

NASKAH PUBLIKASI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

PENYULUH PERTANIAN

(Studi Empiris di Kabupaten Boyolali)

TESIS

Diajukan Kepada

Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah
Surakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Manajemen



Oleh:

PRASETYO RAHARJO

NIM: P 100 080 027

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2012

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS WHICH INFLUENCE WORK PERFORMANCE OF AGRICULTURE COUNSELING OFFICERS (An Empirical Studies in Boyolali Regency)

PRASETYO RAHARJO, NIM. P 100 080 027: POST GRADUATE PROGRAM,
MAGISTER MANAGEMENT PROGRAM, MUHAMMADIYAH
SURAKARTA UNIVERSITY, 2012.

The purpose of this research is to analyze the influence of individual characteristics which consist of age, gender, period of work, and education, income, motivation, kind of agriculture activities, and leadership quality toward agriculture counseling officers' performance in Boyolali regency.

Object of the research is agriculture counseling officers within Department of Agriculture and Poultry in Boyolali regency. Population in the research is 87 agriculture counseling officers who work as civil servant in Boyolali regency and 49 The leader of farming group, sample for this research is 87 respondents and 49 The leader of farming group. This research uses a closed questionnaire which is distributed among respondents as the data collecting method. This research employs a double linear regression analysis as the data analysis method.

The result shows that individual characteristics which consist of age, gender, period of work, and education do not have significant influence toward agriculture counseling officers' performance in Boyolali regency. The field of work has a significant influence toward agriculture counseling officers' performance in Boyolali regency. Motivation has a significant influence toward agriculture counseling officers' performance in Boyolali regency. The leadership quality has a significant influence agriculture counseling officers' performance in Boyolali regency.

Key word: individual characteristics, income, field of work, motivation, leadership and performance quality.

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan potensi sektor pertanian adalah dengan menerapkan sistem pertanian yang modern yang diharapkan akan dapat tetap bertahan di tengah-tengah tekanan dan hambatan yang sedang terjadi. Terkait dengan adanya upaya tersebut dibutuhkan peran serta pemerintah dalam rangka meningkatkan kemampuan para petani untuk dapat menerapkan sistem-sistem pertanian yang modern. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan peningkatan peran

penyuluh pertanian pada daerah pertanian yang lebih optimal. Dengan demikian dalam upaya peningkatan potensi sektor pertanian yang ada dibutuhkan upaya peningkatan kinerja penyuluh pertanian yang lebih baik dalam rangka mengatasi berbagai masalah di sektor pertanian yang ada. Banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas fungsionalnya sebagai salah satu pekerjaan profesional. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian diantaranya adalah motivasi, kepuasan, karakteristik individu dan masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhinya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, lama kerja, dan pendidikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali ?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan pendapatan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali ?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan jenis kegiatan pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali ?
5. Apakah terdapat pengaruh signifikan kualitas kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, lama kerja, dan pendidikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali.
2. Pengaruh pendapatan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali.

4. Pengaruh jenis kegiatan pertanian terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali.
5. Pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, sekaligus memberikan referensi untuk penelitian yang akan datang yang terkait dengan permasalahan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali.

2. Mafaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan khususnya kepada Dinas Pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali dalam rangka meningkatkan kinerja penyuluh pertaniannya.

E. Metode Penelitian

1. Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah tenaga penyuluh yang ada di Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Boyolali.

2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

- a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga penyuluh pertanian yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Boyolali yang berjumlah 87 orang dan 49 ketua kelompok tani.

- b. Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil yaitu berjumlah 87 orang dan 49 ketua kelompok tani, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Di mana teknik sensus menggunakan semua populasi menjadi sampel mengingat jumlah populasi yang relatif

sedikit. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden dan 49 ketua kelompok tani.

3. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

1) Karakteristik Individu :

a) Umur (X_1)

b) Jenis Kelamin (X_2)

c) Lama Kerja (X_3)

d) Pendidikan (X_4)

2) Pendapatan (X_5)

3) Motivasi (X_6)

4) Jenis Kegiatan Pertanian (X_7)

5) Kualitas Kepemimpinan (X_8)

b. Variabel Dependen

Kinerja (Y)

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden berupa kuesioner tertutup, karena dalam penelitian ini setiap pertanyaan telah diberikan alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden.

5. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif

b. Sumber data dalam penelitian ini adalah responden.

6. Uji Instrumen

a. Validitas dengan teknik korelasi "*item to total correlation*".

b. Reliabilitas dengan menggunakan metode reliabiliti analisis dengan *Cronbach Alpha*.

7. Teknik Analisis Data

a. Analisis deskriptif

b. Uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas

c. Analisis Regresi Linier Berganda

- d. Uji Hipotesis dengan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t), Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2).

F. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2. Karakteristik Individu

a. Karakteristik Individu

Pada dasarnya karakteristik individu dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya :

- 1) Umur
- 2) Jenis Kelamin
- 3) Lama Kerja

b. Karakteristik Psikologis

- 1) Pendidikan

2. Pendapatan

Pendapatan pada dasarnya merupakan balas jasa yang diterima pemilik faktor produksi atas pengorbannya dalam proses produksi. Masing-masing faktor produksi seperti: tanah akan memperoleh balas jasa dalam bentuk sewa tanah, tenaga kerja akan memperoleh balas jasa berupa upah /gaji, modal akan memperoleh balas jasa dalam bentuk bunga modal, serta keahlian termasuk para enterprenuer akan memperoleh balas jasa dalam bentuk laba (Sadono Sukirno, 1995).

3. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini terkait dengan motivasi penyuluh yang mencakup motivasi internal maupun eksternal. Motivasi internal mencakup prestasi, pengakuan pekerjaan dan tanggungjawab. Sedangkan motivasi eksternal mencakup administrasi dan kebijakan, supervisi, hubungan interpersonal, status, gaji dan imbalan serta kondisi kerja.

4. Kepemimpinan

Menurut Yukl (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Menurut Rivai (2004), kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

G. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Dilihat dari umur responden dari 87 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden mempunyai umur antara di atas 40-49 tahun. Dilihat dari jenis kelamin dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, berdasarkan pendidikan responden. mayoritas responden adalah S-1 yaitu terdapat 58 responden atau mencapai 66,7% dari total responden. Berdasarkan bidang kegiatan diketahui bahwa mayoritas responden adalah penyuluh di bidang pertanian. Berdasarkan lama kerja mayoritas responden mempunyai lama kerja lebih dari 20 tahun. Berdasarkan penapatan mayoritas responden mempunyai pendapatan antara 3 – 4 juta.

Penilaian responden terhadap motivasi menunjukkan bahwa rata-rata penilaian motivasi penyuluh adalah tinggi. Penilaian responden terhadap kepemimpinan penyuluh rata-rata penilaian kepemimpinan

penyuluh adalah sedang. Penilaian responden terhadap kinerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja penyuluh adalah sedang.

Dilihat dari hasil analisis regresi liner berganda dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa usia menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Perbedaan jenis kelamin menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Lama kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Pendidikan tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Pendapatan tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Perbedaan jenis kegiatan pada penyuluh tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan uji signifikansi parsial dengan uji t dapat diketahui bahwa usia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Jenis kelamin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Lama kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Pendapatan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Bidang pekerjaan penyuluh tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Kepemimpinan penyuluh mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan dengan uji F dapat diketahui Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Lama Kerja (X_3), Pendidikan (X_4), Pendapatan (X_5), Bidang Pekerjaan (X_6), Motivasi (X_7) dan Kepemimpinan (X_8) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali secara simultan.

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,701. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari Usia (X_1), Jenis Kelamin (X_2), Lama Kerja (X_3), Pendidikan (X_4), Pendapatan (X_5), Motivasi (X_6), Bidang Pekerjaan (X_7) dan Kepemimpinan (X_8) terhadap variabel dependen yaitu kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa usia tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan umur terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa usia yang ada pada penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali sebagian besar adalah antara 40 – 50 tahun sehingga sebagian besar tenaga penyuluh yang senior inilah yang seringkali lebih dominan dalam mengambil keputusan, hal ini dikarenakan penyuluh senior ini yang mempunyai pengalaman yang lebih dibandingkan dengan para penyuluh muda.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa jenis kelamin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan jenis kelamin terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa lama kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan lama kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dikarenakan kinerja antara penyuluh yang senior dengan penyuluh junior (muda) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Selain itu hal ini dikarenakan sebagian besar penyuluh mempunyai lama kerja lebih dari 20 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pendidikan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa : “Terdapat pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini dikarenakan tidak terdapat perbedaan penilaian kinerja antara penyuluh yang ada di Kabupaten Boyolali dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Sedangkan dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar penyuluh mempunyai pendidikan Diploma 3 dan S-1 dengan latar belakang pendidikan pertanian. Sehingga perbedaan tingkat pendidikan yang ada pada penyuluh tidak menunjukkan perbedaan kinerja yang ada pada penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pendapatan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis 5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan pendapatan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini maka dapat

diketahui bahwa perbedaan tingkat pendapatan penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini dikarenakan sebagian besar penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali mempunyai pendapatan rata-rata 2 – 4 juta. Sehingga tidak terdapat perbedaan yang mendasar dalam pendapatan penyuluh, yang menimbulkan dampak terhadap kinerja penyuluh.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis 6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek motivasi yang ada pada penyuluh seperti adanya dorongan untuk berprestasi, pengakuan dan tanggung jawab, administrasi dan kebijakan, hubungan interpersonal, imbalan, dan kondisi kerja yang ada mendukung para penyuluh dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa bidang pekerjaan penyuluh tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian hipotesis 6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan bidang pekerjaan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan bidang pekerjaan yang ada pada penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali tidak menimbulkan dampak terhadap perbedaan kinerja penyuluh yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kepemimpinan penyuluh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa hipotesis 8 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan kualitas

kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Boyolali” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan yang terdapat pada penyuluh pertanian seperti kemampuan menentukan tujuan, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan mengerakkan atau mengajak, kemampuan untuk memperbaiki dan kemampuan dalam pembudidayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali.

H. Penutup

1. Kesimpulan

Usia, jenis kelamin, lama kerja, pendidikan, pendapatan, bidang pekerjaan penyuluh tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali. Motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Boyolali.

2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek-aspek sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dalam menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebagian besar mendasarkan teknik analisis data secara kuantitatif yang hanya diperoleh dari kuesioner saja. Sehingga analisis data hanya berdasarkan pada hasil pernyataan responden secara kuantitatif saja, alangkah baiknya apabila dalam teknik analisis data dan penarikan kesimpulan dalam penelitian ini perlu memperhatikan data-data secara kualitatif sebagai dasar penarikan kesimpulan dalam penelitian ini.
- b. Dalam penelitian ini hanya terbatas menggunakan responden yaitu penyuluh pertanian dibidang pertanian dan peternakan yang ada di Kabupaten Boyolali saja, sehingga karakteristik responden dalam penelitian ini hampir sama dan tidak dipengaruhi oleh perbedaan lokasi. Untuk itu sebagai rekomendasi dalam penelitian ini diharapkan dalam penelitian yang akan datang dapat memasukkan responden yang berasal dari para penyuluh dari berbagai bidang keiatan. Dengan demikian akan

dapat diketahui penilaian reponden terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian yang lebih heterogen.

3. Saran

- a. Untuk dapat meningkatkan kinerja para penyuluh dengan pengadaan tenaga penyuluh yang muda yang produktivitasnya masih tinggi dan melakukan upaya peningkatan kemampuan dan kompetensi para penyuluh muda yang sudah ada melalui berbagai pelatihan penyuluhan.
- b. Perlu adanya perlakuan yang adil terhadap semua tenaga penyuluh.
- c. Perlu segera dilakukan pergantian dengan tenaga penyuluh yang muda yang lebih mempunyai produktivitas yang tinggi.
- d. Perlu diperhatikan dalam besarnya pendapatan yang harus diberikan kepada penyuluh senior dan penyuluh muda sesuai dengan kompetensi, lama kerja dan pengalamannya serta memberikan penghargaan bagi penyuluh yang berprestasi.
- e. Perlu diperhatikan dalam penentuan jenis kegiatan penyuluh adalah latar belakang pendidikan penyuluh.
- f. Pemerintah harus selalu berupaya untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat memotivasi para penyuluh seperti memberikan perhatian terhadap para penyuluh untuk berprestasi, meningkatkan pengakuan dan tanggung jawab, memberikan pelayanan administrasi dan kebijakan yang sesuai, meningkatkan hubungan interpersonal antar penyuluh, memberikan imbalan yang sesuai, dan membuat kondisi kerja yang ada mendukung para penyuluh dalam meningkatkan kinerjanya.
- g. Dalam upaya meningkatkan kepemimpinan penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya dibutuhkan perhatian terhadap upaya meningkatkan kemampuan penyuluh seperti kemampuan menentukan tujuan, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan mengerakkan atau mengajak, kemampuan untuk memperbaiki dan kemampuan dalam pembudidayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para penyuluh pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tjahjono. 1996. *Kompensasi Intensif Sebagai Alat Untuk Memotivasi Anggota Organisasi Dalam Upaya Mencapai Tujuan Organisasi.* Kajian Bisnis, No. 7, pp.34-41.
- Arrizal. 1999. *Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai.* Kajian Bisnis, No. 17, pp.23-27.
- Damodar Gujarati, 2005, *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketuju, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2.* Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition.* New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Djarwanto PS. & Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif.* BPFE UGM, Yogyakarta.
- Echols JM., & Shadilly H., 2000, *Kamus Inggris Indonesia.* Gramedia Pustaka Utama, Gramedia.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.* JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.
- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang.* Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Heru Kurnianto. 2009. *Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat* “<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html>, Diakses tanggal 10 Maret 2010.
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lies Indriyani. 2009. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127.
- M, Manulang. 1984. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Masrukin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 7 (2), Juni : 197-209.
- McClellan, David . 2008. *Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Herzberg*” <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>, Diakses tanggal 12 April 2010.
- Mudrajad Kuncoro, 2001, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN, Jakarta.
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rita Swietenia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.

- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Singgih Santoso, 2000, *SPSS Versi 12, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Statistik Penelitian*, CV. Alva Beta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2001. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sulastomo, Bambang. 2004. *Metode Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Kanisius
Sulaiman, Wahid. 2004. *SPSS 13*. Yogyakarta: Penerbit Andi.