

PENGARUH KOORDINASI, PELATIHAN, DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BANYUASIN

Mardiana Puspari ¹

Abstract

Coordination Effect, Training and Attitude toward Effort of Torcher of Argiculture Service and Lifestock of Banyuasin Regency. The objective of study is to know Coordination effect, Treaining ang Attitude toward Effort of torcher of argiculture service and lifestock of Banyuasin Regency. This investigation is "Kausalitas" observation with amount of population about 173 employees, with 65 people sample. To know the influence between technique variable, data analysist which is used is double regress analysist and to observe observation hypthotesis, F-test ang t-test are used. From the result observation has good coordination influence, practice and attitude toward the effort of argiculture service and lifestock Banyuasin Regency. Has good coordination influence between torcher with implicit institution to torcher's Effort, from regress value coefficient. Coordination variable about 0,224, this case proves that up lift coordination variable about units will increses torcher's effort of agriculture about 0,224, it has good effect of torcher's training to torcher's effort, regress value coefficient to torcher's effort. The value of regress value coefficient about 0,357 means the uplift of training's variable about units will increas torcher's effort about 0,357 unit. It has good effect of torcher's attitude variable 0,339 means uplift of attitude variable unit will increase toecher's effort of agriculture service ang lifestock of Banyuasin Regency about 0,339 unit.

Keywords: *Coordination, Training, Attitude, Effort.*

Perkembangan pertanian berdimensi kerakyatan secara sederhana dapat diartikan sebagai pembangunan pertanian yang memihak petani. Dalam pelaksanaannya memerlukan berbagai persyaratan dan perangkat, baik material maupun non material, terutama keberanian untuk

memihak. Salah satu komponen penting bahkan mungkin terpenting dalam merealisasikan pembangunan pertanian ke rakyat adalah komponen pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) petani. Dimana komponen ini menempati posisi sangat strategis yakni

berperan sebagai pelaku utama dan subyek pembangunan.

Peran petani dalam pembangunan adalah sebagai penentu keberhasilan pembangunan yang sangat berperan aktif dalam seluruh aspek kegiatannya mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi termasuk berkesempatan menikmati hasil pembangunan pertanian. Dalam konteks inilah kegiatan penyuluhan pertanian diperlukan, yaitu sebagai suatu upaya strategis dan sistimatis yang pada hakekatnya adalah sistim pendidikan di luar sekolah (non-formal) bagi pembangunan perilaku petani dan keluarganya termasuk kelebagaannya agar mereka dapat memahami dan memiliki kemampuan dan kesempatan dalam mengelola usaha tani (pertanian sebagai usaha dan industri) dan mampu berswadaya sehingga dapat memberikan keuntungan dan memuaskan bagi pembangunan kehidupannya.

Penyuluhan pertanian adalah pendidikan untuk petani, yang merupakan kewajiban dari pemerintah untuk memenuhi hak-hak dasar hidup petani, agar mereka bisa berinovasi. Di era ini kinerja Penyuluh Pertanian (PPL) betul-betul dirasakan oleh masyarakat luas di seluruh Indonesia, dengan lonjakan produksi padi akibat penterapan teknologi. Hal ini mengantarkan bangsa Indonesia mampu mencatatkan diri di panggung dunia sebagai negara yang telah mampu berswasembada beras pada tahun 1984 (Mawardi;2005;32)

Penyuluhan pertanian menjadi paket instruksi pemerintah kepada para petani melalui petugas khususnya penyuluh pertanian. Oleh karena itu yang terjadi bukan pemberdayaantetapi menjadikan petani semakin tidak berdaya karena faktanya petani diposisikan sebagai obyek obyek pembangunan yang berimplikasi kepada rendahnya pendapatan usaha tani dan kesejahteraannya, bahkan lebih jauh telah mematikan dinamika internal petani sebagai modal utama upaya pemberdayaan.

Berkurangnya koordinasi antara petugas penyuluh dengan lembaga pertanian membentuk sikap dan perilaku sebagian petugas pertanian dengan berbagai proyeknya di semua lini yang cenderung melakukan kegiatan yang membuat para petani bersikap menunggu anjuran, arahan, dan bahkan instruksi yang dilakukan para petugas khususnya para penyuluh pertanian yang sehari-hari berada dilapangan dimana petugas penyuluh menunggu instruksi dari atasan (Achmad R,2006;7)

Menurut Martoyo (2002;37), koordinasi adalah proses pemanduan sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan unit-unit yang terpisah pada sebuah organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi, para individu dan bagian-bagian lain akan kehilangan pandangan tentang peran mereka di dalam organisasi yang bersangkutan. Mereka akan mengejar kepentingan mereka yang khas, seringkali dengan mengorbankan tujuan organisasi yang lebih besar. Dengan demikian,

koordinasi merupakan sarana mutlak yang diperlukan untuk dapat menciptakan efektivitas kerja terutama bagi kegiatan atau tugas-tugas pegawai pada instansi pemerintah.

Selanjutnya dalam rangka peningkatan efektivitas penyuluhan pertanian ini komponen yang paling strategis adalah pengembangan profesionalisme penyuluh pertanian mutlak dikembangkan kearah profesi yang mandiri dengan jati diri penyuluh pertanian profesional. Untuk itu secara gradual diperlukan pengembangan peran dan posisi penyuluh pertanian yang antara lain-lain akan mencakup: penyedia jasa pendidikan (konsultan) termasuk didalamnya konsultan agribisnis, mediator perdesaan, pemberdaya dan pembela petani, petugas profesional mandiri dan berkeahlian spesifik. Profesionalisme tersebut dapat dicapai melalui pelatihan-pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM penyuluh pertanian. Notoatmodjo (2003;101) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas atau hasil kerja pegawai, atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tiap pegawai.

Selain itu sikap atau perilaku yang dimiliki oleh petugas penyuluh pertanian cukup heterogen dimana heterogenitas penyuluh pertanian yang sangat besar ini memiliki sistem nilai dan norma budaya masing-masing. Keunikan sikap itu biasanya menjadi acuan berpikir dan pegangan untuk bertindak, sehingga hal ini sangat

berpengaruh pada pola penyampaian informasi kepada petani.

Kegiatan penyuluhan pertanian di Kabupaten Banyuasin mengalami beberapa kendala antara lain pelayanan penyuluhan mengalami degradasi yang sangat besar. Hal ini dikarenakan belum efektifnya koordinasi antara penyuluh dan lembaga terkait dalam hal pengawasan, akibatnya frekwensi penyelenggaraan penyuluhan menjadi rendah. Dari segi jumlah penyuluh masih dalam tahap penyesuaian kebutuhan. Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh penyuluh tidak dapat diterapkan secara langsung kepada petani dikarenakan kurangnya sosialisasi terhadap keberhasilan program kerja yang disampaikan. Banyaknya penyuluh pertanian yang keluar atau berhenti dalam jumlah yang cukup besar karena menghadapi pensiun dan beralih fungsi akibat perubahan sosial ekonomi kehidupan yang mempengaruhi sikap atau cara pandang identitas penyuluh. Sementara itu materi belum mengalami perubahan yang masih bisa kepada on-farm dan teknis budidaya.

Penulis merumuskan masalah adakah pengaruh signifikan koordinasi, pelatihan dan sikap secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Banyuasin, dengan hipotesis adanya pengaruh signifikan koordinasi, pelatihan dan sikap secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Banyuasin.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini yang diamati dan dianalisis yaitu, tentang Pengaruh Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Banyuasin. Dimana terdapat tiga variabel dalam penelitian yaitu; Variabel bebas (X1) Koordinasi, Variabel (X2) Pelatihan dan Variabel (X3) sikap, dan variabel (Y) Kinerja Penyuluh

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif, yaitu penelitian yang dirancang untuk memperoleh gambaran tentang Pengaruh Koordinasi, Pelatihan dan Sikap Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Banyuasin.

Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah, a) kinerja Pegawai(Y), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, b). Koordinasi (X1), adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dari kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, dan c) pelatihan (X2), yaitu suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, serta d). sikap (X3) adalah perilaku konvensional

masyarakat dan ia mempengaruhi semua tindakan meskipun sebagian besar tidak di sadarkannya.

Populasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 173 PPL, dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 10%, maka diperoleh sampel nya 63,36 dijadikan 65 sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode acak sederhana (simple Random Sampling).

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- 1). Transformasi Data;
- 2). Pengujian Validitas Data
- 3). Pengujian Reliabilitas Data.

Pengujian Asumsi Analisis Regresi Berganda,

- 1).Pengujian Normalitas data;
- 2). Pengujian Heterokedastisitas;
- 3). Pengujian Multikolinieritas

Model dan Rancangan Uji Hipotesis, setelah uji asumsi yang penting dalam regresi dapat dipenuhi, selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi. Adapun analisis persamaan regresi linear tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Penyuluh
 X1 = Koordinasi
 X2 = Pelatihan
 X3 = Sikap
 b1 ; b2 = Koefisien Regresi
 ε = Error Term

Uji F. adapun kriteria pengujiannya adalah:

H0 diterima : Sig F > 0,05 dan F hitung < F tabel

H0 ditolak : Sig F < 0,05 dan F hitung ≥ F table

H0 : Tidak ada pengaruh Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap secara bersama-sama terhadap Kinerja Penyuluh

Ha :Ada pengaruh Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap secara bersama-sama terhadap Kinerja Penyuluh

Uji t, adapun kreteria pengujiannya adalah:

H0 diterima : Sig t > 0,05 dan t hitung < t tabel

H0 ditolak : Sig t < 0,05 dan t hitung ≥ t table

H0 : Tidak ada pengaruh Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh

Ha :Ada pengaruh Koordinasi, Pelatihan dan Sikap secara parsial terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1). Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan di dapat nilai *r correlation pearson* untuk masing-masing item pada variabel adalah sebagai berikut:

Tabel. 1
Hasil Uji Validasi Koordinasi (X1)

Item	r Pearson Correlation	R table (α=5%)	Item	r Pearson Correlation	R table (α=5%)
1	0,682	0,25	5	0,399	0,25
2	0,677	0,25	6	0,566	0,25
3	0,555	0,25	7	0,382	0,25
4	0,692	0,25	8	0,566	0,25

Sumber: Hasil penelitian

Hasil tabel 1, di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika disbanding dengannilai r

tabel *product moment* yaitu 0,250 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

Tabel .2
Hasil uji Validitas Variabel Pelatihan(X2)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)	Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,348	0,25	7	0,454	0,25
2	0,365	0,25	8	0,599	0,25
3	0,555	0,25	9	0,331	0,25
4	0,478	0,25	10	0,489	0,25
5	0,278	0,25	11	0,513	0,25
6	0,72	0,25	12	0,316	0,25

Sumber : Hasil penelitian

Hasil tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika di banding dengan nilai *r*

tabel *product moment* yaitu 0,250 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

Tabel .3
Hasil uji Validitas Variabel Sikap(X3)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)	Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,434	0,25	7	0,567	0,25
2	0,68	0,25	8	0,745	0,25
3	0,482	0,25	9	0,41	0,25
4	0,517	0,25	10	0,548	0,25
5	0,688	0,25	11	0,566	0,25
6	0,462	0,25	12	0,67	0,25

Sumber : Hasil penelitian

Hasil tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika di banding dengan nilai *r*

tabel *product moment* yaitu 0,250 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

Tabel 4
Hasil uji Validitas Variabel Kinerja Penyuluh(Y)

Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)	Item	r Pearson Correlation	R table ($\alpha=5\%$)
1	0,611	0,25	6	0,357	0,25
2	0,422	0,25	7	0,352	0,25
3	0,443	0,25	8	0,511	0,25
4	0,461	0,25	9	0,609	0,25
5	0,548	0,25	10	0,553	0,25

Sumber : Hasil penelitian

Hasil tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *r pearson correlation* jika di banding dengan nilai *r tabel product moment* yaitu 0,250 adalah lebih besar sehingga item-item pertanyaan di atas adalah valid.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan, digunakan untuk mengukur ketelitian suatu

instrumen jika dipergunakan untuk mengukur himpunan objek yang sama-sama berkali-kalikan mendapatkan hasil yang serupa. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten. Dari hasil pengolahan data primer dengan menggunakan aplikasi computer SPSS, nilai tersebut direkapitulasi dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Koordinasil	0,832	Reliabel
Pelatihan	0,806	Reliabel
Sikap	0,875	Reliabel
Kinerja Penyuluh	0,803	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian

Nilai-nilai pada tabel 5 di atas untuk mesing-masing variabel penelitian , semuanya mendekati angla 1, hal

tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas instrument penelitian yang diujikan adalah handal yang berarti

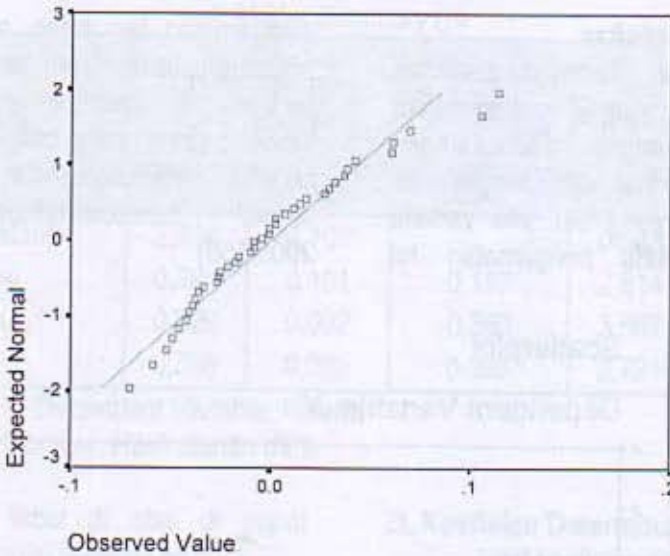
bahwa alat ukur yang digunakan apabila diukur atau dipakai secara berulang tidak akan mengalami perubahan dan akan memberikan hasil yang serupa.

3). Uji Asumsi Regresi Berganda

a). Uji Normalitas

Pada grafik di bawah ini terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal Q-Q Plot of Unstandardized Residu



Dikarenakan data tersebar secara normal maka dapat dikatakan model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi berdasarkan masukan variabel bebasnya.

b). Uji Multikolinearitas

Pada tabel. 6 terlihat nilai tolerance dan Variance inflation factor (VIF) mendekati angka 1 yaitu variabel Koordinasi 1,012; Pelatihan 1,145; Sikap 1,155 ; karena nilai-nilai VIF lebih kecil dari 5, hal ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

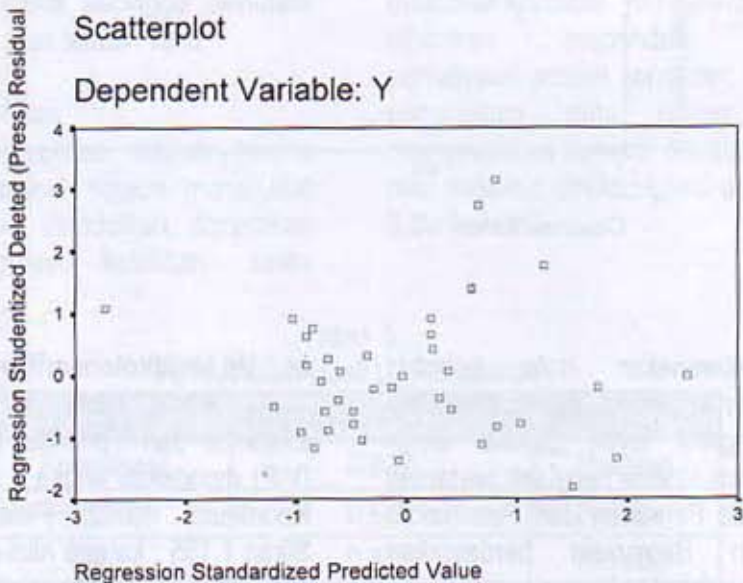
Tabel 6
 Hasil Diagnosis Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistik	
	Tolarace	VIF
Koordinasil	0,988	1,012
Pelatihan	0,874	1,145
Sikap	0,866	1,155

c). Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke

mangamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan sebaliknya jika berbeda di sebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Arif, 2005;150)



Terlihat pada Grafik diatas bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu teratur (bergelombang,

melebar, kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada

model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mendapatkan persamaan regresi.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS yang ditampilkan seperti pada tabel Coefficients berikut ini

1). Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang berasal dari data ordinal diubah menjadi data interval

Tabel. 7
Model Summary (b)

Model	Unstandardized Coefficients		Stanardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	3,316	6,107		0,543	0,589
Koordinasi	0,264	0,101	0,157	2,614	0,005
Pelatihan	0,329	0,092	0,369	3,567	0,001
Sikap	0,306	0,082	0,386	3,721	0

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil olahan data

Hasil tabel di atas di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,316 + 0,264 X_1 + 1,329 X_2 + 10,306 X_3$$

2). Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinan (R²) pada penelitian ini sebesar 0,543 atau 54,3% dari masukan variabel bebasnya. Secara lengkap diperlihatkan pada tabel 8 berikut:

Tabel. 8
Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,737(a)	0,543	0,402	4,070433

Sumber: Hasil olahan data

Nilai koefisien determinasi 0,543 menunjukkan bahwa variasi

kinerja penyuluh pertanian dan peternakan sebesar 54,3% dapat

dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel koordinasi (X1), pelatihan (X2), dan sikap (X3) sedangkan sisanya sebesar 45,7 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3). Uji Serentak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menyatakan apakah variabel-variabel

bebas yang diteliti berpengaruh signifikan atau tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya adalah dengan menggunakan signifikansi F yakni ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dalam menjelaskan koefisien F garis regresi dalam penelitian ini.

Tabel 9
ANOVA(b)

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	963.676	3	321.225	24.170	,000(a)
	Residual	810.674	61	13.290		
	Total	1.774.350	64			

a. predictors: (Constant), Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap

b. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 9 di atas merupakan tabel yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama, nilai signifikansi F adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yaitu berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi (X1), Pelatihan (X2) dan Sikap (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Penyuluh (Y). dengan demikian hipotesa "Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap terhadap Kinerja

Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi" adalah benar.

1) Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t. Besarnya koefisien beta dengan analisis menggunakan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Coefficients(a)

	Model	Unstandadized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	3,316	6,107		0,54	0,59
	Koordinasi	0,264	0,101	0,157	2,61	0,01
	Pelatihan	1,329	0,092	0,369	3,57	0
	Sikap	0,306	0,082	0,386	3,72	0

a. Depenent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 10 di atas maka akan dapat menguji hipotesis kedua yaitu sebagai berikut:

Nilai t hitung Koordinasi (X_1), sebesar 2,614 dengan p -value sebesar 0,006 karena lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variable Koordinasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Penyuluh (Y)

Nilai t hitung Pelatihan (X_2), sebesar 3,567 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara variabel Pelatihan (X_2) terhadap variabel Kinerja Penyuluh (Y).

Nilai t hitung Sikap (X_3), sebesar 3,721 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau nilai t tabel = 1,645 lebih kecil dari nilai t hitung. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti

menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara variabel Sikap (X_3) terhadap variabel Kinerja Penyuluh (Y).

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan analisis t , variabel koordinasi berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi. Artinya tolak H_0 dan terima H_a . Nilai koefisien regresi variabel koordinasi sebesar 0,264 hal ini membuktikan bahwa peningkatan variabel koordinasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuwangi sebesar 0,264.

2) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh

Analisis statistik uji t menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh

sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Artinya tolak H_0 dan terima H_a . Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,329 yang berarti peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuasin sebesar 0,329.

Pelatihan yang dilakukan oleh petugas penyuluh pertanian dirasakan manfaatnya secara langsung dalam bekerja sebagai ujung tombak pembangunan pertanian. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden berdasarkan kuesioner yang diberikan dimana sebagian besar petugas penyuluh bertujuan mengikuti pelatihan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada petani.

3) Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil penelitian menunjukkan variabel sikap berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Artinya tolak H_0 dan terima H_a . Nilai koefisien regresi variabel sikap sebesar 0,306 yang berarti peningkatan satu satuan variabel sikap akan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Peternakan

Kabupaten Banyuasin sebesar 0,306 satuan.

4) Pengaruh Koordinasi, Pelatihan, dan Sikap Terhadap Kinerja Penyuluh.

Berdasarkan analisis uji F, variabel koordinasi, pelatihan, dan sikap berpengaruh sangat nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuasin. Artinya tolak H_0 dan terima H_a . Dilihat dari nilai koefisien determinasinya (R^2), ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian sebesar 54,3%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel lain sebesar 45,7%.

Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif koordinasi, pelatihan, dan sikap secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuasin.
2. Terdapat pengaruh positif koordinasi, pelatihan, dan sikap secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Banyuasin.

Keputakaan

- Achmad Rivai, 2006), **Reorientasi Penyuluhan Pertanian Prasyarat Pertanian Kerakyatan**, Badan Pengembangan SDM Pertanian, Jakarta
- Andi Nu Graha, 2005, **Jurnal-pelatihan-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan**. Jurnal Ekonomi-MODERNISASI, Vol 1 No: 2. html <http://html-pdf-converter.com/pdf/>
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung
- Budi Setiono, 2000, **Jaring Birokrasi, Tinjauan dari aspek Politik dan administrasi**, PT. Gugus Press, Jakarta
- Hani Handoko, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta, BPFE
- Martoyo Susilo, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 4, Yogyakarta, BPFE
- Matutina Domi C. dan dan Poltak Manurung, 1992, **Manajemen Personalia**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Mawardi, 2005, **Personalia Penyuluhan Pertanian Di Era Otonomi Daerah (Desentralisasi dan Pelayanan Penyuluhan Pertanian)**, SEMERU, Jakarta
- Mintorogo, M.A., dan dan Sendarmayanti, 2001, **Pengembangan Kepribadian Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kerja**, Ilham Jaya, Bandung
- Moekijat, 2004, **Koordinasi Suatu tinjauan Teoritis**, Mandar Maju, Bandung
- Notoatmodjo, 2003, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta, Jakarta
- Prawiro Sentono, 1999, **Strategi Kebudayaan**, PT. Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen P, 1996, **Organization Behaviour**, Alih Bahasa Dr. Handayani
- Sadili Samsuddin, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka Setia, Bandung
- Sugiyono, 2001, **Metode Penelitian Administrasi**, CV. Alfabeta, Bandung Yogyakarta
- Sujarwa, 2000, **Manusia dan Fenomena Budaya**, Universitas Ahmad Dahlan,
- Tangkilisan Hessel Nogi, S., 2005, **Manajemen Publik**, PT. Grasindo, Jakarta
- Tilaar, H. A. R., 2004, **Strategi Peningkatan Kerja Sumber Daya Manusia Melalui PUSDIKLAT Untuk mewujudkan Good Governance**, Jurnal Pendidikan, Panabur, Vol. 02/Th. III/Maret 2004.