

RINGKASAN

Rudy Lantang Janis. Kinerja Penyuluh Pertanian Di Wilayah Kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dibawah bimbingan : Lyndon R. J. Pangemanan Selaku Ketua, O. Esry H. Laoh Selaku Anggota dan Ribka M. Kumaat Selaku Anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kinerja, pendidikan dan Ketrampilan, Disiplin dan etos kerja, Jumlah penyuluh, Motivasi aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Manfaat penelitian adalah menambah pengetahuan dibidang pengembangan sumber daya manusia pertanian bagi penyuluh pertanian untuk peningkatan produktivitas kerja penyuluh dan organisasinya.

Data yang diambil berupa data primer dengan menggunakan teknik wawancara berdasarkan daftar pertanyaan dan menggunakan skala Likert dan data sekunder diperoleh dari Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K). Pengambilan sampel diambil sebanyak 30 responden yang tersebar di 5 (lima) Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Tahuna, Tahuna Timur, Tahuna Barat, Kendahe, dan Tabukan Utara.

Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Penelitian

ini dilaksanakan selama tiga bulan mulai dari bulan Juni 2013 sampai dengan bulan Agustus 2013.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Pendidikan dan Ketrampilan, Disiplin dan Etos Kerja, Jumlah Penyuluh dan Motivasi berpengaruh nyata bagi peningkatan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Kepulauan Sangihe.

ABSTRACT

Rudy Lantang Janis Performance of Agricultural Extension in the Working Area of the Implementing Agency of Agricultural Fisheries and Forestry (BP4K) Sangihe Islands Regency Under the guidance of Lindon R. J. Pangemanan as Chairman, O. Esry laoh and Ribka M. Kumaat as members

The objective of the research to analyse performance, education, skill, discipline work ethos, number of extension wokers, agricultural extension and personnel motivation in Sangihe Regency Benefits of this research is to increase the knowledge in the field of human resource development for agricultural extension woker to increase the working productivity of extension woker and their institution.

Data taken are primary data using questionnaire based interview techniques and using a Likert Scala and secondary data obtained from the Implementing Agency of Agricultural Fisheries and

Forestry Extension (BP4K). Samples taken are so respondents spread in 5 (five) Implementing Agency (bp3k) Tahuna Sub District, East Tahuna Sub District, West Tahuna Sub district, Kendahe sub district and North Tabukan sub district.

Data are using regression analysis. This study is conducted over three months starting from the Month of June 2013 to August 2013.

The results of this research showed that education skills, discipline work ethos number of extension and motivation was significantly affected the performance of agricultural extension officers in the Sangihe Islands Regency

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe secara geografis sebagian lautan dan sebagian kecil daratan, dengan kandungan Sumber Daya Alam (SDA) yang besar sehingga menjadikan daerah ini sebagai daerah yang potensial untuk pengembangan sumber pertanian/perkebunan.

Pembangunan pertanian adalah proses untuk penguatan kualitas masyarakat di kabupaten kepulauan sangihe pembangunan pertanian, merupakan

bagian terpenting dari pembangunan ekonomi kerakyatan karena sebagian besar dari masyarakat Kabupaten Kepulauan Sangihe menggantungkan hidupnya dari sektor pertanian, untuk melaksanakan pembangunan pertanian, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal, yang mampu menjadi motivator dan inovator bagi para petani yang ada di daerah ini. Sehingga secara bersinergi unsur sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) dapat bersama-sama membangun sektor pertanian dan menjadi sektor unggulan yang benar-benar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sangihe, Penyuluhan pertanian memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena penyuluhan merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama agar mereka mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi permodalan dan sumber daya lainnya.

B. Perumusan Masalah

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan dan ketrampilan, motivasi, sikap dan kepribadian (disiplin dan etos kerja), kepemimpinan, kepuasan kerja, struktur dan desain pekerjaan, imbalan, penghargaan (reward), umur dan jenis

kelamin, lingkungan/wilayah kerja, sarana prasarana. Konsep Kinerja yang digunakan namun penelitian ini hanya di batasi pada faktor-faktor : pendidikan dan ketrampilan, kegiatan kunjungan, serta disiplin dan etos kerja,. dari faktor-faktor tersebut maka permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut

1. Bagaimana kemampuan Pendidikan dan ketrampilan berpengaruh terhadap Kinerja aparat penyuluh pertanian.
2. Bagaimana disiplin dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh
3. Bagaimanakah kegiatan kunjungan di tiap wilayah kerja mempengaruhi kinerja penyuluh.
4. Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh pendidikan dan ketrampilan terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian
2. Menganalisis pengaruh disiplin dan etos kerja terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian
3. Menganalisis pengaruh kegiatan kunjungan penyuluh terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian
4. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah untuk menambah pengetahuan dibidang pengembangan sumber daya manusia pertanian bagi penyuluh pertanian untuk peningkatan kompetensi, produktivitas kerja penyuluh itu sendiri juga untuk kepentingan organisasi terlebih untuk kepentingan masyarakat tani secara umum dan bagi pemerintah dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pertanian, khususnya penyuluh pertanian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut:

- (1) sesuatu yang dicapai
- (2) prestasi yang diperlihatkan
- (3) kemampuan kerja

Menurut Fattah (1999) kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai: ”ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarmayanti (2001) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk

kerja atau penampilan kerja Samsudin (2005) menyebutkan bahwa: “Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999) yang mengartikan kinerja sebagai, “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pendapat Prawirosentono di atas terungkap bahwa

kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Gomes (2003) mengatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu Sementara Rivai (2005) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Bernardin dan Russel (1993 dalam Keban (2004) kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Taufiq (2007) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

B Penyuluhan

Istilah “penyuluhan” atau “extension” telah digunakan pada pertengahan abad 19 oleh Universitas Oxford dan Cambridge. Istilah lain dalam bahasa Belanda yaitu “voorlichting”, dalam bahasa Jerman dikenal sebagai “beratung“, Perancis sebagai vulgarization dan Spanyol sebagai capacitación (Mardikanto, 2009). Pada awal kegiatannya penyuluhan pembangunan dikenal sebagai agricultural extension (penyuluhan pertanian), terutama di beberapa negara seperti Amerika Serikat, Inggris dan Belanda. Disebabkan penggunaannya berkembang di bidang-bidang lain, maka berubah namanya menjadi extension education, dan di beberapa negara lain disebut development communication (Slamet, 2003). Selanjutnya menurut Asngari (2003), bahwa penyuluhan adalah kegiatan mendidik orang (kegiatan pendidikan) dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan /dikehendaki yakni orang semakin modern. Ini merupakan usaha mengembangkan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri. Menurut A.W. Van den Ban dan Hawkins (1999) disebutkan bahwa penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa

membuat keputusan yang benar. Penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu social yang mempelajari system dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan (Setiana L.2005). penyuluhan dapat dipandang sebagai suatu bentuk pendidikan untuk orang dewasa. Penyuluhan berdsarkan Undang-undang No, 16 Tahun 2006 Tentang Sistim Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K), menyebutkan bahwa penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi-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.

C Penyuluh

Penyuluh pertanian adalah orang yang memberikan dorongan kepada para petani agar mau mengubah cara berfikir dan cara hidupnya yang lama dengan cara yang baru melalui proses penyebaran informasi seperti pelatihan, kursus, kunjungan yang berkaitan dengan perubahan dan perbaikan cara-cara berusahatani, usaha penigkatan

produktivitas pendapatan petani serta perbaikan kesejahteraan keluarga petani atau masyarakat. Didalam kenyataannya kualifikasi penyuluh tidak cukup hanya dengan memenuhi persyaratan keterampilan, sikap dan pengetahuan saja, tetapi keadaan atau latar belakang social budaya (bahasa, agama, kebiasaan-kabiasaan) seringkali justru lebih banyak menentukan keberhasilan penyuluh yang dilaksanakan. Karena itu penyuluh yang baik sejauh mungkin harus memiliki latar belakang sosial budaya yang sesuai dengan keadaan sosial budaya masyarakat sasarannya. hal-hal yang diperhatikan oleh penyuluh adalah :

1. Penyuluh harus aktif menyaring informasi yang diberikan atau diperoleh kliennya dari sumber-sumber yang lain, baik yang menyangkut kebijakan, produk, metoda, nilai, perilaku, dll.
2. Penyuluh perlu lebih memperhatikan informasi dari “dalam” baik yang berupa “kearifan tradisional” maupun “endogenous technology”.
3. Penyuluh perlu lebih memperhatikan pentingnya informasi yang menyangkut hak-hak politik masyarakat, disamping inovasi teknologi, kebijakan, manajemen, dll.(Mardikanto 1993).

Seorang penyuluh dapat membantu petani dalam usaha mereka meningkatkan

produksi dan mutu hasil produksi guna meningkatkan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu penyuluh mempunyai banyak peran antara lain sebagai pembimbing petani, organisator, dinamisator, pelatih, teknisi, dan jembatan penghubung antara keluarga petani dan instansi penelitian dibidang pertanian (Suhardiyono 1992).

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Pendidikan dan ketrampilan

Berbicara soal Pendidikan dan ketrampilan sebenarnya yang dimaksud adalah kompetensi yang dimiliki seorang penyuluh, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kemampuan dan ketrampilan yang harus dimiliki oleh seorang penyuluh pertanian adalah kemampuan manejerial dan kemampuan teknis yang antara lain :

- a. Mampu membuat suatu design program – program penyuluhan pertanian

- b. Mampu memotivasi petani dalam berusaha tani
- c. Mampu melibatkan petani dalam kelompok-kelompok tani
- d. Mampu membuat jejaring antara petani dengan pihak – pihak lain yang berkepentingan dengan pertanian.
- e. Mampu menciptakan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi usaha tani
- f. Mampu menumbuhkan semangat keswadayaan dan keswakarsaan dalam diri petani
- g. Mampu memelihara sifat ke-profesionalan dalam melakukan tugasnya sebagai penyuluh pertanian.

Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan penyuluh, maka sangat diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan serta bimbingan teknis fungsional penyuluh untuk menambah wawasan pengetahuan, mengasah keahlian, memperkaya ilmu serta meningkatkan profesionalisme penyuluh. Hal ini sangat penting karena seorang penyuluh yang berbekal pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi akan mampu membantu menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi petani serta memberi motivasi dan ide-ide brilian guna peningkatan usaha petani atau kelompok tani dalam pengembangan usaha yang berkesinambungan yang nantinya akan

berujung kepada peningkatan kesejahteraan petani dan keluarganya.

2 Disiplin dan etos kerja

Disiplin adalah sikap taat/patuh terhadap hukum dan peraturan serta norma yang berlaku. Sedangkan etos kerja adalah semangat dan kemauan serta kebiasaan untuk rajin dan giat bekerja dan memaksimalkan kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua hal ini sangat tergantung kepada individu atau penyuluh itu sendiri. Indikator yang dinilai adalah: tingkat kehadiran penyuluh di kantor, tingkat kesadaran penyuluh untuk mematuhi jadwal pembagian kerja yang telah ditetapkan bagi setiap penyuluh, frekuensi pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum komunikasi antar penyuluh dan petani secara rutin dan terjadwal, metode pendekatan yang dipakai penyuluh untuk memotivasi petani dalam berusaha, Kesadaran mengunjungi petani diluar program kerja.

3 Kegiatan Kunjungan Penyuluh

Kegiatan pegawai dalam suatu organisasi akan sangat menentukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. kinerja suatu organisasi dengan kegiatan pegawai yang intensif lebih banyak akan berbeda dengan kinerja organisasi dengan kegiatan pegawai yang kurang.

Penyuluh akan maksimal bekerja ketika beban kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas penyuluh itu sendiri, ketika seorang penyuluh harus menangani beberapa pekerjaan sekaligus, atau menangani wilayah binaan yang lebih dari satu pasti akan merasa sulit untuk memaksimalkan pekerjaannya. Sulit membagi waktu dan tidak focus pada tugas pokoknya sebagai penyuluh. Kinerja seorang penyuluh dengan satu wilayah binaan/dampingan akan berbeda dengan kinerja penyuluh dengan wilayah binaan lebih dari 1. Penyuluh yang memiliki wilayah binaan yang lebih dari satu atau memiliki tugas rangkap di kantor akan sulit membagi waktu untuk mendampingi petani dalam usahanya, apalagi untuk penyuluh yang berdomisili di luar wilayah binaan. Intensitas pertemuan penyuluh dengan petani atau kelompok tani pasti tidak sesering dan semudah jika penyuluh itu tinggal di wilayah binaannya. Jarak yang jauh serta konsekuensi biaya yang harus ditanggung penyuluh untuk sampai di daerah binaan apalagi jika fasilitas penunjang tidak ada, maka kinerja penyuluh akan terhambat. Oleh karena itu ketersediaan tenaga penyuluh haruslah sesuai dengan jumlah dan luasan wilayah binaan, sehingga tidak menyulitkan penyuluh dalam pendampingan pada petani atau kelompok tani. Hal ini dimaksudkan untuk memaksimalkan

intensitas pendampingan penyuluh bagi para petani dan kelompok tani binaannya.

4 Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat takut akan sesuatu. Misalnya, seorang ingin naik gaji atau pangkat, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginannya itu.

Hasil penelitian Fredrick Herzberg dan kawan-kawannya menyimpulkan enam faktor motivasi antara lain ;

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Kemajuan kenaikan pangkat
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Kemungkinan
- f. Tanggung jawab

Secara umum motivasi diartikan sebagai hal-hal yang mendasari seseorang mau melakukan atau berprofesi sebagai seorang penyuluh. motivasi erat kaitannya dengan seberapa jauh rasa kepuasan apabila melakukan pekerjaan tersebut. jadi untuk unsure kebutuhan sangat berpengaruh pada motivasi seorang individu. semakin terpenuhinya semua kebutuhan individu dalam suatu pekerjaan, maka akan semakin termotivasi dalam pekerjaannya.

Sumual (2011) menurut sifatnya motivasi dapat dibedakan atas tiga macam:

- a. Motivasi takut artinya seseorang melakukan sesuatu perbuatan karena takut. Seorang penyuluh pertanian takut tidak masuk kantor karena takut pada atasannya bukan karena menyadari bahwa tugas itu merupakan suatu kewajiban tapi karena takut mendapat hukuman.
- b. Motivasi insentif artinya seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk mendapatkan suatu insentif. bentuk insentif bermacam-macam seperti : mendapat honorarium, bonus, hadiah, piagam penghargaan, tanda jasa dan yang lainnya.
- c. Motivasi sikap artinya motivasi yang muncul dalam diri individu. motivasi ini lebih bersifat ekstrinsik yang datangnya dari luar individu.

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Di duga pendidikan dan ketrampilan berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian
2. Di duga disiplin dan etos kerja berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian
3. Di duga kegiatan kunjungan penyuluh berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian
4. Di duga motivasi berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja aparat penyuluh pertanian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus dan mengambil lokasi di Balai Penyuluh Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Tahuna, Tahuna Timur, Tahuna Barat, Kendahe, Tabukan Utara.

B. Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode survey di 5 (lima) Kecamatan di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Pemilihan kecamatan didasarkan pada karakteristik pertanian wilayah kerja BP3K. dari tiap kecamatan diambil semua penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang jumlahnya bervariasi 3-6 orang dan keseluruhan berjumlah 30 responden.

C. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari wawancara secara langsung dengan aparat penyuluh pertanian dan dibantu dengan :

1. Daftar Pertanyaan (Kuisisioner)
2. Wawancara
3. Observasi

Sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi-instansi yang terkait dari penelitian ini yakni Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Kepulauan Sangihe.

D. Konsep Pengukuran Variabel

1. Kinerja (Y)

Hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh penyuluh pertanian lapangan baik kualitas maupun kuantitas kerja dalam suatu periode tertentu. Konsep yang digunakan menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diberikan kepadanya. Indikator yang dinilai antara lain penilaian oleh atasan terhadap pelayanan prima yang dilakukan oleh penyuluh yang mencakup : mutu pekerjaan, sikap, pengetahuan dan keahlian kerja, tanggung jawab menyelesaikan masalah, tanggung jawab penguatan usaha tani untuk kesejahteraan petani dan disiplin kerja. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian

maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (7 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. dengan batasan skor 18 sampai 26 (tinggi), 10 sampai 17 (sedang), 2 sampai 9 (rendah).

2. Pendidikan dan Ketrampilan (X1)

Kompetensi adalah kelengkapan atau keahlian standar yang dimiliki oleh penyuluh pertanian berupa kemampuan manajerial dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Konsep yang digunakan menurut Fattah (1999). Kemampuan yang didasari oleh pengetahuan sikap dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Indikator yang dimiliki adalah kemampuan membimbing dan memotivasi petani dalam berusaha tani, kemampuan menciptakan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi usaha tani, kemampuan membuat jejaring antara petani dan pihak-pihak yang berkompeten dengan pertanian seperti pihak pemerintah dan swasta, kemampuan menjadikan petani ataupun kelompok tani binaannya untuk menjadi petani yang mandiri dan profesional. indikator-indikator yang dinilai adalah : kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas / pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan,

kemampuan membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, manfaat pendidikan dan pelatihan yang diikuti dalam menunjang peningkatan kerja. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (4 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 12 sampai 16 (tinggi), 7 sampai 11 (sedang), 2 sampai 6 (rendah).

3 Disiplin dan Etos Kerja (X2)

Disiplin adalah sikap taat/patuh terhadap hukum dan peraturan serta norma yang berlaku. Sedangkan etos kerja adalah semangat dan kemauan serta kebiasaan untuk rajin dan giat bekerja dan memaksimalkan kerja guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua hal ini sangat tergantung kepada individu atau penyuluh itu sendiri menurut Casteter (1981) dalam Sumual (2011). Indikator yang dinilai adalah: tingkat kehadiran penyuluh di kantor, tingkat kesadaran

penyuluh untuk mematuhi jadwal pembagian kerja yang telah ditetapkan bagi setiap penyuluh, frekuensi pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum komunikasi antar penyuluh dan petani secara rutin dan terjadwal, metode pendekatan yang dipakai penyuluh untuk memotivasi petani dalam berusaha, Kesadaran mengunjungi petani diluar program kerja. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan 5 (item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 16 sampai 20 (tinggi), 8 sampai 15 (sedang), 2 sampai 7 (rendah).

4 Kegiatan Kunjungan Penyuluh (X3)

Kegiatan kunjungan penyuluh berpengaruh terhadap intensitas pendampingan serta penyelesaian beban kerja penyuluh sesuai dengan tugas yang diembankan kepada penyuluh menurut pembagian wilayah kerja masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2005) hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang dinilai adalah : intensitas pendampingan / kunjungan penyuluh ke wilayah binaan, kualitas pelayanan / pendampingan yang diberikan penyuluh kepada petani, frekuensi pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (5 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 15 sampai 20 (tinggi), 9 sampai 14 (sedang), 4 sampai 8 (rendah).

4 Motivasi (X4)

Motivasi adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan (hasil penelitian Fredrick Herzberg). Indikator yang dinilai adalah kecintaan dan kebanggan terhadap pekerjaan, penghargaan terhadap prestasi

kerja, pemberian tunjangan kerja serta keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (4 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 11 sampai 15 (tinggi), 6 sampai 10 (sedang), 1 sampai 5 (rendah).

E Metode Analisis

Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan metode analisis regresi, yang dirumuskan sebagai berikut : $Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$

Dimana

Y = Kinerja

X1 = Pendidikan Dan Ketrampilan

X2 = Disiplin Dan Etos Kerja

X3 = Kegiatan Kunjungan Penyuluh

X4 = Motivasi

B0 = Intersep atau Konstanta

B1 B2 B3 B4 B5 Koefisien regresi
dari X1 X2 X3 X4

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) merupakan milik Pemerintah Daerah Kepulauan Sangihe yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2009 tentang organisasi dan Tata Kerja BP4K, yang diatur dengan Peraturan Bupati Kepulauan Sangihe Nomor 11 Tahun 2009 tentang uraian tugas BP4K Kabupaten Kepulauan Sangihe

1. Tugas Pokok dan Fungsi

- 1 Penyusunan kebijakan dan program penyuluhan tingkat Kabupaten sejalan dengan Kebijakan dan Program Penyuluhan Propinsi dan Nasional
- 2 Pelaksanaan Penyuluhan dan pengembangan tata kerja dan metode penyuluhan
- 3 Pelaksanaan pengumpulan, pengelolaan, pengawasan dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha
- 4 Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kerjasama, kemitraan, pengelolaan

kelembagaan, ketenagaan, sarana prasarana serta pembiayaan penyuluhan

- 5 Penumbuhan dan pengembangan serta fasilitasi kelembagaan dan forum kegiatan bagi pelaku utama dan pelaku usaha
- 6 Pelaksanaan peningkatan Kapasitas penyuluh PNS, swadaya, dan swasta melalui proses pembelajaran secara berkelanjutan
- 7 Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan kepada daerah

Jumlah Keseluruhan Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupate Sangihe 20 orang ditugaskan di Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) dan 71 orang ditugaskan di Wilayah Kerja Penyuluhan Pertanian (WKPP).

B. Deskripsi Responden

1. Umur

Umur seseorang berhubungan erat dengan kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan. Tentunya orang berumur muda kemampuan fisiknya berbeda dengan orang yang berumur tua. Umur juga mempunyai hubungan dengan pengalaman seseorang dalam pekerjaan. Umur semakin tinggi seseorang semakin banyak pengalaman dalam melaksanakan tugasnya

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
21 – 31	4	13.3
31 – 40	16	53.3
41 – 50	8	26.7
51 – 61	2	6.7
Jumlah	30	100

Sumber : diolah dari data primer

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia aparat. Aparat yang berpendidikan tinggi pada dasarnya mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja tinggi. Dari 30 responden yang diteliti memberikan gambaran mengenai tingkat pendidikan responden aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe. SPMA 16.7% dan berpendidikan D-3 6.7% sedangkan : S-1 berjumlah 63.3%

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kelompok Umur	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
SMU	4	13.3
SPMA	5	16.7
D-3	2	6.7
S-1	19	63.3

Jumlah	30	100
--------	----	-----

Sumber : diolah dari data primer

Tabel 6. Menggambarkan bahwa pendidikan terakhir bagi penyuluh pertanian sesuai dengan tugas yang digeluti yaitu dibidang pertanian karena SPMA adalah Sekolah Pertanian Menengah Atas dan D-3 yang ada adalah dari pertanian dan S – 1 yang ada sesuai data adalah Sarjana Pertanian.

3. Pangkat

Jenjang kepangkatan berkorelasi dengan masa kerja/dinas dan pendidikan terakhir. Artinya semakin panjang masa kerja aparat penyuluh pertanian semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pangkatnya.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pangkat/golongan

Pangkat/Golongan	Frekuensi (Orang)	Persen (%)
Pengatur Muda Tingkat I / II B	5	16.7
Pengatur / II C	6	20
Penata Muda III A	10	33.3
Penata Tingkat I / III B	7	23.3
Penata III / C	2	6.7
	30	100

Sumber : diolah dari data primer

Tabel 5. Memberikan gambaran bahwa dari 30 responden yang diteliti paling banyak berpangkat Penata Muda III/A

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Kinerja

Hasil prestasi kerja yang dilakukan oleh penyuluh pertanian lapangan baik kualitas maupun kuantitas kerja dalam suatu periode tertentu. Indikator yang dinilai antara lain penilaian oleh atasan terhadap pelayanan prima yang dilakukan oleh penyuluh yang mencakup : mutu pekerjaan, sikap, pengetahuan dan keahlian kerja, tanggung jawab menyelesaikan masalah, tanggung jawab penguatan usaha tani untuk kesejahteraan petani dan disiplin kerja .

Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (7 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. dengan batasan skor 18 sampai 26 (tinggi), 10 sampai 17 (sedang), 2 sampai 9 (rendah).

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kinerja aparat

penyuluh pertanian tergolong tinggi. Dapat dilihat pada table 6 kategori kinerja.

Tabel 6 .Distribusi Frekwensi Menurut Kategori Kinerja

Kategori Kinerja	Frekuensi (orang)	Persen (%)
Tinggi	30	100
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Jumlah	30	100

2. Pendidikan dan Ketrampilan

Kompetensi adalah kelengkapan atau keahlian standar yang dimiliki oleh penyuluh pertanian berupa kemampuan manajerial dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya..indikator-indikator yang dinilai adalah : kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas/pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, manfaat pendidikan dan pelatihan yang diikuti dalam menunjang peningkatan kerja. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju. tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel

kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (4 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 12 sampai 16 (tinggi), 7 sampai 11 (sedang), 2 sampai 6 (rendah).

Berdasarkan hasil penelitian dari 30 responden dapat digambarkan bahwa variabel pendidikan dan ketrampilan pada kategori tinggi 100 persen. Dilihat kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas/pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan membuat keputusan.

Tabel 7. Distribusi Frekwensi Menurut Kategori Pendidikan Dan Kertampilan

Kategori Pendidikan Dan Ketrampilan	Frekwensi (orang)	Persen (%)
Tinggi	30	100
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Jumlah	30	100

3. Disiplin dan etos kerja

Disiplin adalah sikap taat/patuh terhadap hukum dan peraturan serta norma yang berlaku. Sedangkan etos kerja adalah semangat dan kemauan serta kebiasaan untuk rajin dan giat bekerja dan memaksimalkan kerja guna mencapai

tujuan yang diinginkan. Kedua hal ini sangat tergantung kepada individu atau penyuluh itu sendiri. Indikator yang dinilai adalah: tingkat kehadiran penyuluh di kantor, tingkat kesadaran penyuluh untuk mematuhi jadwal pembagian kerja yang telah ditetapkan bagi setiap penyuluh, frekuensi pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum komunikasi antar penyuluh dan petani secara rutin dan terjadwal, metode pendekatan yang dipakai penyuluh untuk memotivasi petani dalam berusaha, Kesadaran mengunjungi petani diluar program kerja. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan 5 (item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 16 sampai 20 (tinggi), 8 sampai 15 (sedang), 2 sampai 7 (rendah)

Hasil penelitian dari 30 responden dapat digambarkan bahwa variabel disiplin

dan etos kerja tergolong tinggi dapat dilihat pada table 12.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Menurut Kategori Disiplin Dan Etos Kerja

Kategori Disiplin Dan Etos Kerja	Frekuensi (orang)	Persen (%)
Tinggi	30	100
Sedang	-	-
Rendah	-	-
Jumlah	30	100

Hasil penelitian dari 30 responden dapat digambarkan bahwa variabel Disiplin dan Etos Kerja pada kategori tinggi 100 persen. Dilihat dari tingkat kehadiran di Kantor, kesadaran mematuhi jadwal, pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum komunikasi antar penyuluh dan petani secara rutin dan terjadwal, pendekatan dalam rangka memotivasi petani sudah terprogram dengan baik.

4. Kegiatan Kunjungan Penyuluh

Kegiatan kunjungan penyuluh berpengaruh terhadap intensitas pendampingan serta penyelesaian beban kerja penyuluh sesuai dengan tugas yang diembankan kepada penyuluh menurut pembagian wilayah kerja masing-masing. Indikator yang dinilai adalah : intensitas pendampingan/kunjungan penyuluh ke wilayah binaan, kualitas pelayanan / pendampingan yang di berikan penyuluh

kepada petani, frekuensi pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum, Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (5 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 15 sampai 20 (tinggi), 9 sampai 14 (sedang), 3 sampai 8 (rendah).

Hasil penelitian dari 30 responden dapat digambarkan bahwa variabel kegiatan kunjungan penyuluh tergolong tinggi dapat dilihat pada table 11.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Menurut Kategori Jumlah Penyuluh

Kategori Keterbatasan Jumlah Penyuluh	Frekuensi (orang)	Persen (%)
Tinggi	28	93,3
Sedang	2	6,7
Rendah	-	-
Jumlah	30	100

Hasil penelitian dari 30 responden dapat digambarkan bahwa variabel kegiatan kunjungan penyuluh pada kategori tinggi 93,3 persen dan 6,7 persen menyatakan sedang. Dilihat dari kunjungan penyuluh ke wilayah binaan, pertemuan dengan kelompok tani dalam forum tertentu, kualitas pelayanan dapat diterima petani dengan baik.

5. Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan. Indikator yang dinilai adalah : kecintaan dan kebanggaan terhadap pekerjaan, penghargaan terhadap prestasi kerja, pemberian tunjangan kerja serta keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator tersebut disusun dalam bentuk-bentuk pertanyaan dengan 4 (empat) berdasarkan skala Likert untuk dipilih responden. Kategori jawaban tersebut adalah sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kategori jawaban tersebut diberi nilai skor 4, 3, 2, 1. Untuk mendapatkan gambaran dari variabel kinerja aparat penyuluh pertanian maka nilai skor setiap jawaban responden dalam tiap pertanyaan (4 item) dijumlahkan. Hasil penjumlahan kemudian dibuat distribusi frekuensi dalam 3 (tiga) kategori yaitu : Tinggi, Sedang, Rendah. Dengan batasan skor 11 sampai 15

(tinggi), 6 sampai 10 (sedang), 1 sampai 5 (rendah).

Berdasarkan 3 (tiga) kategori tersebut dapat diketahui tingkat motivasi aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe tergolong sedang. Dari 30 responden aparat yang diteliti 56,7 persen menyatakan motivasi aparat pada kategori sedang dan 43,3 persen menyatakan motivasi aparat tinggi. Motivasi aparat penyuluh pertanian tergolong sedang karena indikator penilaian pemberian penghargaan dan tunjangan bagi penyuluh yang berhasil tidak diterapkan.

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Menurut Kategori Motivasi

Kategori Motivasi	Frekwuensi (orang)	Persen (%)
Tinggi	13	43,3
Sedang	17	56,7
Rendah	-	-
Jumlah	30	100

Tabel 10. Menjelaskan bahwa motivasi kerja Aparat Penyuluh Pertanian tergolong sedang. Hal tersebut disebabkan karena tidak ada perhatian bagi penyuluh yang berprestasi, dengan dasar tersebut sehingga memotivasi penyuluh untuk meningkatkan prestasi kerja dengan harapan akan

mendapat pemberian tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku.

D. Hasil Analisis Data

Analisis Regresi

Menguji pengaruh dari variabel X1 X2 X3 X4 terhadap variabel Y, dengan persamaan regresi yang dibangun sejak awal sebagai berikut.

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

Y = Kinerja

X1 = Pendidikan Dan Ketrampilan

X2 = Disiplin Dan Etos Kerja

X3 = Kegiatan Kunjungan Penyuluh

X4 = Motivasi

B0 = Intersep atau Konstanta

B1 B2 B3 B4 B5 Koefisien regresi dari X1 X2 X3 X4

Hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi

Variable	Koefisien Regresi	Standar Deviasi	Taraf Signifikan (P)
B0	3,889	2,264	0,098
X1	0,3024	0,1139	0,033
X2	0,3536	0,1001	0,002
X3	0,2358	0,1192	0,059
X4	0,2749	0,1192	0,030

S = 0.936987
R-Sq(adj) = 64.4%

R-Sq = 69.3%

Berdasarkan hasil pengujian tersebut di atas dapat menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan ketrampilan (X1), variabel disiplin dan etos kerja (X2), variabel keterbatasan jumlah penyuluh (X3). dan variabel motivasi (X4) berpengaruh nyata pada kinerja (Y). Sedangkan secara bersama-sama variabel pendidikan dan ketrampilan (X1), variabel disiplin dan etos kerja (X2), variabel kegiatan kunjungan penyuluh (X3), variabel motivasi (X4) mempunyai nilai R² sebesar 69,3% persen yang berarti semua variabel ini mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 69,3% persen sedangkan sisanya 30,7% persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

E. Pembahasan

1. Pengaruh pendidikan dan ketrampilan

Pendidikan dan ketrampilan berdasarkan deskripsi variabel sebelumnya termasuk pada kategori tinggi. Indikasi pendidikan dan ketrampilan tinggi karena kesesuaian pendidikan dengan bidang tugas / pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi 0,302 X1 .tingkat hubungan kuat terhadap Y (kinerja). Setiap penambahan satu unit X1 diikuti kenaikan Y (kinerja) sebesar 0,302 unit.

2. Disiplin dan Etos Kerja

Disiplin dan etos kerja berdasarkan deskripsi variabel sebelumnya termasuk pada kategori tinggi dilihat dari tingkat kesadaran / kehadiran penyuluh dalam memenuhi jadwal kerja dengan mengadakan pertemuan-pertemuan secara rutin sudah terjadwal dengan baik dengan tujuan untuk melakukan pendekatan terhadap kelompok tani dalam rangka memotivasi petani dalam berusaha tani. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi 0,354 X2 tingkat hubungan kuat terhadap Y (kinerja). Setiap penambahan satu unit X2 diikuti kenaikan Y (kinerja) sebesar 0,354 unit.

3. Kegiatan Kunjungan Penyuluh

Kegiatan kunjungan penyuluh berdasarkan deskripsi variabel sebelumnya termasuk pada kategori tinggi, dilihat dari tingkat intensitas kunjungan / pendampingan penyuluh di wilayah binaan, pertemuan dengan kelompok tani dalam forum tertentu, sehingga kualitas pelayanan semakin bermutu. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi 0,236 X3. tingkat hubungan kuat terhadap Y (kinerja). Setiap penambahan satu unit X3 diikuti kenaikan Y (kinerja) sebesar 0,236 unit.

4. Motivasi

Motivasi berdasarkan deskripsi variabel seperti digambarkan sebelumnya pada deskripsi variabel termasuk pada kategori sedang. Indikasi dari motivasi sedang kurangnya perhatian pemerintah bagi penyuluh yang berprestasi, belum maksimalnya pemberian tunjangan, sehingga memotivasi penyuluh untuk meningkatkan prestasi kerja dengan harapan mendapatkan tunjangan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hasil pengujian menunjukkan koefisien regresi 0,275 X4. tingkat hubungan kuat terhadap Y (kinerja). Setiap penambahan satu unit X4 diikuti kenaikan Y (kinerja) sebesar 0,275 unit.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pendidikan dan ketrampilan yang memadai berpengaruh nyata bagi peningkatan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe. Artinya peningkatan pendidikan dan ketrampilan dapat meningkatkan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe.
2. Disiplin dan etos kerja berpengaruh nyata bagi peningkatan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe. Artinya peningkatan disiplin

dan etos kerja dapat meningkatkan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe.

3. Kegiatan kunjungan penyuluh berpengaruh nyata bagi peningkatan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe. Artinya kegiatan kunjungan penyuluh dapat meningkatkan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe.
4. Motivasi berpengaruh nyata bagi peningkatan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe. Artinya peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Sangihe.

B. Saran

1. Pendidikan dan Keterampilan ditingkatkan
2. Disiplin dan etos kerja harus ditingkatkan.
3. Motivasi lebih ditingkatkan, dengan memperhatikan penyuluh yang rajin dan berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Banoewidjojo. 1979. **Pembangunan pertanian**. PT Bina Ilmu. Surabaya
- Cisca Everdina Pioh, 2009. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat penyuluh pertanian di Kabupaten Minahasa. Skripsi Fakultas Pertanian UNSRAT Manado.**

Chris Hartono cinusian. blogspot.com/2001/01/konsep_kinerja.html tanggal 29 nopember 2013 jam 13:30

Fahrudin JS Pareke, 2008. **Faktor-faktor penyebab ketidak efektifan penilaian kinerja**. <http://id-jurnal.com> tanggal 9 mei 2013 pukul 16:05

http://www.sarjanaku.com/2012/06/pekerjaan_kinerja 5 juni 2013 pukul 19:25

.....2012. **Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Prikanan dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sangihe.**

Mubyarto, 1991. **Pengantar Ekonomi Pertanian**. LP3ES. Jakarta

M. Ari Taufiq, 2007. **Definisi kinerja**:USSU <http://Library.usu.ac.id> tanggal 7 mei 2013 pukul 16:30

Putrasingaperbangsa.wordpress.com/2013/02/21/definisi_penyuluh_pertanian tanggal 29 nopember 2013 jam 15 : 10

Risnawati Ririn, 2011. **Konsep Kinerja pegawai**. http://risnawati_ririn.Wordpress.com

..... 2012. **Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Prikanan dan Kehutanan Kabupaten Kepulauan Sangihe**

Sumual, nova. 2011. **Motivasi dan Kinerja penyuluh pertanian di wilayah kerja BP3K Kecamatan Amurang Timur**. Faperta_unsrat_manado

Sailan, 2013. **Evaluasi kinerja penyuluh pertanian**.:///F:/Penilaian kerja penyuluh pertanian.htm tanggal 8 mei 2013 pukul

Widyatan.com/index.php/arsip artikel/**penyuluhan pertanian**/2013-wiwik tanggal 29 nopember 2013 jam 14:15