, penyuluh mempunyai banyak peran, antara lain: 1) Sebagai pembimbing petani seorang penyuluh adalah pembimbing dan guru petani dalam pendidikan nonformal.

Penyuluh harus mampu memberikan praktik demonstrasi tentang suatu cara atau metode budidaya praktek tanaman, membantu petani menempatkan atau menggunakan sarana produksi dan peralatan yang sesuai dalam pengembangan usahatani. 2) Sebagai organisator dan dinamisator petani Pada pelaksanaan kegiatan penyuluhan, para penyuluh tidak mungkin mampu untuk melakukan kunjungan kepada masing-masing petani, sehingga petani harus diajak untuk membentuk kelompok-kelompok tani dan mengembangkannya menjadi suatu lembaga ekonomi dan sosial yang mempunyai peran dalam mengembangkan masyarakat di sekitarnya.

3) Sebagai teknisi Seorang penyuluh harus memiliki pengetahuan dan keterampilan teknis yang baik, tanpa adanya pengetahuan dan keterampilan teknis maka akan sulit baginya dalam memberikan pelayanan jasa konsultasi yang diminta petani 4) Sebagai jembatan penghubung antara lembaga peneliti dengan petani Penyuluh bertugas untuk menyampaikan hasil temuan lembaga penelitian kepada petani, sebaliknya petani berkewajiban melaporkan hasil pelaksanaan penerapan hasil-hasil temuan lembaga penelitian kepada penyuluh yang membinanya sebagai jembatan penghubung, selanjutnya penyuluh menyampaikan hasil tersebut kepada lembaga penelitian.

Komponen pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah: (1) learning, proses di mana seseorang memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan sikap. Ini melibatkan modifikasi perilaku melalui pengalaman serta metode yang lebih formal untuk membantu orang belajar di dalam atau di luar tempat kerja; (2) development, pertumbuhan atau perwujudan kemampuan dan potensi seseorang melalui penyediaan pengalaman belajar dan pendidikan; (3) training, aplikasi sistematis dari proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan; dan (4) education, pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam semua aspek kehidupan daripada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang-bidang kegiatan tertentu

(Armstrong dan Taylor, 2013:284). 2.7

Tugas Pokok Penyuluh Pertanian Sistem kerja penyuluhan pertanian dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai penyuluh pertanian baik berhadapan langsung dengan khalayak sasaran (petani) maupun unsur-unsur pendukung lainnya seperti aspirasi petani dan keluarganya, kebijaksanaan pembangunan pertanian, program penyuluhan pertanian, sumber informasi teknologi, inovasi sosial ekonomi serta pendekatan, metode, teknik penyuluhan pertanian harus mampu menampilkan kelangsungan proses belajar-mengajar, yang dilandasi dengan interaksi, komunikasi dan penampilan berbagai aspirasi dalam kegiatan usahatani (Adjid, 1994).

Untuk itu diperlukan sistem penyuluhan yang partisipatif, dengan komitmen bekerja berdasarkan kebutuhan petani dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara No.9/KEP/MK.Waspan/5/1999, tugas pokok penyuluh pertanian adalah: (a) menyiapkan penyuluhan yang meliputi identifikasi potensi wilayah agroekosistem, penyusunan program penyuluhan pertanian dan penyusunan rencana kerja penyuluhan pertanian; (b) melaksanakan penyuluhan meliputi penyusunan materi penyuluhan pertanian, penerapan metode penyuluhan pertanian dan pengembangan keswadayaan masyarakat; (c) evaluasi dan pelaporan penyuluhan; (d) pengembangan penyuluhan meliputi penyusunan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis penyuluhan pertanian, perumusan kajian arah kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian dan pengembangan metode dan sistem kerja penyuluhan pertanian; (e) pengembangan profesi penyuluhan meliputi penyusunan karya tulis ilmiah penyuluhan pertanian, penerjemahan atau penyaduran buku penyuluhan pertanian dan bimbingan penyuluh pertanian; dan (f) penunjang penyuluhan meliputi seminar dan lokakarya penyuluhan pertanian serta mengajar pada diklat bidang penyuluhan.

KOSTRATANI Kostratani merupakan gerakan pembaharuan pembangunan pertanian nasional berbasis teknologi informasi, sebagai gerakan satu komando secara berjenjang mulai dari kecamatan sampai dengan pusat dalam hal supervisi, pembinaan, pemantauan, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data dan informasi terkait program pembangunan pertanian dengan melibatkan semua pihak. Kostratani merupakan Komando Strategis Pembangunan Pertanian yang berada di kecamatan (BPP).

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) sebagai pusat gerakan Kostratani di kecamatan perlu dioptimalkan tugas, fungsi dari perannya melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), dalam upaya percepatan pencapaian kedaulatan pangan nasional.

Peran BPP tersebut meliputi: 1) Pusat Data dan Informasi Pertanian, yang mencakup data statistik pertanian dan sumber daya manusia pertanian yang disajikan dalam Agricultural Operational Room (AOR) dan, selanjutnya akan disampaikan ke Agricultural War Room (AWR) di Kostratanas; 2) Pusat Gerakan Pembangunan Pertanian dalam melakukan koordinasi dan sinkronisasi untuk mensinergikan program strategis pembangunan pertanian dan pangan; 3) Pusat Pembelajaran untuk peningkatan kapasitas sumber daya manusia pertanian, melalui proses belajar mengajar, berupa bimbingan teknis, percontohan (Sekolah Lapangan/Demplot/Demfarm/Demarea); 4) Pusat Konsultasi Agribisnis sebagai tempat konsultasi pelaku utama dan pelaku usaha dengan melibatkan instansi/lembaga terkait; dan 5) Pusat Pengembangan Jejaring Kemitraan sebagai tempat pengembangan kemitraan usaha pelaku utama dan pelaku usaha dengan pihak lain.

Tujuan kostratani jangka panjang yaitu mengoptimalkan tugas, fungsi dan peran BPP sebagai pusat pembangunan pertanian tingkat kecamatan dalam mewujudkan kedaulatan pangan nasional. Sedangkan tujuan kostratani jangka pendek adalah meningkatkan sarana prasarana (pengadaan komputer, drone, jaringan internet), kelembagaan (Posluhdes, keltan/gapoktan).

KEP), kapasitas SDM (Penyuluh pertanian dan jabatan fungsional lain, dan penyelenggaraan pembangunan pertanian tingkat kecamatan. 2.9. Penelitian Terdahulu Dalam hal ini, peneliti akan memaparkan beberapa kajian terdahulu atau penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini. Adapun tujuan dari pemaparan kajian adalah untuk menentukan posisi penelitian serta menjelaskan perbedaannya.

Selain itu penelitian terdahulu sangat berguna untuk perbandingan. Dengan demikian penelitian yang peneliti lakukan ini benar benar secara orisinil. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud adalah : Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Frinna Shinta Mahasiswi Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pelatihan, Interaksi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat).

Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden. Sebagai variabel dependet adalah pelatihan, interaksi sosial dan motivasi kerja, variabel intertveningnya adalah kompetensi penyuluh dan variabel independennya adalah kinerja penyuluh.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) pelatihan berpengaruh positif terhadap

kompetensi penyuluh, 2) interaksi sosial berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh, 3) **motivasi kerja berpengaruh positif** terhadap kompetensi penyuluh, 4) kompetensi berpengaruh positif terhadap kompetensi penyuluh. Penelitian kedua **adalah penelitian yang dilakukan** mahasiswa Pascasarjana Universitas Udayana yang bernama PUTU SUGIARTA pada tahun 2017 dengan Judul **Pengaruh Kinerja Penyuluh Pertanian Terhadap Perilaku Petani** Dalam Penerapan Teknologi PTT Padi dan Produktivitas Padi di Kabupaten Buleleng.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (eksplanatory research design). Jumlah responden sebanyak 156 **orang yang terdiri dari** penyuluh pertanian dan petani padi yang ditentukan dengan dua teknik, yaitu purposive sampling untuk sampel penyuluh (39 orang) dan teknik **Simple Random Sampling untuk sampel** petani (117 orang).

Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (SEM-PLS). **Hasil penelitian menunjukkan bahwa** (1) **kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Buleleng tergolong kategori baik**, (2) faktor-faktor penyuluh pertanian berpengaruh **positif dan sangat signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian**, (3) kinerja penyuluhan pertanian berpengaruh **positif dan sangat signifikan terhadap** perilaku petani dalam penerapan teknologi PTT padi, serta (4) perilaku petani berpengaruh **positif dan sangat signifikan terhadap** produktivitas padi di Kabupaten Buleleng.

Penelitian ketiga **adalah penelitian yang dilakukan oleh** Purnomojati Anggoroseto mahasiswa Program Studi Penyuluhan Pembangunan Pascasarjana UNS. Penelitiannya berjudul **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Dalam Pemanfaatan Cyber Extension di Kabupaten Bogor** pada tahun 2012. Sampling penelitian sebanyak 98 penyuluh dengan metode survey. Dalam penelitian teknis **analisa data yang digunakan adalah** analisa deskriptif dan analisis jalur.

Hasil **penelitian menunjukkan bahwa kinerja penyuluh dalam pemanfaatan cyber extension**: (1) melakukan aksesibilitas terhadap cyber extension (mencari informasi, memberikan umpan balik, penyampaian informasi), (2) memanfaatkan materi informasi cyber extension bagi kegiatan **kepenyuluhan** dan (3) mengenalkan cyber extension **kepada petani termasuk** dalam kriteria sangat rendah untuk masing-masing indikator.

Faktor yang berpengaruh **langsung terhadap kinerja penyuluh dalam pemanfaatan cyber extension adalah sosialisasi kepada penyuluh, komunikasi antara penyuluh dan administrator kabupaten**. Faktor yang tidak berpengaruh **adalah faktor penunjang cyber extension, kualitas informasi cyber extension dan karakteristik penyuluh**. Penelitian keempat **adalah penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin, Sunarru Samsi Hariadi, dan**

Sri Peni Wastutiningsih yang merupakan mahasiswa PS Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada dengan judul *Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional* pada tahun 2013.

Teknik pemberian skor digunakan skala model likert yang ditetapkan melalui pendekatan deviasi normal dengan memberi skor dari masing-masing jawaban pertanyaan.

Besarnya nilai maksimum masing-masing variabel bebas ditentukan berdasarkan atas dugaan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap variabel terikat. Penentuan skor dengan skala berjenjang yaitu dengan melihat pernyataan respon yang diberikan oleh responden yang mengandung alternatif jawaban pernyataan positif sampai dengan taraf jawaban pernyataan negatif.

Jawaban pernyataan yang positif diberi skor lebih tinggi dari pada jawaban pernyataan negatif menguji hipotesis penelitian ini digunakan uji statistik path analysis (analisis jalur), dengan menggunakan AMOS 16.0. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor faktor personal penyuluh (kemampuan, motivasi, tingkat pendidikan dan masa kerja) berpengaruh secara langsung, signifikan dan positif, sedangkan faktor situasional (frekuensi pelatihan serta dukungan sarana dan prasarana) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara melalui faktor personal penyuluh.

Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Konawe, maka faktor personal penyuluh menjadi prioritas untuk diperhatikan, menyusul faktor situasional.

2.10 Kerangka Pemikiran Keberhasilan kegiatan Kostratani salah satunya ditentukan oleh kinerja penyuluh pertanian. Dalam kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu pengetahuan, motivasi, sikap, keterampilan, motivasi, jarak tempat tinggal dan fasilitas penyuluh itu sendiri. Selain faktor-faktor tersebut, ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian yaitu fasilitas dan jarak tempat tinggal.

Penyuluh pertanian yang memiliki pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap yang positif akan mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian yang pada akhirnya keberhasilan kegiatan kostratani diharapkan akan tercapai. Penyuluh pertanian yang memiliki fasilitas yang lengkap akan memperlancar atau mempermudah pelaksanaan penyuluhan kegiatan kostratani.

Penyuluh pertanian yang memiliki jarak tempat tinggal yang dekat akan mampu melaksanakan komunikasi dan kunjungan kepada petani. Keterkaitan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan keberhasilan petani

dijadikan kerangka berpikir konsep dari penelitian ini dan dapat dilihat pada Gambar 1. Gambar 1.

Kerangka Pemikiran Faktor Internal, Eksternal dan Kinerja serta Strategi Dalam Keberhasilan KOSTRATANI Umur Pendidikan Pelatihan Motivasi Masa Kerja Waktu Kunjungan 1. Persiapan Kuantitas 2. Pelaksanaan Metode Penyampaian 3. Evaluasi Sarana Prasarana memadai Jarak Wilayah Kerja Jumlah Kelompok Tani Binaan 2.11 Hipotesis Berdasarkan latar belakang dan kajian teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: Kinerja penyuluh pertanian di Jawa Timur dalam pelaksanaan kegiatan kostratani sedang. Strategi berpengaruh signifikan memediasi pengaruh internal terhadap kinerja penyuluh di Jawa Timur.

Strategi berpengaruh signifikan memediasi pengaruh eksternal terhadap kinerja penyuluh di Jawa Timur. BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) lokasi Kostratani di Jawa Timur yaitu di 4 (empat) Kabupaten, yaitu Kabupaten Ngawi, Jember, Bojonegoro dan Lamongan. Waktu penelitian adalah bulan Desember 2020-Januari 2021.

Peneliti mengambil lokasi tersebut karena di di keempat Kabupaten tersebut merupakan lokasi Kostratani. 3.2. Metode Pengumpulan Data Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Survey adalah pengumpulan data bertujuan untuk meliputi banyak orang sehingga hasilnya dapat dipandang mewakili populasi (Supranto, 1992).

Instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner dilakukan dengan kuesioner elektronik. Data sekunder berupa data tambahan yang sudah tersedia diperoleh dari beberapa instansi terkait dengan penelitian. 3.3 Metode Pengambilan Sampel Penentuan sampel dilakukan dengan mengambil penyuluh baik PNS maupun THL yang berada di BPP lokasi kostratani di empat kabupaten, yaitu Kabupaten Lamongan, Bojonegoro, Ngawi dan Jember dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. 3.4

Metode Analisis Data Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. 3.4.1. Analisa Statistik Deskriptif Metode analisis yang digunakan peneliti yakni metode analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul.

Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai

penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen. 3.4.2 Analisa Deskriptif Kuantitatif Deskriptif kuantitatif memiliki pengertian yaitu metode penelitian yang berfokus pada angka-angka, kemudian dalam menganalisis data-data perhitungan, dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus yang berhubungan dengan permasalahan yang dianalisis.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini antara lain menggunakan kuesioner, software Excel. Analisis Skala Likert Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan menggunakan Skala Ordinal atau Likert sebagai opsi jawaban dengan di kelompokkan menjadi lima, yaitu : Nilai Skor Jawaban Responden 1 2 3 4 5.

Sebelum dilakukan pengolahan dan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan dari pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Validasi menunjukkan sejauh mana skor, nilai atau ukuran yang diperoleh benarbenar menyatakan hasil pengukuran dari hasil kuesioner.

Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara variable dengan skor total variable, kriteria : H_0 : tidak ada hubungan antara pertanyaan dengan total (tidak valid) H_1 : ada hubungan antara pertanyaan dengan total (valid) Keputusan: Tolak H_0 jika p value(sig 2 tailed) kurang dari alpa 5%, Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Suatu kuesioner dapat dipercaya jika kuesioner tersebut dapat di digunakan berulang-ulang kepada penyuluh yang sama dan menghasilkan data yang sama. Definisi Variabel Penelitian Menurut Sugiyono (2014:58) Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Didalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas), intervening (antara) dan variabel dependent (terikat). Variabel Independent (X) Menurut Sugiyono (2014:61), variabel independent (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Faktor Internal (Umur, pendidikan, pelatihan, motivasi dan masa kerja) sebagai variabel independen (X1) dan Faktor Eksternal (Sarana prasarana memadai, jarak wilayah kerja, jumlah kelompok tani binaan) sebagai variabel (X2). Variabel Intervening (Y) Sugiyono (2014:61) menyatakan bahwa variabel intervening adalah "variabel yang secara teoritis mempengaruhi

hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati dan diukur.

Variabel ini merupakan variabel penela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen". Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Strategi. Variabel Dependent (Z) Menurut Sugiyono (2014:61), variabel dependent (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependent atau variabel terikat (Z) pada penelitian ini adalah Kinerja Penyuluh.

Kinerja Penyuluh adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang penyuluh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67) Model Persamaan dalam penelitian ini adalah : $a = Z = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + e_1$ $b = Y = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \rho_Z + e_2$ Dimana : ρ = Koefisien Regresi Variabel X_1 = Faktor Internal X_2 = Faktor Eksternal Y = Strategi Z = Kinerja Analisis Jalur (Path Analysis) Analisis jalur dikenal dengan path analysis dikembangkan pertama tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright.

Analisis jalur sebenarnya sebuah teknik yang merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai model sebab-akibat (causing modeling). Definisi analisis jalur, di antaranya: "Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikatnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung" (Robert D. Rutherford, 1993).

Definisi lain mengatakan "Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel" (Paul Webley, 1997). Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

Oleh karena itu rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur hanya berkisar pada variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_k$) berpengaruh terhadap variabel terikat Y , atau berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung. Asumsi-asumsi Analisis Jalur Sebelum melakukan analisis, ada beberapa prinsip dasar atau asumsi yang mendasari

analisis jalur, yaitu: Pada model analisis jalur, hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif, dan bersifat normal. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.

Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval dan ratio. Menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Variabel observasi diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.

Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Manfaat Analisis Jalur Manfaat model analisis jalur di antaranya adalah: Untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.

Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), dan prediksi dengan analisis jalur ini bersifat kualitatif. Faktor dominan terhadap variabel terikat (Y) dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Pengujian model menggunakan teori trimming baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Istilah dalam Analisis Jalur Model jalur adalah ialah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan terikat. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah-anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebabakibat antara variabel-variabel bebas (exogenous) atau perantara dengan satu variabel dengan variabel terikat atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan (variable residue) dengan semua variabel terikat (endogenous) masingmasing.

Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabelvariabel exogeneus. Variabel exogenous dalam suatu model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran.

Jika antara variabel exogenous dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah dengan kepala dua yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Variabel endogenous ialah variabel yang mempunyai anak-anak panah menuju ke arah variabel tersebut. Variabel yang termasuk di dalamnya ialah mencakup semua variabel

perantara dan terikat.

Variabel perantara endogenous mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dan dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur. Adapun variabel tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya. Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar atau disebut „beta“ yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu.

Oleh karena itu, jika suatu model mempunyai dua atau lebih variabel-variabel penyebab, maka koefisien-koefisien jalurnya merupakan koefisien-koefisien regresi parsial yang mengukur besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel lain dalam suatu model jalur tertentu yang mengontrol dua variabel lain sebelumnya dengan menggunakan data yang sudah distandarkan atau matriks korelasi sebagai masukan. Jenis pengaruh dalam analisis jalur yaitu Direct Effect (DE) dan Indirect Effect (IE).

Direct Effect (DE) adalah pengaruh langsung yang dapat dilihat dari koefisien dari satu variabel ke variabel lainnya, dan Indirect Effect (IE) adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara. Langkah-langkah menguji analisis jalur Langkah – langkah menguji analisis jalur sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2014) : Merumuskan Hipotesis dan Persamaan struktural Struktur $Y = \gamma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ Struktur $Z = \gamma_2 + \beta_3 Y + e_2$ 2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi a.

Gambar diagram jalur lengkap tentukan sub – sub struktural dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan. Hipotesis : naik turunnya variabel endogen (y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2). b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

Hitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan : Persamaan regresi ganda : $Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$ Keterangan : Pada dasarnya koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari baris data yang telah diset dalam angka baku atau Z-score (data yang diset dengan nilai rata – rata = 0 dan standar deviasi = 1).

Koefisien jalur yang distandarkan (standardized path coefficient) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen). Khusus untuk program SPSS menu alisis regresi, koefisien path ditunjukan oleh output yang dinamakan Coefficient yang dinyatakan sebagai Standardize Coefficient atau dikenal dengan nilai Beta.

Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen, maka koefisien path nya adalah sama dengan koefisien korelasi r sederhana. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) pengujian keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut : $H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \dots \dots \rho_{yxk} = 0$ $H_1 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots \dots \dots \rho_{yxk} \neq 0$ Kaidah pengujian signifikan secara manual : menggunakan Tabel $F = (n-k-1) R^2_{yxk} / (1 - R^2_{yxk})$ Keterangan : n : jumlah sampel k : jumlah variabel eksogen R^2_{yxk} : Rsquare Jika $F_{hitung} = F_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 artinya tidak signifikan.

Dengan taraf signifikan (α) = 0,05 Carilah nilai F tabel menggunakan Tabel F dengan rumus : $F_{tabel} = F_{\{(1-\alpha)(dk-k), (dk-n-k)\}}$ Kaidah pengujian signifikan : program SPSS (Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 = Sig), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. (Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau (0,05 > Sig), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

4. Menghitung koefisien jalur secara individu Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistic berikut : $H_a : \rho_{yx1} > 0$ $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ Secara individual uji statistic yang digunakan adalah uji F yang dihitung dengan rumus (Schumacker & Lomax, 1996, Kusnendi, 2005).

$tk = ?$ $K : (???? = ?? - ?? - 1)$ Sepk Uji R^2 (Koefisien Determinasi) Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini (r^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya hubungan dari variabel X terhadap Y kemudian X dan Y terhadap Z .

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut : $K_d = r_{xy}^2 \times 100\%$ Dimana : K_d = Koefisien determinasi r_{xy}^2 = kuadrat dari koefisien jalur pada setiap diagram jalur Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah : $K_d = r_{xy}^2 \times 100\%$ $tk = ?$ Sep : $(???? = ?? - ?? - 1)$ c. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent lemah d.

Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent kuat. BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Gambaran Umum Objek Penelitian Kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan dari pelaksanaan tugas penyuluh dalam melaksanakan proses penyuluhan pada satu kurun waktu tertentu.

Dalam melaksanakan tugas kerjanya penyuluh dihadapkan pada berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja yaitu faktor-faktor karakteristik yang melekat pada diri mereka maupun faktor-faktor yang merupakan pendorong serta faktor-faktor yang memelihara semangat kerja mereka. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor internal, Faktor eksternal dan strategi.

Responden dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian di Jawa Timur yaitu Bojonegoro 8 responden (20 %), Jember 9 responden (22,5 %), Lamongan 11 responden (27,5%) dan Ngawi 12 responden (30 %). Faktor internal individu penyuluh yang menjadi kajian dalam penelitian ini meliputi umur, pendidikan, pelatihan, motivasi, dan masa kerja.

Faktor eksternal individu penyuluh yang menjadi kajian dalam penelitian ini meliputi sarana dan prasarana, jarak wilayah kerja dan jumlah kelompok binaan. Strategi individu penyuluh yang menjadi kajian dalam penelitian ini meliputi waktu kunjungan, kuantitas dan metode penyampaian. Pembahasan dalam klasifikasi responden dalam penelitian ini didasarkan atas hasil analisa statistik deskriptif yaitu distribusi frekuensi Faktor Umur Umur adalah faktor psikologis yang berpengaruh terhadap proses belajar dan efisiensi belajar langsung maupun tidak langsung. Umur dapat memberikan pengalaman seseorang.

Pengalaman adalah sumber belajar. Orang yang lebih banyak pengalaman akan lebih mudah mempelajari sesuatu (Sitorus, 2009). Tingkat kemampuan fisik ditentukan oleh tingkat produktivitas seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Salah satu faktor yang menentukan tingkat produktivitas seseorang adalah faktor umur.

Seseorang cenderung melakukan sesuatu hal pada dasarnya tergantung dari kemampuan fisik. Umur responden sangat mempengaruhi kemampuan kinerja dan cara berfikir sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan Penyuluh Pertanian di lapangan. Responden dapat diklasifikasikan berdasarkan umurnya dapat dilihat pada tabel 4.1 Tabel 4.1.

Klasifikasi Responden Berdasarkan umur

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	>55 tahun	11	27,5 %
2	46 – 55 tahun	21	52,5 %
3	36 – 45 tahun	21	52,5 %
4	26-35 tahun	6	15 %
5	20-25 tahun	1	2,5%

Jumlah 40 100%
Sumber : data primer diolah, 2021

Pada tabel 4.1, terlihat bahwa klasifikasi umur responden yang berusia produktif, adalah pada klasifikasi umur 36-45 yaitu 21 orang atau sekitar 52,5% dan usia 46- 55 dengan persentase 27,5%. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya responden berada pada usia produktif untuk melakukan suatu

pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Daniel (2002 : 87) menyatakan bahwa umur antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun merupakan umur penduduk potensial untuk bekerja dan memproduksi barang dan jasa. Pendidikan Terakhir Tujuan dari kegiatan penyuluhan pertanian adalah untuk melakukan perubahan perilaku (sikap, keterampilan dan pengetahuan) petani-peternak, tentunya hal tersebut bukanlah hal yang mudah sebab pada dasarnya petani ataupun peternak telah memiliki pengetahuan dasar tentang tata cara bertani maupun beternak yang diperolehnya secara turun-temurun, oleh karena itu sebagai seorang penyuluhan harus memperhatikan aspek pendidikan sebagai salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu penyuluhan (Surianti:2017). Adapun Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan penyuluh pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 Tabel 4.2.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir No_Kategori_Jumlah_Persentase

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	SMP	0	0 %
2	SMA	1	2,5 %
3	Diploma	8	20 %
4	S1	28	70%
5	S2	3	7,5 %
	Jumlah	40	100%

_Sumber : data primer diolah, 2021 Pada tabel 4.2, terlihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan sangat beragam yaitu terdiri atas SMP, SMA, D3 , S1 dan S2 .

Melihat kenyataan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kesadaran akan pentingnya pendidikan cukup baik, sebab tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi sikap, cara pandang, dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Pelatihan Menurut surianti (2017) diperlukan adanya peningkatan kinerja penyuluh pertanian melalui program pelatihan.

Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki seorang penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Pelatihan diarahkan untuk mempersiapkan pegawai agar memenuhi persyaratan yang ditentukan dan kebutuhan suatu organisasi. Setiap penyuluh diharapkan dapat menampilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang penyuluhan sehingga tujuan dari kegiatan penyuluhan pertanian dapat terwujud.

Menurut Syafrudin (2017) pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan yang dimiliki dan teknik pelaksanaan kerja suatu hal tertentu, terinci, dan rutin sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun Klasifikasi responden berdasarkan jumlah pelatihan yang diikuti penyuluh/ tahun pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3 Tabel 4.3.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pelatihan No_Kategori_Jumlah_Persentase _1_ = 1 kali/tahun _19_ 47,5% _2_ 2 kali/tahun _17_ 42,5 % _3_ 3 kali/tahun _3_ 7,5 % _4_ 4 kali/tahun _0_ 0% _5_ = 5 kali/tahun _1_ 2,5 % _jumlah_ 40 _100% _Sumber : data primer diolah, 2021 Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden paling banyak memilih = 1 kali pelatihan selama satu tahun yaitu pada periode 2019 -2020 selama menjalani profesi sebagai penyuluh pertanian.

Hal ini menggambarkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Jawa Timur kurang didukung oleh kegiatan pelatihan baik itu bersifat teknis maupun non teknis. Motivasi Menurut Rivai (2004) motivasi adalah suatu sikap (attitude) pimpinan di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Adapun Klasifikasi responden berdasarkan motivasi yang dimiliki sebagai seorang penyuluh pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 Tabel 4.4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja No_Kategori_Jumlah_Persentase _1_ Ingin dapat reward _1_ 2,5% _2_ Ingin jadi PNS _0_ 0% _3_ Mendapatkan gaji _6_ 15 % _4_ Memajukan pertanian _14_ 35% _5_ Meningkatkan kesejahteraan petani _19_ 47,5 % _jumlah_ 40 _100% _Sumber : data primer diolah, 2021 Tabel 4.4 menunjukan bahwa motivasi responden dalam menjalankan profesi sebagai penyuluh adalah untuk meningkatkan kesejahteraan petani.

Hal tersebut dapat dilihat dari persentase pemilihan meningkatkan kesejahteraan petani sebesar 47,5% atau sebanyak 19 orang. Dan yang paling sedikit persentase pemilihan menjadi PNS sebesar 0% atau tidak ada responden yang memilih jawaban tersebut. Dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, dibutuhkan motivasi yang positif (pro) terhadap situasi kerjanya hal tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik.

Masa Kerja Menurut Sirotus (2009) masa kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar maupun dari dalam organisasi. Tugas sebagai seorang penyuluhan merupakan keahlian yang dimiliki oleh penyuluh pertanian yang beragam untuk mengimplementasikan keahliannya dengan tingkat kerumitan permasalahan yang ada di tingkat petani.

Suatu tugas mempersyaratkan seseorang penyuluh pertanian untuk menggunakan aktivitas- aktivitas yang menantang atau menggunakan seluruh keahlian dan

keterampilan yang mereka miliki. Secara terinci klasifikasi responden berdasarkan masa kerja sebagai penyuluh pertanian disajikan dalam Tabel 4.5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja No _Kategori _Jumlah _Presentase _1 _3-5 tahun _2 _5% _2 _6-8 tahun _1 _2,5% _3 _9- 11 tahun _15 _37,5 % _4 _12-15 tahun _13 _32,5% _5 _= 15 tahun _9 _22,5 % _jumlah _40 _100% _Sumber :data primer diolah, 2021 Tabel 4.5

menunjukkan bahwa masa kerja penyuluh pertanian responden berada pada kisaran 9-15 tahun yang merupakan faktor penentu bagi kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendamping petani. Belajar melalui pengalaman memberi kesan yang sangat mendalam, sehingga ilmu yang di dapat akan tersimpan lebih lama, salah satu sumber data yang diakui dan dipercaya, adalah pengalaman bertahun-tahun ditekuninya. Pengalaman itu juga yang dapat menjadikan manusia menjadi seseorang yang professional dan berkarakter.

Sarana dan Prasarana Menurut Syafrudin (2017) dukungan sarana dan prasarana penyuluh dalam kegiatan penyuluhan mutlak diperlukan, guna mendukung kelancaran berjalanya suatu pelaksanaan operasional penyuluhan pertanian. Hubeis dan kawan-kawan (2008) mengemukakan bahwa ketersediaan sarana penunjang atau fasilitas kerja untuk kegiatan penyuluhan dapat mempengaruhi etos kerja.

Adapun Klasifikasi responden berdasarkan ketersediaan sarana dan prasarana dalam kegiatan penyuluh pertanian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6. Klasifikasi Responden Berdasarkan ketersediaan Sarana dan Prasarana No _Kategori _Jumlah _Presentase _1 _Sangat tidak memadai _0 _0% _2 _Kurang memadai _15 _37,5% _3 _Cukup memadai _20 _50 % _4 _Memadai _5 _12,5% _5 _Sangat tidak memadai _0 _0% _jumlah _40 _100% _Sumber : data primer diolah, 2021 Pada tabel 4.6

menunjukkan bahwa penilaian cukup memadai mengenai ketersediaan sarana prasarana penunjang kegiatan penyuluh pertanian pada daerah penelitian, memiliki persentase terbesar yaitu 50% atau sebanyak 20 orang. Jika dilihat dari persentase tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan ketersediaan sarana dan prasarana masih belum memadai.

Sehingga diharapkan hal ini dapat diperbaiki, guna memperlancar kegiatan penyuluhan. Jarak Wilaya Kerja Lori Mora (2014), menjelaskan bahwa jarak rumah ke kantor yang relatif jauh, memaksa sejumlah karyawan berkorban melakukannya. Sudah menjadi rahasia umum bahwa kemacetan kerap dirasakan oleh beberapa karyawan.

Setiap perusahaan pasti menetapkan manajemen waktu bagi karyawannya begitu, agar lebih disiplin bekerja, akan menjadi sebuah masalah jika kerap kali datang terlambat. Menurut Hutapea (2012) jarak wilayah kerja salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara professional. Klasifikasi responden berdasarkan jarak wilayah kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 Tabel 4.7.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jarak Wilayah Kerja

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	≤ 20 km	6	15%
2	15 – 20 km	12	30%
3	11 – 15 km	8	20 %
4	5 – 10 km	5	12,5%
5	≤ 5 km	9	22,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber: data primer diolah, 2021 Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki jarak ke wilayah kerja 15-20 km dengan persentase 30% atau sebanyak 12 orang.

Jarak wilayah kerja yang semakin jauh akan memberikan dampak tersendiri bagi penyuluh pertanian. Jarak yang semakin jauh akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk sampai pada lokasi tempat bekerja, hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kelancaran kegiatan penyuluhan. Jumlah Kelompok Binaan Petani merupakan titik sentral pembangunan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kesejahteraan masyarakat tidak dapat tercapai apabila petaninya tidak ada keinginan untuk menjadi lebih baik (maju). Usaha dalam meningkatkan produksi pertanian baru disadari dengan adanya usaha pengaruh petani, petani harus dididik dan dibimbing agar ikut aktif mengubah cara berusahatani yang lebih baik dengan ilmu dan teknologi pertanian yang sesuai dengan tingkat kemampuannya di dalam kelompok.

Itu merupakan tugas dari seorang penyuluh, yaitu menyebarkan informasi yang bermanfaat kepada para petani, mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan kecakapan sesuai bidang penyuluhan, memberikan rekomendasi yang menguntungkan guna memberikan kesejahteraan kepada para petani (Surianti : 2017). Karena responden adalah penyuluh pertanian, maka salah satu indikator yang berhubungan dengan kinerjanya adalah jumlah desa yang dibina oleh penyuluh seperti yang disajikan dalam Tabel 4.8 Tabel 4.8.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jumlah Kelompok Binaan

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	≤ 5 desa	6	37,5%
2	4 desa	0	0%
3	3 desa	10	25 %
4	2 desa	16	40 %
5	1 desa	8	20 %
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer diolah, 2021 Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden umumnya mempunyai jumlah petani binaan 2 desa dengan persentase 40% atau sebanyak 16 orang yang memilih jawaban tersebut.

Artinya bahwa penyuluh mempunyai tanggung jawab besar terhadap petani binaannya

dalam hal pelaksanaan tugas pokoknya. Jumlah petani binaan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja penyuluh pertanian, karena dengan semakin banyaknya jumlah petani binaan maka penyuluh pertanian akan semakin dituntut untuk bekerja keras dan bekerja lebih baik.

Ini merupakan peranan petugas penyuluhan untuk menyadarkan para petani tentang inovasi, dan juga dalam hal memberikan dorongan untuk mencobanya, agar kegiatan usahatani yang dijalankan menjadi lebih baik dan lebih maju dari sebelumnya. Hal tersebut yang mengarah pada perbaikan taraf hidup keluarga petani. Waktu Kunjungan Kegiatan kunjungan sebaiknya dilakukan secara terencana. Untuk itu seorang penyuluh harus membuat jadwal penyuluhan dalam selang waktu tertentu.

Waktu kunjungan diusahakan agar tidak mengganggu kegiatan petani. Klasifikasi responden berdasarkan waktu kunjungan dapat dilihat pada tabel 4.9. Tabel 4.9. Klasifikasi Responden Berdasarkan waktu kunjungan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Pkl 19.00 – 21.00	1	2,5%
2	Pkl 16.00 – 18.00	1	2,5%
3	Pkl 13.00 – 15.00	1	2,5%
4	Pkl. 10.00 – 12.00	26	65 %
5	Pkl 08.00 – 10.00	11	27,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer diolah, 2021 Pada tabel 4.9

menyatakan bahwa persentase waktu kunjungan responden kepada para petani terbesar yaitu pada pukul 10.00 dengan persentase sebesar 65% atau sebanyak 26 orang. Kuantitas Kunjungan Kuantitas kunjungan ini berkaitan dengan banyaknya kunjungan maupun kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh dalam kaitannya dengan pembinaan kelompok tani melalui proses penyuluhan pertanian (Herry: 2017). Klasifikasi responden berdasarkan kuantitas kunjungan dapat dilihat pada tabel 4.10 Tabel 4.10.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Kuantitas Kunjungan

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	< 15 kali	3	7,5%
2	15 s/d 29 kali	4	10 %
3	30 s/d 44 kali	3	7,5 %
4	45 – 59 kali	10	25 %
5	= 60 kali	20	50 %
Jumlah		40	100%

Sumber: data primer diolah, 2021 Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa responden melakukan kunjungan dalam satu periode terbanyak adalah >60 kali kunjungan dengan persentase 50%.

Hal ini dapat dikatakan baik, karena semakin banyak kunjungan yang dilakukan penyuluh kepada para petani semakin banyak tersampainya ilmu dari penyuluh yang dapat diterapkan petani dalam usaha taninya. Metode Penyampaian Sasaran penyuluhan adalah membantu mengikhtisarkan sarana produksi, fasilitas kerja, bahan informasi pertanian yang dibutuhkan oleh para petani serta mengembangkan swakarsa dan swasembada para petani sehingga taraf kehidupannya lebih meningkat.

Seorang penyuluh yang ahli, harus mampu memilih metode dan media secara tepat sesuai dengan sasaran perubahan perilaku dan peningkatan kapasitas yang diinginkan. Karena responden adalah penyuluh pertanian, maka salah satu indikator yang berhubungan dengan kinerjanya adalah metode penyampaian oleh penyuluh agar ilmu dapat tersampaikan dengan tepat seperti yang disajikan dalam Tabel 4.11 Tabel 4.11.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Metode Penyampaian

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Melalui Radio/TV	0	0 %
2	Melalui Soundslide	3	7,5 %
3	Melalui Brosur/Leaflet	4	10 %
4	Kunjungan/Tatap Muka	20	50 %
5	Melakukan Demplot	13	32,5 %
Jumlah		40	100%

Sumber: data primer diolah, 2021

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa metode penyampaian responden dalam menjalankan tugasnya sebagai penyuluh paling banyak dengan kunjungan/ tatap muka dengan persentase 40% atau 20 orang responden yang memilih jawaban tersebut. Dengan kunjungan secara langsung diharapkan para petani dapat menerima ilmu yang diberikan penyuluh secara baik.

Sehingga sasaran perubahan perilaku dan peningkatan kapasitas yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja Penyuluh Pertanian Penyuluhan adalah lembaga pendidikan non formal yang bertujuan dalam perubahan perilaku petani dan keluarganya ke arah yang lebih baik. Hal tersebut memiliki tantangan sendiri bagi penyuluh dalam melakukan fungsi dan perannya.

Sebagai seorang penyuluh pertanian yang akan melaksanakan peran dan fungsinya harus mampu memuaskan para petani dan keluarganya sebagai konsumen. Dengan berlandaskan pada permasalahan tersebut diatas, maka kinerja para penyuluh pertanian sangat diperlukan dalam membantu para petani dan keluarganya agar dapat memecahkan permasalahan dalam bidang pertanian.

Menurut Syafrudin (2013) penyuluh pertanian memiliki peran penting dalam penentuan keberhasilan pembangunan pertanian, yaitu dalam transfer teknologi pertanian kepada petani. Maka kinerja penyuluh pertanian perlu mendapatkan perhatian. Penyuluh pertanian dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar indikator yang telah ditentukan.

Tugas pokok penyuluh pertanian, tercantum dalam indikator kinerja penyuluh pertanian yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UUS-P3K) Nomor 16 Tahun 2006 (Deptan, 2010). Klasifikasi tinggi, sedang dan rendah tingkat kinerja responden dalam pelaksanaan tugas pokok disajikan dalam Tabel 4.12 Tabel 4.12.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Kinerja Penyuluh Pertanian No. _Kinerja penyuluh pertanian _Tinggi _Sedang _Rendah _Total _ _ _Jml _% _Jml _% _Jml _% _Jml _% _1 2 3 _Persiapan Pelaksanaan Evaluasi _25 1 0 _62,5 2,5 0 _15 26 14 _37,5 65 35 _0 13 26 _0 32,5 65 _40 40 40 _100 100 100 _ _Rata-rata _8 _21,6 _18 _45,8 _13 _32,5 _40 _100 _
_Sumber: data primer diolah, 2021 Pada tabel 4.12 menunjukkan kinerja penyuluh pertanian pada tiga aspek kegiatan penyuluhan. Dapat dilihat bahwa tingkat kinerja terendah yaitu pada aspek evaluasi dan pelaporan.

Menurut van den Ban dan Hawkin (1999) evaluasi merupakan sebuah alat manajemen yang berorientasi pada tindakan dan proses. Hasil dari evaluasi sangat dibutuhkan dalam perbaikan kegiatan sekarang dan yang akan datang seperti pada perencanaan, program, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan program untuk merancang kebijakan penyuluhan selanjutnya.

Pada penelitian ini ditemui rendahnya penyuluh yang menyusun evaluasi terhadap pelaksanaan maupun dampak kegiatan penyuluhan yang mereka lakukan. Hal ini dapat dikatakan bahwa aktivitas mengevaluasi dan melaporkan hasil pelaksanaan, belum menjadi bagian integral dari rangkaian penyelenggaraan penyuluhan pertanian oleh responden. Penilaian kinerja penyuluh pertanian dilakukan atas dasar untuk perbaikan kinerja penyuluh pertanian diwaktu yang akan datang.

Penilaian ini dapat memberikan masukan terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh penyuluh pertanian. Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan untuk mengukur tingkat keberhasilan berdasarkan parameter kinerja Penyuluh Pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Kementan, 2013).

Analisis Statistik Deskriptif Menurut Ghozali (2009) Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan standar deviasi.

Dengan gambaran dari statistik deskriptif dapat mendeskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.13 Descriptive Statistics _ _N _Minimum _Maximum _Mean _Std. Deviation _X1 _40 _10,00 _21,00 _15,4500 _2,63069 _X2 _40 _5,00 _12,00 _8,2500 _1,77951 _Y _40 _4,00 _11,00 _7,7750 _1,44093 _Z _40 _23,00 _48,00 _33,7250 _6,38101 _Valid N (listwise) _40 _ _ _ _Tabel 4.13 hasil analisis statistik deskriptif Berdasarkan tabel diatas bahwa kinerja penyuluh (Z), nilai minimum sebesar 23,00, nilai

maksimum sebesar 48,00, nilai mean sebesar 33,7250 serta nilai standar deviasi 6,38101 yang artinya nilai mean lebih besar dari standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah.

Analisis Statistik Inferensial Uji Asumsi Klasik Uji Asumsi Klasik dilakukan sebelum pengujian Hipotesis penelitian. Pengujian ini dilakukan agar memperoleh pengukuran terbaik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan komputer dengan software Excell dan IBM SPSS Statistic Version 24.

Adapun pengujianya sebagai berikut : Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian analisis grafik. Dalam analisis grafik distribusi normal akan membentuk satu garis lurus yang diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Gambar 2.

Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot Dengan melihat tampilan grafik P-P plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya data berdistribusi normal. Uji Multikolonieritas Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen).

Dalam penelitian ini menggunakan pengujian tolerance dan VIF. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Tabel 14 Hasil Pengujian Multikolonieritas Model

_Collinearity Statistics	_Keterangan	_Tolerance	_VIF	_Faktor Internal
_504	_1,986			
_Bebas	_Faktor External	_331	_3,023	_Bebas
_Strategi	_318	_3,148	_Bebas	_Kinerja
_504	_1,986	_Bebas	_Berdasarkan tabel 4.14, data nilai tolerance variabel faktor internal (x1), faktor eksternal (x2), strategi (Y) dan kinerja (Z) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.	

Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas. Uji Heterkedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian melihat grafik plot.

Dengan kriteria, jika ada pola tertentu pada grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Gambar 3. Hasil Pengujian heteroskedastisitas Dalam tampilan grafik dapat dilihat titik-titik menyebar kesegala

arah sehingga dalam pengujian ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.2. Uji Statistik Setelah terbebas dari penyimpangan asumsi klasik maka dapat dilakukan analisis uji statistik terhadap hasil estimasi.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah program komputer IBM SPSS Statistic Version 24. Pengujian ini dilakukan dengan menguji struktur model pertama dan kedua. Hasil pengolahan data dengan SPSS adalah sebagai berikut: Struktur Model Pertama Struktur model pertama hubungan kausal yang akan diuji adalah pengaruh Faktor internal (x_1) dan eksternal (x_2) terhadap strategi (Y). Adapun hasil analisis analisis sebagai berikut: Tabel 4.15 Hasil pengujian koefisien determinasi, uji F dan Uji t pada model pertama

Dependen Variabel	Y	Independen Variabel	T-statistic	Prob
F	-statistic	_prob	_X1	_2,113
			_041	_39,736
			_000b	_X2
			_5,111	_000
			_R square	_0,682
			_F tabel	_3,25
			_t Tabel	_2,026
			_Sumber :	data primer diolah

(2021) Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-square dari model adalah sebesar 0.682 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 68.2% sisanya sebesar 31.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Untuk kesalahan regresi dalam analisis jalur dalam model pertama adalah e_1 .

Besarnya nilai e adalah akar dari $(1 - R \text{ square})$ dari masing-masing regresi. Nilai R square dari regresi pertama yaitu hubungan faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja Nilai R square adalah 0,682 sehingga nilai e_1 adalah akar dari $(1 - 0,682 = 0,563)$.

Uji F statistik Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan (uji f) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan f_{tabel} , apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dapat juga dilihat dari perbandingan nilai signifikansi pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi yang digunakan (α). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil output regresi di atas, dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 39,736 sedangkan nilai F tabel adalah dengan $df : a, (k-1), (n-k)$ atau $df : 0,05 (3-1), (40-3)$ adalah 3,25 yang berarti bahwa F hitung > F tabel. juga dapat dilihat dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dari yang digunakan yaitu 0,05 atau 5 %, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi strategi.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor internal dan faktor eksternal secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap strategi. bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t statistik Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t yang dilakukan menggunakan uji dua sisi (two tail test), dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai t tabel sebagai berikut : $t\text{-tabel} (t\text{-kritis}) = |\alpha ; df = (n-k-1)| = 0,05 , 40-2-1 = 2,026$ Selain membandingkan nilai t tabel dengan t hitung, untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas masing-masing variabel independen.

Apabila nilai probabilitas variabel independen lebih kecil dari tingkat signifikasi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel dependen terhadap variabel independen. Dari pengolahan data, didapatkan hasil sebagai berikut : Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui uji parsial masing-masing variabel pada penelitian ini bahwa nilai t faktor internal adalah 2,113 yang berarti lebih besar dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikasi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikasi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor internal berpengaruh signifikan terhadap strategi.

Selanjutnya pengaruh faktor eksternal (X2) terhadap strategi (Y) didapat nilai t hitung dari faktor internal adalah 5,111 yang berarti lebih besar dari t tabel 2,026 dengan nilai signifikasi 0,041 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikasi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap strategi.

Struktur Model Kedua Struktur model kedua hubungan kausal yang akan diuji adalah pengaruh Faktor internal (X1) dan eksternal (X2) terhadap kinerja (Z) melalui strategi (Y). Adapun hasil analisis sebagai berikut Tabel 4.16 Hasil pengujian koefisien determinasi, uji F dan Uji t pada model kedua Dependen Variabel : Z _ Independen Variabel _T-statistic _Prob _F-statistic _prob _X1 1,997 _062 _18,161 _000b _X2

_3,918 _000 _ _ _ _ Y _4,525 _000 _ _ _ _ R square _602 _ _ _ _ F tabel _2,87 _ _ _ _ t Tabel _2,03 _ _ _ _ Sumber : data primer diolah, 2021 Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen. Deteksi koefisien determinasi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai R-Square pada output regresi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai adjusted R-square dari model regresi adalah sebesar 0.602 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 60.2% sisanya sebesar 39.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Untuk kesalahan regresi dalam analisis jalur dalam model kedua adalah e_2 .

Besarnya nilai e adalah akar dari $(1 - R^2)$ dari masing-masing regresi. Nilai R^2 dari regresi yaitu yaitu hubungan faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja melalui strategi Nilai R^2 adalah 0,602 sehingga nilai e_1 adalah akar dari $(1 - 0,602 = 0,630)$.

Uji F statistik Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji simultan (uji f) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai F hitung dan f tabel, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dapat juga dilihat dari perbandingan nilai signifikansi pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi yang digunakan (α). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil output regresi di atas, dapat dilihat bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 18.161 sedangkan nilai F tabel adalah dengan $df : a, (k-1), (n-k)$ atau $df : 0,05 (4-1), (40-4)$ adalah 2,87 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. juga dapat dilihat dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5 %, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan faktor internal, faktor eksternal dan strategi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Uji t statistik Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen

secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t yang dilakukan menggunakan uji dua sisi (two tail test), dengan $\alpha = 5\%$, maka diperoleh nilai t tabel sebagai berikut : $t\text{-tabel (t-kritis)} = |\alpha| ; df = (n-k-1) = 0,05, 40-4-1 = 2,03$ Selain membandingkan nilai t tabel dengan t hitung, untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas masing-masing variabel independen.

Apabila nilai probabilitas variabel independen lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel dependen terhadap variabel independen. Dari pengolahan data, didapatkan hasil sebagai berikut : Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui uji parsial masing-masing variabel pada penelitian ini bahwa nilai t hitung faktor internal adalah 1,997 yang berarti lebih kecil dari t tabel 2,03 dengan nilai signifikansi 0,062 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan variabel faktor internal secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel faktor eksternal (X2) terhadap kinerja (Z) didapat nilai t hitung motivasi adalah 3,918 yang berarti lebih besar dari t tabel 2,03 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel faktor eksternal (Y) terhadap kinerja (Z) didapat nilai t hitung motivasi adalah 4,525 yang berarti lebih besar dari t tabel 2,03 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Interpretasi Analisis jalur (Path Analysis) Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis jalur yang terdiri atas pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis regresi yang digunakan untuk mengukur hubungan kausalitas antar variabel.

Untuk mendapatkan nilai pengaruh langsung dan tidak langsung digunakan analisis regresi dengan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara

atau mediating, yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini parameter hubungan faktor internal, Tingkat faktor eksternal, strategi dan kinerja.

Pengujian ini dilakukan dengan menguji struktur model pertama dan kedua yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, selanjutnya dilakukan rekonstruksi jalur hubungan kausal antar variabel yang satu dengan yang lain. Adapun konstruksi jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut Gambar 4. Model Dekomposisi statistik Gambar 4 di atas menunjukkan variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y atau sering disebut direct effect, sedangkan pada variabel X1 dan X2 ke Z melalui Y merupakan bentuk mediasi atau disebut indirect effect Menurut Gozali (2011; 250) Dengan memperhatikan gambar tersebut, selanjutnya dapat diketahui hubungan langsung dan tidak langsung masing-masing variabel bebas terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Pengaruh langsung Dalam menghitung pengaruh digunakan rumus sebagai berikut:
Pengaruh faktor internal terhadap strategi X1 Y= 0,261 Pengaruh faktor eksternal terhadap strategi X2 Y= 0,630 Pengaruh faktor internal terhadap kinerja X1 Z= 0,205 Pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja X2 Z = 0,506 Pengaruh strategi terhadap kinerja Y Y= 0,844 Pengaruh tidak langsung Pengaruh faktor internal terhadap kinerja melalui strategi X1 Y Z = (0,261 x 0,844= 0,22) Pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja melalui strategi X2 Y Z = (0,630 x 0,844 = 0,531) Persamaan regresi untuk model tersebut adalah: Persamaan 1: $Y = 0,261X_1 + 0,630X_2 + e_1$ Persamaan 2: $Z = 0,205X_1 + 0,506X_2 + e_1$ 4.4

Pembahasan Pengaruh tidak langsung variabel faktor internal melalui variabel strategi terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara faktor internal dengan strategi secara langsung. Dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%).

Maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap strategi. Artinya perubahan karakteristik ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,261 yang nyata pada alfa 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor internal dengan kinerja penyuluh pertanian secara langsung.

Dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,062 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (alpha = 5%). Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur

pengaruh langsung faktor internal (X1) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z.

Nilai beta yang menunjukkan besarnya kontribusi faktor internal (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,261, nilai beta yang menunjukkan besarnya kontribusi faktor strategi (Y) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 0,844. Pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z yaitu $(0,261 \times 0,844 = 0,220)$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $(0,205 + 0,220 = 0,425)$.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 terhadap Z adalah sebesar 0,205 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,220 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai berpengaruh signifikan terhadap Z.

Pengaruh tidak langsung variabel faktor eksternal melalui variabel strategi terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara faktor eksternal dengan strategi secara langsung. Dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap strategi. Artinya perubahan karakteristik ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,630 yang nyata pada α 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara faktor eksternal dengan kinerja penyuluh pertanian secara langsung.

Dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Maka dengan demikian disimpulkan bahwa variabel faktor eksternal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap strategi. Artinya perubahan karakteristik ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian dengan koefisien pengaruh sebesar 0,506 yang nyata pada α 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur pengaruh langsung faktor eksternal (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z. Nilai beta yang menunjukkan besarnya kontribusi faktor eksternal (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,630, nilai beta yang menunjukkan besarnya kontribusi faktor strategi (Y) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 0,844. Pengaruh tidak

langsung X2 melalui Y terhadap Z yaitu ($0,630 \times 0,844 = 0,531$).

Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu ($0,506 + 0,531 = 1,037$). Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X2 terhadap Z adalah sebesar 0,506 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,531 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai berpengaruh signifikan terhadap Z. BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis, kinerja penyuluh pertanian di di Jawa Timur berada pada kategori sedang. Rata-rata skor kinerja penyuluh responden adalah 45,8%. Dari hasil penilaian terhadap tiga aspek persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.

Penyelenggaraan penyuluhan, dilihat dari hasil penelitian tingkat kinerja terendah pada aspek evaluasi dan lalu diikuti oleh pelaksanaan dan persiapan. Penilaian kinerja penyuluh pertanian dilakukan atas dasar untuk perbaikan kinerja penyuluh pertanian diwaktu yang akan datang. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X1 terhadap Z adalah sebesar 0,205 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,220 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X2 terhadap Z adalah sebesar 0,506 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,531 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z Saran Diharapkan adanya program pelatihan dari pemerintah yang dilakukan secara rutin dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian agar bisa berkembang jadi lebih baik Diharapkan adanya dukungan dari Pemerintah baik pusat maupun daerah untuk meningkatkan sarana dan prasarana penyuluh baik di BPP maupun untuk fasilitas penyuluh itu sendiri.

Diharapkan ada penelitian lanjutan tentang kinerja penyuluh pertanian dari sudut pandang variabel-variabel yang berbeda. DAFTAR PUSTAKA Anggoroseto, Purnomojati. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Dalam Pemanfaatan Cyber Extension. Tesis. UNS. Departemen Pertanian. 2010. Dasar-dasar Penyuluhan Pertanian. Badan Pengembangan SDM Pertanian Departemen Pertanian Daniel. 2002. Pengantar

Ekonomi Pertanian. Jakarta : Bumi Aksara Ghozali, Imam. 2009.

"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP. Hutapea, T. M. M. 2012. Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai. USU. Medan. Himatul Khusna, Devi. Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian di Wilayah Kerja Balai Penyuluhan di Kabupaten Semarang. Skripsi. 2018. Undip. Herry Nur Faisal. 2017.

Respon Petani Terhadap Peran Penyuluh Pertanian Lapangan Di Kecamatan Ngunut Kabupaten Tulungagung. Jurnal Agribisnis Fakultas Pertanian Unita. Kementerian Pertanian. 2013. Peraturan menteri pertanian No.91/Permentan/OT. 140/9/2013 tentang pedoman evaluasi kinerja penyuluh pertanian.<http://perundangan.pertanian.go.id/admin/file/Permentan%20912013%20Evaluasi%20Kinerja%20Penyuluh%20Pertanian.pdf>. [02 Oktober 2015]. Kusmiyati. 2010.

Kinerja Penyuluh Pertanian PNS Dalam Melaksanakan Tupoksi Di Kabupaten Bogor (Kasus di BP3K Cibungbulang). Jurnal Penyuluhan Pertanian 5(1): 87-103 Mangkunegara dan Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Puspadi Ketut, 2003. "Kualitas SDM Penyuluh Pertanian dan Pertanian Masa Depan di Indonesia". Dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. Diedit oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat.

Bogor: IPB PressDiedit oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor : IPB Press. Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Rajagrafindo Persada. Jakarta. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu. Suprpto, Ato. 2005. "Revitalisasi Penyuluhan Pertanian."

Makalah disampaikan dalam Rapat Kerja Nasional Pusbangdiktan 2005, di PMPSDMP Ciawi Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Slamet, M. 2003. Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah. Di dalam: Yustina I, Sudradjat A, penyunting. Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. IPB Press. Bogor Sumardjo, 2008. Penyuluhan Pembangunan Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat. Dalam I.

Yustina, A. Sudradjat (ed.). Pemberdayaan Manusia Pembangunan yang Bermartabat. Pustaka Bangsa Press. Medan. Shinta, Frinna. 2016. Pengaruh Pelatihan, Interaksi Sosial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Melalui Kompetensi (Studi pada Kantor Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kotawaringin Barat). Tesis. Universitas Terbuka Jakarta. Surianti. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Penyuluh Pertanian Kabupaten Bantaeng.

Jurnal Universitas Muhammadiyah Makasar. Makasar Syafruddin¹, Sunarru Samsi Hariadi², Sri Peni Wastutiningsih . 2013. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional. Jurnal Psikologi VOLUME 40, NO. 2, DESEMBER 2013: 240 – 257. Tjitropranoto, P. 2003. Penyuluh Pertanian: Masa Kini dan Masa Depan. Di dalam: Yustina I, Sudradjat A, penyunting. Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. IPB Press. Bogor.

Slamet Margono. 2003. "Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Era Otonomi Daerah". Dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. Van Den Ban AW, Hawkins HS. 1999. Penyuluhan Pertanian. Terjemahan, Herdiasti AD. Yogyakarta: Kanisius. Lampiran Struktur Model Pertama Model Summary _Model _R Square _Adjusted R Square _Std.

Error of the Estimate _Change Statistics _ _ _ _ _R Square Change _F Change _df1 _df2 _Sig. F Change _1 _826a _682 _665 _83380 _682 _39,736 _2 _37 _000 _a. Predictors: (Constant), X2, X1 _ANOVAa _Model _Sum of Squares _df _Mean Square _F _Sig.

_1 _Regression _55,252 _2 _27,626 _39,736 _000b _Residual _25,723 _37 _695 _ _Total _80,975 _39 _ _a. Dependent Variable: Y _b. Predictors: (Constant), X2, X1 _Coefficientsa _Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _t _Sig. _ _B _Std. Error _Beta _ _1 (Constant) _1,358 _807 _1,683 _101 _ _X1 _143 _068 _261 _2,113 _041 _ _X2 _510 _100 _630 _5,111 _000 _a.

Dependent Variable: Y _Struktur Model kedua ANOVAa _Model _Sum of Squares _df _Mean Square _F _Sig. _1 _Regression _956,183 _3 _318,728 _18,161 _000b _ _Residual _631,792 _36 _17,550 _ _Total _1587,975 _39 _ _a. Dependent Variable: Z _b. Predictors: (Constant), Y, X1, X2 _Coefficientsa _Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _t _Sig.

_Correlations _Collinearity Statistics _ _B _Std. Error _Beta _ _Zero-order _Partial _Part _Tolerance _VIF _1 (Constant) _42,318 _4,204 _10,065 _000 _ _X1 _716 _359 _205 _1,997 _062 _194 _479 _344 _504 _1,986 _ _X2 _2,684 _685 _506 _3,918 _000 _309 _766 _751 _331 _3,023 _ _Y _3,738 _826 _844 _4,525 _000 _124 _602 _476 _318 _3,148 _a. Dependent Variable: Z _Model Summary _Model _R Square _Adjusted R Square _Std.

Error of the Estimate _Change Statistics _ _ _ _ _R Square Change _F Change _df1 _df2 _Sig. F Change _1 _776a _602 _569 _4,18925 _602 _18,161 _3 _36 _000 _a.

Predictors: (Constant), Y, X1, X2 _ _

INTERNET SOURCES:

<1% -

http://sulbar.litbang.pertanian.go.id/ind/images/2020/PDF/SK_PETUNJUK_PELAKSANAAN_KOMANDO_STRATEGIS_PEMBANGUNAN_PERTANIAN_DI_KECAMATAN-.pdf

<1% -

<https://www.beritarayaonline.co.id/bpp-punya-peran-penting-dalam-panen-roya-bersama-bupati-muaro-jambi/>

5% -

<https://adoc.pub/kinerja-penyuluh-pertanian-dalam-pengembangan-usaha-peternak.html>

<1% -

<https://tabloidsinartani.com/detail/indeks/agri-penyuluhan/10143-Transformasi-Penyuluh-Pertanian-pada-Era-Industri-40>

1% - <http://ntb.litbang.pertanian.go.id/artikel/21-artikel19.pdf>

<1% -

<https://www.antaranews.com/berita/1610290/kostratani-diharapkan-lahirkan-lebih-banyak-wirausaha-baru-pertanian>

<1% -

<https://mediaindonesia.com/ekonomi/328168/kostratani-jadi-pusat-data-dan-gerakan-pembangunan-pertanian>

<1% - <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jvce/article/download/10908/6614>

<1% - https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan_Pertanian_Bersama

<1% - <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JAS/article/download/144/248>

<1% - <http://repository.wima.ac.id/5754/2/bab%20I.pdf>

<1% - http://eprints.ums.ac.id/10689/4/bab_I.pdf

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/36892/7/BAB%20I.pdf>

<1% -

<http://cybex.pertanian.go.id/artikel/94138/sinergi-penyuluh-dan-peneliti-dalam-mendukung-kedaulatan-pangan-berkelanjutan/>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/37279/4/BAB%20I.pdf>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/324617711_Pemanfaatan_Internet_dalam_Meningkatkan_Kinerja_Penyuluh_Pertanian_di_Kabupaten_Cianjur

<1% - http://repository.utu.ac.id/737/1/BAB%20I_V.pdf

<1% -

<https://123dok.com/document/zler80gq-strategi-peningkatan-produksi-perikanan-kecamatan-girimulyo-kabupaten-repository.html>

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/22729/11/bab2_19681.pdf
<1% -
<https://123dok.com/document/dy4vmkyn-faktor-faktor-mempengaruhi-kinerja-penyuluh-pertanian-kabupaten-mandailing.html>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/327145091.pdf>
<1% -
<https://kumparan.com/feradis-nurdin/kinerja-indikator-dan-target-1vMkMWGw3M0>
1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66953/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/26392/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/35371345.pdf>
<1% -
<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/126953-6639-Pengaruh%20kepemimpinan-Literatur.pdf>
f
<1% - <http://scholar.unand.ac.id/17074/2/BAB%20I.pdf>
<1% -
<https://123dok.com/document/q5r4wv3z-persepsi-petani-terhadap-kinerja-penyuluh-pertanian-kecamatan-kabupaten.html>
<1% - <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/141/115/>
<1% - <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jcds/article/download/20876/14533>
<1% - <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/Otoritas/article/download/44/42>
<1% -
<https://rusdintahir.wordpress.com/2011/12/13/hr-scorecard-sebagai-performance-driver/>
<1% -
<https://ayyayy.wordpress.com/2010/05/10/peranan-penyuluhan-dalam-pembangunan-pertanian-sebagai-upaya-meningkatkan-kesejahteraan-petani/>
<1% - <http://scholar.unand.ac.id/19420/2/BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf>
<1% -
<https://123dok.com/document/8ydkrjeq-persepsi-kinerja-penyuluh-pengembangan-kecamatan-pagelaran-kabupaten-pringsewu.html>
<1% - <https://id.scribd.com/doc/300470392/Makalah-Studi-Kasus>
<1% - <http://pelatihan.distphbun.riau.go.id/files/RKTP%20Handout.pdf>
<1% -
<https://123dok.com/document/y62rxrgz-tinjauan-pustaka-landasan-teori-dan-kerangka-pemikiran.html>
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2352/6/07510041_Bab_2.pdf

<1% - <https://www.alumnismpn2ptk.com/pengurus/tugas-pokok/>

<1% - <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf>

<1% - <http://eprints.umsida.ac.id/3721/1/BAB%201-3.pdf>

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/56729/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/25485212.pdf>

<1% -
https://www.academia.edu/8646802/MAKALAH_DESKRIPSI_DAN_SPESIFIKASI_PKERJAA
N

<1% -
<https://123dok.com/document/q5m2n3ry-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-motivasi-lingkungan-karyawan-produksi-furniture.html>

<1% -
https://www.academia.edu/35952132/Reviews_Book_Perencanaan_Aplikasi_dan_Pengembangan_INDOKATOR_KINERJA_UTAMA_Bisnis_dan_Publik_Prof_Dr_Moeheriono_M_Si

<1% -
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/download/2500/pdf>

<1% - <http://journal.vokasi.ui.ac.id/index.php/jabt/article/download/103/68>

<1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/7747/Bab%202.pdf?sequence=11>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/38884/3/BAB%20II.pdf>

<1% -
<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdok/Bab2/2010-2-00416-MN%20bab%202.pdf>

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/27301/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% -
https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/981fe484034dce8a89d13e26ecbd50b6.pdf

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/60307/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% - http://www.geocities.ws/mas_tri/SistemDP3.pdf

<1% -
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/25117/Chapter%20II.pdf;sequence=3>

<1% -

<https://fakultasekonomiunita.files.wordpress.com/2015/05/penilaian-kinerja-manajemen-dengan-menggunakan-metode-balanced-scorecard.pdf>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/26198/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

<1% -

<https://123dok.com/document/4zpwdd4y-analisis-kinerja-keuangan-perusahaan-kosmetik-tercatat-bursa-indonesia.html>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/7351/2/BAB%20I.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/4yrd587q-analisis-balance-scorecard-pengukuran-kinerja-perusahaan-studi-bangunan.html>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6708/Bab%202.pdf?sequence=9>

<1% - <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA/article/view/3/3>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/5209/Bab%202.pdf?sequence=5>

<1% -

<https://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/43095/Marliati.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<1% -

<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/169/jtptunimus-gdl-nurindaokt-8443-3-babii.pdf>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/28041/1/JURNAL%20IWU.doc>

<1% -

https://www.academia.edu/27019798/PENERAPAN_SALING_PERCAYA_PADA_KELOMPOK_DAN_PENDIDIKAN_TERHADAP_ORANG_DEWASA

<1% -

<https://123dok.com/document/dzx6dnzr-analisis-disiplin-produktivitas-perawat-pelaksana-sakit-provinsi-sumatera.html>

<1% -

https://www.academia.edu/9827328/PENGARUH_USIA_TERHADAP_KINERJA_PERUSAHAAN_Disusun_Oleh_PROGRAM_PASCASARJANA_MANAJEMEN_DAN_BISNIS_INSTITUT_PERTANIAN_BOGOR_2014

<1% - <https://www.coursehero.com/file/77240693/word-Bab-2-kel-9docx/>

<1% - http://digilib.uinsgd.ac.id/37419/4/4_bab1.pdf

<1% - <https://kresnahatchi.wordpress.com/2014/07/06/tugas-penelitian-pendidikan/>

<1% - <https://ilmugeografi.com/ilmu-bumi/geomorfologi/pengertian-tektonisme>

<1% -

https://www.academia.edu/6953236/PENGARUH_PENDIDIKAN_DAN_PELATIHAN_PEMBELAJARAN_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_DENGAN_KOMPETENSI_SEBAGAI_MEDIA_SI

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1414/5/Bab%202.pdf>

<1% -

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1660/5/151801033_file%205.pdf

<1% -

http://digilib.uin-suka.ac.id/17444/2/1220410116_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf

<1% -

https://www.academia.edu/32468278/BAB_II_TINJAUAN_PUSTAKA_2_1_Pendidikan_2_1_1_Pengertian_Pendidikan

<1% -

http://repository.ump.ac.id/547/2/BAB%20I_WINDHI%20RASTRA%20PERMANA_MANAJEMEN%2714.pdf

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/44511/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

<1% - <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/download/2163/1193>

<1% - <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/2153/3/BAB%202.pdf>

<1% - <https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/PAUD4202-M1.pdf>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/7qv4mxrq-persepsi-masyarakat-terhadap-perubahan-status-kawasan-cagar-alam-menjadi-kawasan-taman-hutan-rawa-pancoran-masdepok.html>

<1% - <http://etheses.iainkediri.ac.id/918/3/931319014-bab2.pdf>

<1% -

http://www.repository.gunadarma.ac.id/151/1/MENUMBUHKAN%20BUDAYA%20POSITIF%20DALAM%20UPAYA%20MENGEMBANGKAN%20KEMAMPUAN%20DIRI_UG.pdf

<1% - <https://id.noordermarketing.com/686-herzbergs-two-factor-theory-of-motivation1%-%20>

<https://saparpalopo.wordpress.com/2009/01/30/evaluasi-kinerja-penyuluh-pertanian/>

<1% - <http://repository.sb.ipb.ac.id/2061/>

<1% -

<https://lintasgayo.co/2017/09/03/pentingnya-motivasi-dan-budaya-kerja-terhadap-kinerja-aparat-penyuluh-pertanian-aceh/>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/337704360_PENGARUH_PELATIHAN_DAN_LINGKUNGAN_ORGANISASI_TERHADAP_KOMPETENSI_SERTA_DAMPAKNYA_TERHADAP_KINERJA_PENYULUH_PERTANIAN_Studi_Pada_Dinas_Pertanian_Dan_Peternakan_Daerah_Provinsi_Sulawesi_Utara/fulltext/5de5e88592851c83645d0a81/PENGARUH-PELATIHAN-DA

N-LINGKUNGAN-ORGANISASI-TERHADAP-KOMPETENSI-SERTA-DAMPAKNYA-TERHADAP-KINERJA-PENYULUH-PERTANIAN-Studi-Pada-Dinas-Pertanian-Dan-Peternakan-Daerah-Provinsi-Sulawesi-Utara.pdf

<1% -

<https://www.amongguru.com/pengertian-standar-kompetensi-lulusan-skl-fungsi-dan-ruang-lingkup/>

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/2104/5/Bab%202.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/4zp40noz-pengaruh-kemitraan-lingkungan-produksi-pendapatan-belimbing-kelompok-sarijaya.html>

<1% -

https://www.academia.edu/39104870/PERAN_PEMERINTAH_KABUPATEN_BULUNGAN_DALAM_PENINGKATAN_KUALITAS_HASIL_PANEN_PISANG_DI_DESA_SAJAU_HILIR_SEBAGAI_UPAYA_MENSEJAHTERAKAN_MASYARAKAT_SETEMPAT

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/334632860_STUDI_PENYULUHAN_PERTANIAN_PUPUK_ORGANIK_PADA_PETANI_KELAPA_SAWIT_DI_DESA_SUKASARI_KECAMATAN_MESUJI_RAYA_KABUPATEN_OGAN_KOMERING_ILIR

<1% -

<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/106/jtptunimus-gdl-dianastria-5271-3-bab2.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/zkk0k81z-pengembangan-kapasitas-nelayan-perikanan-tangkap-berkelanjutan-universitas-repository.html>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/30822/Chapter%20II.pdf;sequence=4>

<1% - <http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/download/14107/5756>

<1% - <http://jurnal.polbangtanyoma.ac.id/index.php/jp3/article/download/29/6>

<1% -

<http://www.litbang.pertanian.go.id/buku/reformasi-kebijakan-menuju/BAB-II-5.pdf>

<1% -

<https://www.politeknikmbp.ac.id/phocadownloadpap/dosen/JurnalSKLVol2No12018/WUJUD%20MAKNA%20PRINSIP%20PENYULUHAN%20TERHADAP%20AZAS-AZAS%20PENYELENGGARAAN%20PENYULUHAN%20PEMBANGUNAN%20PERTANIAN.pdf>

<1% - <http://bali.litbang.pertanian.go.id/ind/images/permentan82-2013.pdf>

<1% -

<http://cybex.pertanian.go.id/artikel/59165/permentan-no-03-tahun-2018-tentang-pedoman-penyelenggaraan-penyuluhan-pertanian/>

<1% - <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/download/9889/7731/0>

<1% - https://id.wikipedia.org/wiki/Penyuluh_Pertanian_Lapangan

<1% - <https://www.agrotani.com/peranan-penyuluhan-pertanian/>

<1% - <https://123dok.com/document/y9092mjj-pengaruh-petugas-lapang-terhadap-partisipasi-pengembangan-kabupaten-gunungkidul.html>

<1% - <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/64478/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

<1% - <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JAS/article/download/368/423>

<1% - <https://123dok.com/document/wye9xrq7-perbandingan-pertanian-perbaungan-kabupaten-kecamatan-kabupaten-pengembangan-usahatani.html>

<1% - https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/12718/2/T1_522008018_BAB%20II.pdf

<1% - <https://pt.scribd.com/document/251895687/pertanian>

1% - <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/AGROLAND/article/download/10310/8142>

<1% - http://symbion.pbio.uad.ac.id/prosiding/prosiding/ID_316_Dika%20Agustia%20Indrati_Revisi_Hal%20371-382.pdf

<1% - <https://bkd.jatengprov.go.id/assets/legal/mstr802.dot>

<1% - https://www.academia.edu/32929171/Pedoman_Penilaian_Penyuluh_Pertanian_Teladan

<1% - <http://jdih.kkp.go.id/peraturan/30-permen-kp-2014.pdf>

<1% - <https://peterernakan.polbangtanyoma.ac.id/polbangtan-yoma-dukung-kostratani-di-21-desa/>

<1% - <https://tabloidsinartani.com/detail/indeks/agri-penyuluhan/10726-Sultra-Siapkan-25-BPP-untuk-Kostratani-2019-Wujudkan-Sultra-sebagai-Andalan-Pertanian>

<1% - <http://cybex.pertanian.go.id/artikel/92176/cara-tepat-umur-sapih-optimal-pada-sapi-potong-dalam-mendukung-program-sikomandan-di-kostratani/>

<1% - https://jdih.bpk.go.id/wp-content/uploads/2012/03/Instruksi_Presiden_No_5_th_2007.pdf

<1% - <https://tabloidsinartani.com/detail/indeks/agri-penyuluhan/13734-Program-IPDMIP-Perkuat-Peran-Kostratani-dengan-Penyediaan-Sarana-TIK>

<1% - <http://cybex.pertanian.go.id/artikel/92405/kemitraan-usaha-kelembagaan-petani-melalu>

i-kostratani/

<1% -

<http://perkebunan.litbang.pertanian.go.id/koordinasi-pelaksanaan-sosialisasi-dan-pelatihan-bpp-model-kostratani/>

<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/375/6/10210015%20Bab%202.pdf>

<1% - <https://repository.mercubuana.ac.id/view/year/2016.html>

<1% - <https://ketahananpangankobar.wordpress.com/profil-kepala-bidang/>

<1% -

<http://repository.unpas.ac.id/41582/1/113010109%20-%20Yasser%20Ali%20Ruhaedi-industri.pdf>

<1% - <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/download/2065/1533>

<1% -

<https://123dok.com/document/1y9j9pqj-pengaruh-kompetensi-profesional-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-ekonomi.html>

<1% - https://issuu.com/lp2kifhuh/docs/jurnal_legislatif_vol_2_no_1_red_gr

<1% - http://eprints.undip.ac.id/54394/1/jokosinarkaton_sosialekonomi.pdf

<1% - <https://janabadra.academia.edu/SulistyoIrMP?swp=tc-au-12798946>

<1% - <http://digilib.unisayogya.ac.id/1606/1/Naskah%20Publikasi....pdf>

<1% - <https://www.beritadot.com/2019/07/teknik-analisis-data-statistik.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/320284812_Analisis_Kinerja_Penyuluh_Pertanian_Lapangan_PPL_dalam_Program_Lembaga_Distribusi_Pangan_Masyarakat_LDPM_di_Kecamatan_Makarti_Jaya_Kabupaten_Banyuasin_Sumatera_Selatan

<1% - <https://jurnal.politanikoe.ac.id/index.php/jp/article/download/473/324>

<1% -

<https://www.researchgate.net/journal/JURNAL-MANAJEMEN-AGRIBISNIS-Journal-Of-Agribusiness-Management-2355-0759>

<1% - <https://contohtesis.idtesis.com/daftar-tesis-lengkap-pdf.html/>

<1% - <http://pts-stikescirebon.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/isi.doc>

<1% -

<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/27859/Faktor-Faktor-yang-Mempengaruhi-Kinerja-Penyuluh-Dalam-Pemanfaatan-Cyber-Extension-di-Kabupaten-Bogor>

<1% - <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6980/pdf>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/33511909.pdf>

<1% -

https://www.researchgate.net/profile/Edhy-Sutanta/publication/235525824_Membangun_SIG_Perguruan_Tinggi_DIY_dengan_CMS_JOOMLA_dan_GOOGLE_MAP/links/0fcfd51488ac558398000000/Membangun-SIG-Perguruan-Tinggi-DIY-dengan-CMS-JOOMLA-dan-GOOGLE-MAP.pdf

<1% - http://eprints.perbanas.ac.id/100/4/RIZQIYAH%20AHDAH_9888_BAB%20II.pdf

<1% -

<https://123dok.com/document/yr3v4wjy-korelasi-pembelajaran-pelajaran-budaya-dengan-praktek-garnish-kalasan.html>

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6980/9446>

<1% - <http://conference.unri.ac.id/index.php/unricsagr/article/download/a17/19>

<1% - http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/AKP/article/download/1699/pdf_1

<1% - <http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/1342/4/Chapter2.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/wq20d16z-analisis-keuntungan-peternakan-pedaging-kemitraan-mandiri-kabupaten-lampung.html>

<1% -

<https://dedibrave09.wordpress.com/opini/strategi-peningkatan-sdm-dalam-meningkatkan-kinerja-aparatur/>

<1% - <http://ntb.litbang.pertanian.go.id/>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2695/7/10220057_Bab_3.pdf

<1% - http://eprints.undip.ac.id/54398/4/BAB_III.pdf

<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/386/7/09210009%20Bab%203.pdf>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/68752/6/06.%20bab%204.pdf>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/5786/5/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/44565/4/jiptummpp-gdl-ewisamalia-53074-4-babiii.pdf>

<1% -

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/11269/9.%20BAB%20III.pdf?sequence=9&isAllowed=y>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/6278/7/9.BAB%20III.pdf>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/29809/7/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://repository.unim.ac.id/1768/4/BAB%20III%20metode%20penelitian.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/8ydp76yp-analisis-diskriminan-menentukan-menentukan-kenakalan-pengaruhnya-prestasi-prayatna.html>

<1% -

<https://123dok.com/document/4yr4887q-persepsi-kredibilitas-penyuluh-kehutanan-kecamatan-kabupaten-provinsi-sumatera.html>

<1% -

https://www.academia.edu/5332542/Makalah_PENGARUH_SISTEM_INFORMASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN

<1% - http://eprints.undip.ac.id/75219/4/BAB_III.pdf

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/30139/6/BAB%203.pdf>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/30235/8/BAB%20III.pdf>

1% - <http://repository.unpas.ac.id/32845/6/BAB%20III.pdf>

<1% - http://repository.upi.edu/5395/6/S_MBS_0806122_Chapter3.pdf

<1% -

<https://123dok.com/document/4zpnk44y-pengaruh-kepemimpinan-komunikasi-organisasi-manajerial-intervening-universitas-sumatera.html>

<1% - http://repository.usu.ac.id/feed/rss_2.0/123456789/57

<1% -

<http://repository.unpas.ac.id/44955/6/BAB%20III%20analisis%20jalur%20snt%20bru%20revisi.pdf>

<1% - <http://maizar.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/72049/Psikometri.pdf>

<1% -

<https://www.polbangtanmedan.ac.id/pdf/Jurnal%202016/Vol%2010%20No%202/05%20Mawar.pdf>

<1% -

<https://ojs.balitbanghub.dephub.go.id/index.php/jurnaldarat/article/download/1563/1086>

1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/42827/Chapter%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<1% -

<https://konsultasiskripsi.com/2020/10/10/pengertian-analisis-jalur-skripsi-dan-tesis-3/>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/42827/Chapter%20II.pdf;sequence=3>

1% - <https://konsultasiskripsi.com/tag/analisa-data/>

<1% - http://repository.upi.edu/401/6/S_MTK_0905783_CHAPTER3.pdf

<1% -

<https://www.temukanpengertian.com/2013/06/pengertian-probability-sampling.html>

1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/64529/Chapter%20II.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<1% -

<https://123dok.com/title/pengaruh-pengeluaran-pemerintah-penduduk-pembangunan-manusia-provinsi-indonesia>

<1% -

<https://konsultasiskripsi.com/2020/10/11/beberapa-istilah-dalam-analisis-jalur-skripsi-dan-tesis/>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/38660/Chapter%20II.pdf?sequence=3>

<1% - <https://journal.apmai.org/v2/index.php/jmkli/article/download/4/9?inline=1>

<1% - <http://journal2.um.ac.id/index.php/jaa/article/download/7093/3558>

<1% - <https://konsultasiskripsi.com/2020/02/17/langkah-analisis-jalur-skripsi-dan-tesis/>

<1% - <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2Doc/2011-1-00476-mn%202.doc>

<1% - <https://text-id.123dok.com/document/ky69n6ny0-langkah-langkah-analisis-jalur-path-analisis.html>

<1% - <https://www.yuksinau.id/standar-deviasi/>

<1% - https://www.researchgate.net/publication/330474306_PENGARUH_FAKTOR_METEOROLOGIS_DAN_KONSENTRASI_PARTIKULAT_PM10_TERHADAP_KEJADIAN_INFEKSI_SALURAN_PERNAPASAN_AKUT_ISPA_Studi_Kasus_Kecamatan_Banjarbaru_Selatan_Kota_Banjarbaru_Tahun_2014-2015

<1% - https://www.academia.edu/9970186/PENGARUH_KESELAMATAN_KESEHATAN_KERJA_K3_DAN_INSENTIF_TERHADAP_MOTIVASI_DAN_KINERJA_KARYAWAN_Studi_Pada_Pekerja_bagian_Produksi_PT_SEKAWAN_KARYATAMA_MANDIRI_Sidoarjo

<1% - <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/622/634>

<1% - <https://www.scribd.com/document/361030098/Khusnul-kelas6D-Laporan-Uraian-docx>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/228891338.pdf>

<1% - <http://digilib.iainkendari.ac.id/2961/4/BAB%203.pdf>

<1% - <https://www.scribd.com/document/365505391/2011-1-00496-mn-3-pdf>

<1% - <https://123dok.com/document/z3eog39q-makalah-analisis-regresi-berganda-pada.html>

<1% - <https://123dok.com/document/rz3eg7mq-faktor-mempengaruhi-produktivitas-sektor-pertanian-kabupaten-banyuwangi-tahun.html>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/29993/6/8.lia%20bab%203%20hal%2078%20%20AGUSTUS.docx>

<1% - <https://www.slideshare.net/pearlbunda/pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-di-kecamatan-astanaanyar-bandung>

<1% - https://www.academia.edu/33786749/Pengaruh_kompensasi_dan_beban_kerja_terhadap_loyalitas_karyawan_di_departemen_operasi_PT_Pupuk_Sriwidjaja_palembang

<1% - <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/download/3836/2181>

<1% - <https://text-id.123dok.com/document/zlgxo72y-pengaruh-kepemimpinan-kompetensi-motivasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawai-studi-kasus-pada-pegawai-kantor-wilayah-kementrian-agama-provinsi-nusa-tenggara-timur.html>

<1% -

https://www.academia.edu/5791381/Laporan_Pelayanan_Asuhan_Keperawatan_Gigi_dan_Mulut_Individu_SD_Srondol_Wetan_05_Semarang

<1% - <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/46866>

<1% - <http://repository.unmuhpnk.ac.id/281/1/JURNAL%20WAHYUDI.pdf>

<1% -

https://www.academia.edu/6836882/STUDI_PENYELENGGARAAN_PENYULUHAN_PERTANIAN_DI_KECAMATAN_NGOMBOL_KABUPATEN_PURWOREJO

<1% - <http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/3486/1/Skripsi%20bab%201-5.doc>

<1% -

<https://www.coursehero.com/file/84717543/112018-MAKALAH-PSIKOLOGI-PENDIDIKAN-DAN-BIMBINGANDocx/>

<1% - <http://eprints.poltekkesjogja.ac.id/3990/3/3.%20CHAPTER%201.pdf>

<1% -

<https://123dok.com/document/ozl0p5lz-hubungan-penyuluhan-produktivitas-petani-kecamatan-mojolaban-kabupaten-sukoharjo.html>

<1% -

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/11930/5/T1_522011014_BAB%20IV.pdf

<1% - <https://journal.uncp.ac.id/index.php/perbal/article/view/726/621>

<1% -

<https://123dok.com/document/7qvw8nrz-analisis-pengaruh-kualitas-pelayanan-pemasaran-kepuasan-wirosaban-yogyakarta.html>

<1% - <https://www.dediblog.id/makalah-produksi-barang-dan-jasa/>

<1% -

https://www.academia.edu/37923723/MAKALAH_PENYULUHAN_PERTANIAN_docx

<1% -

<https://disperin.bone.go.id/2020/06/03/naskah-akademik-rancangan-peraturan-daerah-kabupaten-bone-tentang-rencana-pembangunan-industri-kabupaten-bone-2019-2039/>

<1% - https://www.academia.edu/11703920/2_SKRIPSI

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/8yd4rx6y-pengaruh-kualitas-produk-terhadap-loyalitas-konsumen-melalui-kepuasan-konsumen-sebagai-variabel-intervening-di-maxx-coffee-yogyakarta-1.html>

<1% - https://www.academia.edu/33323616/SKRIPSI LENGKAP_SARJANA_docx

<1% -

<https://oneway.web.id/2019/07/17/memahami-sikap-dan-perilaku-wirausahawan/>

<1% - <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/download/180/91>

<1% -

<https://idtesis.com/tesis-s2-magister-manajemen-sumber-daya-manusia-universitas-up>

n-veteran-jakarta/

<1% - https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10887-Full_Text.pdf

<1% -

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/8853/140304125.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<1% - <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/980/856>

<1% - http://eprints.ums.ac.id/18270/2/BAB_I.pdf

<1% -

<https://123dok.com/document/eqojo35z-kompetensi-pertanian-pelaksana-penyuluhan-pertanian-perikanan-kehutanan-kabupaten.html>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/39242/3/jiptummpp-gdl-puspadiahr-51270-3-bab2.pdf>

<1% - <https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/download/53/28/>

<1% -

http://repository.ump.ac.id/3790/3/BAB%20II_ADITYA%20SATRIA%20NANDA_MANAJE_MEN%2717.pdf

<1% - http://eprints.ums.ac.id/23816/11/Naskah_Publikasi.pdf

<1% -

https://www.slideshare.net/Uofa_Unsada/analisis-asosiasi-merek-brand-association-inbox-dan-dahsyat-berdasarkan-persepsi-mahasiswa-universitas-darma-persada

<1% -

<https://pewarta-indonesia.com/2020/08/sektor-pertanian-memegang-peranan-penting-dalam-meningkatkan-taraf-ekonomi-rakyat/>

<1% - <https://ejurnal.its.ac.id/index.php/teknik/article/download/28827/4890>

<1% - <https://satujam.com/sumber-daya-manusia/>

<1% - <https://jurnal.uns.ac.id/Teknodika/article/download/34756/22762>

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/nq7rkj4ky-penggunaan-sarana-produksi-jagung-manis.html>

<1% - <http://repository.unib.ac.id/9060/2/IV%20CV%20CLAMP%20CII-14-nen.FK.pdf>

<1% -

https://www.academia.edu/41246216/Naskah_Akademik_Ranperda_Pengarusutamaan_Gender_PUG_Prov_Sulbar_Rev_3

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/20152/Chapter%20II.pdf?sequence=4>

<1% -

<https://123dok.com/document/qmo5nmwy-analisis-mempengaruhi-kinerja-strategi-peningkatan-penyuluh-pertanian-kabupaten.html>

<1% -

<https://quizizz.com/admin/quiz/5e4c949bc51a60001ce9ee10/binsmalmah-8-x-s-1>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17222/Chapter%20II.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

<1% -

<https://www.kkaktrichannel.info/2020/01/aktivitas-48-tabel-48-perwujudan-sikap.html>

<1% - <http://cybex.pertanian.go.id/detail-print.php?id=94327>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/290390457_Komunikasi_Bisnis_Petani_Kakao_di_Kabupaten_Madiun

<1% - <http://www.rohman.tripod.com/lapangan/penyul.htm>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/345690157_Analisis_Faktor-Faktor_yang_Mempengaruhi_Konversi_Lahan_Sawah_di_Kabupaten_Bogor

<1% -

<http://blog.upnyk.ac.id/asset/web/word/cfcd208495d565ef66e7dff9f98764da021700.ppt>

<1% -

<https://www.academia.edu/15637144/LAPORAN LENGKAP PRAKTIKUM EKOLOGI HUTAN>

<1% - https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/12905-Full_Text.pdf

<1% - <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6980/pdf>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6711/047012005.pdf.txt;sequence=3>

<1% -

<http://blog.ub.ac.id/mohwaqid/2013/05/15/interpretasi-keberhasilan-serta-bentuk-evaluasi-terhadap-program-penyuluhan/>

<1% - https://id.wikipedia.org/wiki/Partai_politik

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/ky66moy0-sikap-dan-perilaku-petani-terhadap-kinerja-penyuluh-pertanian-di-kabupaten-padang-lawas-kasus-desa-gunung-manobot-kecamatan-lubuk-barumun-kabupaten-padang-lawas.html>

<1% - <https://saparpalopo.wordpress.com/>

<1% - <https://jurnal.politanikoe.ac.id/index.php/jp/article/download/455/313>

<1% - http://eprints.peradaban.ac.id/554/4/411150007_BAB%20III.pdf

<1% - <https://idoc.pub/documents/skripsi-1-5docx-2nv8x3ppjylk>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/61200/4/BAB%203.pdf>

<1% -

<http://fe.unisma.ac.id/MATERI%20AJAR%20DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MA%20Uji%20Normalitas.pdf>

<1% - <https://journal.uwks.ac.id/index.php/sosioagribis/article/download/831/pdf>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/53111/4/BAB%20III.pdf>

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2255/9/10520089_Bab_3.pdf

<1% -

https://www.academia.edu/7262051/Analisis_Data_Menggunakan_Partial_Least_Square

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/230914309.pdf>

<1% -

<https://www.mobilestatistik.com/pengujian-asumsi-normalitas-dalam-regresi-dengan-sps/>

<1% - <http://repository.fe.unj.ac.id/6220/5/Chapter3.pdf>

<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/746/5/bab%204.pdf>

<1% - <http://repository.fe.unj.ac.id/6168/5/Chapter3.pdf>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4285/3790>

<1% - <https://journal.uwks.ac.id/index.php/sosioagribis/article/download/974/pdf>

<1% - http://eprints.peradaban.ac.id/576/4/411150006_BAB%20III.pdf

<1% -

<https://text-id.123dok.com/document/4zp1gloze-standard-error-of-estimasi-kesalahan-baku-persamaan-regresi-linier-uji-koefisien-model-regresi-berganda-uji-kelayakan-model-regresi-uji-f.html>

<1% - <https://erepository.uwks.ac.id/3279/2/PCX%20-%20Report%20Nuril.pdf>

<1% -

https://sites.google.com/a/student.unsika.ac.id/metodologi_penelitian_redisuhendri113/tugas-1-5-metode-rpl/prototyping-model

<1% - <https://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/download/350/412>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/82006/13/naspub%20dhesthy.pdf>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/43936/5/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jab/article/download/861/544/>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/298091849.pdf>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/318737348_Implementasi_Good_Corporate_Governance_pada_Kinerja_Bank_syariah

<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/10499/7/bab%204.pdf>

<1% - https://www.academia.edu/7335797/Kelayakan_Bengkel_Instalasi_Listrik_SMK

<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2013/7/10520059_Bab_3.pdf

<1% - http://eprints.undip.ac.id/47645/5/BAB_V.pdf

<1% -

<http://repositori.unsil.ac.id/893/4/BAB%20III%20skripsi%20septian%20revisi%202019%2047-60.pdf>

<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/1060/8/06520007%20Bab%204.pdf>

<1% - <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/download/300/304>

<1% - <http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/article/download/223/176/>

<1% -

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1822/204>

<1% - <http://repository.fe.unj.ac.id/3197/5/Chapter3.pdf>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/51180/4/BAB%20III%20.pdf>

<1% - <https://www.slideshare.net/apriliantihermawan/modul-statistikaiipart2>

<1% - <http://repository.ump.ac.id/8235/4/ANDIIKA-%20BAB%20III.pdf>

<1% - <http://repository.unama.ac.id/223/5/BAB%20V.pdf>

<1% -

https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/kajian_akuntansi/article/download/3639/pdf

<1% -

<https://123dok.com/document/rz319myx-manajemen-likuiditas-corporate-governance-profitabilitas-perusahaan-manufaktur-indonesia.html>

<1% - http://repository.radenintan.ac.id/1141/5/BAB_IV.pdf

<1% - <https://www.coursehero.com/file/86786983/naspub-dhesthypdf/>

<1% - https://www.academia.edu/13576020/BAB_1_5_ringkasan

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/459/404>

<1% -

https://www.academia.edu/38227530/Pengaruh_Audit_Internal_dan_Pengendalian_Inter_n_terhadap_Pencegahan_Kecurangan_pdf

<1% - <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/pionir/article/download/316/265>

<1% - <http://journal2.um.ac.id/index.php/jfik/article/download/10649/4917>

<1% - <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/650>

<1% -

<https://www.researchgate.net/journal/Insight-Jurnal-Bimbingan-Konseling-2252-9055>

<1% - <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/bisnet/article/download/321/314>

<1% - <https://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JKEP/article/view/564/513>

<1% -

<https://pt.scribd.com/doc/106992503/Pengaruh-Motivasi-Dan-Disiplin-Terhadap-Kinerja>

<1% - http://eprints.dinus.ac.id/17614/1/jurnal_14935.pdf

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/38109/4/jiptumpp-gdl-desypermat-48202-4-babiii.pdf>

<1% - <http://etheses.iainkediri.ac.id/1012/4/92101016022-BAB%20III.pdf>

<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/3232/2901>

<1% - https://www.academia.edu/6509978/Artikel_jambsp_hening_santi

<1% -

<https://www.kajianpustaka.com/2020/11/pengertian-dan-jenis-skala-pengukuran.html>

<1% -

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66953/Chapter%20III-%20VI.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<1% - <http://jambi.litbang.pertanian.go.id/ind/images/PDF/Suharyon1.pdf>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/49981/1/JURNAL_Irma_Puspita.pdf

<1% - https://www.academia.edu/11646598/Analisis_Pengaruh_Faktor_Faktor_terhadap_Income_Smoothing_dengan_Gender_sebagai_Variabel_Moderator_pada_Emiten_Perbankan

<1% - https://www.academia.edu/15056798/ANALISIS_FAKTOR_FAKTOR_YANG_MEMPENGARUHI_PEMBERIAN_KREDIT_USAHA_MIKRO_KECIL_DAN_MENENGAH_UMKM_PADA_BANK_PERSERO_DI_INDONESIA_TAHUN_2008_2012

<1% - <https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-uji-analisis-jalur-path-analysis.html>

<1% - <https://123dok.com/document/yjowggpz-keputusan-pembelian-traveloka-mahasiswa-manajemen-ekonomika-humaniora-universitas.html>

<1% - https://www.academia.edu/8764845/ANALISIS_PERBANDINGAN_PENGARUH_LANGSUNG_DAN_TAK_LANGSUNG_FAKTOR_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_KOMITMEN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_UPTD_PARKIR_KOTA_SURABAYA

<1% - <https://www.skripsibisa.com/2018/06/tutorial-cara-melakukan-analisis-jalur-path-analysis.html>

<1% - <https://123dok.com/document/oz13nj8q-hubungan-antara-kedisiplinan-dengan-hasil-belajar-wonosari-semarang.html>

<1% - <https://jurnal.uns.ac.id/agritexts/article/download/42633/27484>

<1% - <https://123dok.com/document/ynpe46lz-pengaruh-profitabilitas-perusahaan-intervening-perusahaan-manufaktur-terdaftar-indonesia.html>

<1% - https://www.academia.edu/36630532/_PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_DAN_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_LOYALITAS_KARYAWAN_SERTA_DAMPAKNYA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_INDUSTRI_KAPAL_INDONESIA_PERSERO

<1% - https://www.researchgate.net/publication/340365368_Pengaruh_Struktur_Modal_dan_Pertumbuhan_Perusahaan_terhadap_Nilai_Perusahaan_dengan_Profitabilitas_Sebagai_Variabel_Intervening

<1% - <https://masudumar.wordpress.com/2012/09/02/pengantarmas/>

<1% - <https://adhyaries.wordpress.com/2015/01/23/proses-penyuluhan-pertanian-bp3k-sandubaya-kota-mataram/>

<1% - <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/17173>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/196160704.pdf>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/53487/1/PENDAHULUAN.pdf>
<1% - <http://eprints.undip.ac.id/view/year/2020.html>
<1% - <http://jurnal-unita.org/index.php/agribisnis/article/view/118/110>
<1% -
<https://123dok.com/document/eqo7jj7z-influence-internal-external-agricultural-extension-competencies-tenggara-province.html>
<1% - http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/2025/5/078600132_File5.pdf
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/277128976_Agricultural_Extension_Agents'_Performance_in_Several_Districts_in_West_Java
<1% - <https://aksarapublic.com/index.php/home/article/view/233>
<1% - <http://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id/index.php/jpnk/article/view/24>
<1% -
<https://www.pustaka.ut.ac.id/lib/repositori-ut/tesis-tapm/manajemen-pendidikan/>
<1% - <https://iscjournal.com/index.php/isce/article/view/86>
<1% - <http://ejurnal.litbang.pertanian.go.id/index.php/jpengkajian/article/view/7990>
<1% - <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jupe/article/view/19555>
<1% - <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/pertanian/article/view/770>
<1% - https://www.slideshare.net/fisa_t/uji-asumsi-klasik-multikolinieritas