

BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Struktur Organisasi penyuluh memiliki dampak signifikan terhadap kinerja penyuluh, menyumbang 13.1%. Secara khusus, ditemukan bahwa struktur organisasi yang sederhana cenderung meningkatkan kinerja penyuluh.
2. Karakteristik Penyuluh juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, meskipun dengan kontribusi yang lebih kecil yaitu 2.2%. Aspek kepangkatan atau posisi fungsional penyuluh merupakan penyumbang terbesar dalam peningkatan kinerja ini.
3. Kepuasan Kerja penyuluh menjadi faktor yang sangat dominan, memengaruhi kinerja penyuluh secara signifikan hingga 60.1%. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai terbukti memegang peranan krusial dalam mendorong kepuasan pada kinerja penyuluh.
4. Kompetensi Penyuluh menunjukkan pengaruh signifikan sebesar 29.4% terhadap kinerja penyuluh. Kemampuan dalam melakukan evaluasi pelaksanaan program dan menyusun laporan mendominasi dalam peningkatan kinerja penyuluh secara keseluruhan.
5. Motivasi Penyuluh turut memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 11,5%. Kebutuhan untuk menjalin afiliasi dan hubungan baik dengan berbagai pihak serta pemangku kepentingan (stakeholder) menjadi sangat penting bagi penyuluh dalam upaya meningkatkan kinerja.
6. Kemandirian Penyuluh secara signifikan memengaruhi kinerja penyuluh sebesar 31.5%. Aspek kemandirian intelektual teridentifikasi sebagai unsur paling dominan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja penyuluh.

7. Kinerja penyuluh memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap perilaku petani, memengaruhi hingga 71.5%. Dalam hal ini, penguasaan penyuluh terhadap kemampuan teknis budidaya secara menyeluruh menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja dan perubahan perilaku positif pada petani.
8. Kepuasan petani berperan sebagai faktor mediasi yang signifikan, memengaruhi hubungan antara kinerja penyuluh dan perilaku petani, dengan porsi 1.4%. Unsur produksi menjadi alasan utama kepuasan petani, yang kemudian turut memengaruhi dinamika antara kinerja penyuluh dan perilaku petani.
9. Kebaruan Penelitian ini mengemukakan bahwa kinerja penyuluh dalam mendorong adopsi hasil penyuluhan memiliki dampak pada perilaku petani, namun pengaruh ini dimediasi oleh kepuasan petani. Artinya, perilaku petani terhadap rekomendasi penyuluhan yang berasal dari kinerja penyuluh sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Implikasi bagi teori Maslow

Teori hierarki kebutuhan Maslow memiliki dampak signifikan di berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan. Teori ini menekankan bahwa manusia didorong oleh serangkaian kebutuhan yang tersusun secara berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan cinta dan kepemilikan, Kebutuhan harga diri hingga kebutuhan aktualisasi diri. Pemahaman akan hierarki ini memungkinkan para manajer, pendidik, dan profesional kesehatan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan.

Implikasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia:

- a. **Motivasi Karyawan:** Teori Maslow membantu manajer memahami apa yang sebenarnya memotivasi karyawan mereka. Dengan kesadaran bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, manajer dapat merancang kebijakan dan program yang tepat untuk memenuhi berbagai tingkatan kebutuhan tersebut. Misalnya, gaji yang memadai (untuk kebutuhan fisiologis dan keamanan), lingkungan kerja yang aman dan kondusif (untuk kebutuhan keamanan), kesempatan untuk berkolaborasi dan membangun hubungan baik (untuk kebutuhan sosial), pengakuan atas pencapaian (untuk kebutuhan penghargaan), serta peluang untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier (untuk kebutuhan aktualisasi diri).
- b. **Peningkatan Kepuasan Kerja:** Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, teori Maslow berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya tercukupi cenderung akan lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan.
- c. **Pengembangan Karyawan:** Teori ini mendorong organisasi untuk menyediakan kesempatan pengembangan diri dan karier bagi karyawan. Hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai potensi maksimalnya dan meraih aktualisasi diri di lingkungan kerja.

Implikasi dalam Pendidikan:

- a. **Pembelajaran Menyeluruh:** Pendidik dapat menerapkan teori Maslow untuk menciptakan suasana belajar yang mendukung kesejahteraan menyeluruh peserta didik. Memastikan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fundamental siswa – seperti asupan gizi, rasa aman, dan kepemilikan – merupakan prasyarat krusial agar mereka dapat berkonsentrasi pada proses pembelajaran.
- b. **Peningkatan Motivasi Belajar:** Memahami bahwa siswa memiliki kebutuhan akan rasa aman, diterima, dan dihargai dapat membimbing guru dalam membentuk suasana kelas yang positif dan mendorong semangat belajar. Pemberian masukan yang konstruktif, penciptaan peluang kolaborasi, serta

pengakuan terhadap pencapaian siswa, mampu mendorong dan meningkatkan dorongan belajar mereka.

- c. Pengembangan Bakat: Selain itu, teori Maslow juga mendorong para pendidik untuk membimbing peserta didik dalam meraih potensi maksimal mereka. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyediaan aneka ragam pengalaman belajar yang variatif dan mendukung perkembangan individu mereka.

Implikasi Teori Kinerja Harapan (Expectancy Theory) oleh Victor Vroom

Teori Kinerja Harapan, atau yang dikenal sebagai Expectancy Theory, dicetuskan oleh Victor Vroom, menguraikan bagaimana seseorang terdorong untuk bertindak. Motivasi ini sangat bergantung pada bagaimana mereka memandang harapan, instrumentalitas, dan valensi. Intinya, teori ini menegaskan bahwa untuk memotivasi karyawan secara efektif, manajer harus memahami bagaimana setiap individu menilai hubungan antara usaha yang dikeluarkan, hasil yang dicapai, dan imbalan yang mereka inginkan.

1. Harapan (Expectancy): Harapan ini muncul ketika karyawan yakin bahwa kerja keras mereka akan membawa hasil yang baik. Oleh karena itu, manajer perlu memastikan karyawan memiliki kemampuan, sarana, dan bantuan yang diperlukan untuk mencapai target mereka.
2. Instrumentalitas (Instrumentality): Aspek ini berkaitan dengan keyakinan bahwa kinerja yang optimal akan membuahkan imbalan atau hasil yang diharapkan. Manajer bertanggung jawab untuk memastikan sistem penghargaan yang ada bersifat transparan, setara, dan memiliki korelasi langsung dengan kinerja.
3. Valensi (Valence): Valensi mengacu pada sejauh mana karyawan menghargai atau menganggap penting imbalan yang ditawarkan. Penting bagi manajer untuk memahami preferensi setiap karyawan terkait penghargaan dan menyediakannya secara tepat.

2. Implementasi Praktis Teori Kinerja Harapan

1. Manajemen Berbasis Tujuan: Menentukan target atau sasaran yang gamblang dan terukur, serta berikan masukan (feedback) secara rutin.
2. Pengembangan Kemampuan: Menyediakan program pelatihan dan pengembangan guna mengasah kemampuan dan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan.
3. Sistem Imbalan yang Setara: Desain sistem imbalan yang setara dan transparan, juga bahwa setiap penghargaan yang diberikan selaras dengan pencapaian kinerja.
4. Pemahaman Terhadap Karyawan: Menyisihkan waktu untuk lebih mengenal karyawan, memahami pendorong motivasi serta ekspektasi mereka, dan berikan dukungan yang diperlukan.

Dengan menguasai dan mengaplikasikan Teori Harapan Kinerja ini, para manajer memiliki peluang untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih bersemangat dan pada akhirnya, lebih produktif.

3. Teori Disonansi Kognitif Leon Festinger

Implikasi Teori Disonansi Kognitif

Teori ini membantu kita memahami mengapa seseorang cenderung menolak informasi yang bertentangan dengan keyakinannya, mencari pembenaran atas tindakan yang tidak sejalan dengan nilai-nilainya, dan lebih suka mencari informasi yang menguatkan pandangan yang sudah dimilikinya. Secara lebih rinci, dampaknya meliputi:

- a. Perubahan Sikap dan Perilaku: Teori ini menjelaskan alasan di balik kecenderungan seseorang untuk mengubah sikap atau perilakunya guna mengurangi rasa tidak nyaman (disonansi). Contohnya, seorang perokok yang mengetahui bahaya merokok mungkin akan mulai mempertanyakan bukti ilmiah atau mencari informasi yang mendukung kebiasaan merokoknya.
- b. Pembenaran Tindakan: Orang seringkali mencari pembenaran atas tindakan yang telah mereka lakukan, meskipun tindakan tersebut bertolak belakang

dengan keyakinan pribadi mereka. Ini adalah cara untuk meredakan ketidaknyamanan yang muncul akibat inkonsistensi tersebut.

- c. Pencarian Informasi Konfirmasi: Manusia memiliki kecenderungan untuk mencari informasi yang memperkuat pandangan atau keyakinan yang sudah mereka pegang, sambil menghindari informasi yang justru bertentangan. Fenomena ini dikenal sebagai bias konfirmasi.
- d. Pengambilan Keputusan: Teori disonansi kognitif juga menerangkan mengapa seseorang cenderung mengambil keputusan yang sejalan dengan keyakinan dan tindakan yang telah diambil sebelumnya, meskipun mungkin ada alternatif yang sebenarnya lebih menguntungkan.
- e. Pengaruh Sosial: Tingkat disonansi kognitif yang dirasakan seseorang bisa sangat dipengaruhi oleh tekanan dari lingkungan sosial dan harapan-harapan dari orang di sekitarnya.
- f. Penerapan dalam Pemasaran dan Periklanan: Dalam dunia pemasaran dan periklanan, teori ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk membentuk perilaku konsumen. Misalnya, dengan menciptakan kesan kebutuhan atau rasa khawatir yang sebenarnya tidak ada, agar konsumen terdorong untuk membeli produk tertentu.
- g. Pendidikan dan Kesadaran Diri: Pemahaman tentang disonansi kognitif dapat meningkatkan kesadaran diri seseorang. Hal ini membantu individu untuk lebih jeli melihat bagaimana proses pengambilan keputusannya berjalan dan bagaimana ia bereaksi terhadap informasi yang berlawanan dengan apa yang sudah diyakininya.

Singkatnya, teori disonansi kognitif menawarkan sebuah landasan yang sangat bermanfaat untuk memahami cara manusia berinteraksi dengan lingkungannya dan upaya mereka untuk menjaga keselarasan antara pemikiran serta tindakan.

5.2.2 Implikasi Praktis

5.2.2.1 Bagi Penyuluh Pertanian

Peningkatan Kinerja Penyuluh erat kaitannya dengan unsur-unsur seperti Struktur Organisasi Penyuluh, Karakteristik Penyuluh, Kepuasan Kerja Penyuluh, Kompetensi Penyuluh, Motivasi Penyuluh dan Kemandirian Penyuluh. Bagi Penyuluh yang menerapkan unsur-unsur tersebut dapat meningkatkan Kinerja dan dampaknya terhadap perilaku petani dalam adopsi teknologi budidaya padi serta unsur mediasi Kepuasan Petani. Kepuasan Petani sebagai mediasi mempengaruhi Kinerja Penyuluh dan Perilaku Petani.

5.2.2.2 Implikasi Bagi Petani

Dengan meningkatnya Kinerja Penyuluh juga dapat mempengaruhi Perilaku Petani dalam meningkatkan produksi padi yang dibimbing oleh penyuluh pertanian. Petani dapat merasa puas dengan kinerja penyuluh sehingga harapannya dapat meningkatkan produksi padi, meningkatnya ilmu pertanian dan meningkatnya kesejahteraan petani.

5.2.2.3 Implikasi Bagi Pemerintah

Dengan memahami Kinerja Penyuluh dan dampaknya pada peningkatan produksi padi bagi petani serta memperhatikan unsur-unsur Struktur Organisasi Penyuluh, Karakteristik Penyuluh, Kepuasan Kerja Penyuluh, Kompetensi Penyuluh, Motivasi Penyuluh dan Kemandirian Penyuluh dapat bagi pemerintah untuk merumuskan kebijakan tentang tata kelola dan peningkatan Kinerja Penyuluh.

5.3 Saran

Dari temuan penelitian yang kompleks, maka peneliti memberikan saran kepada pemangku kepentingan yakni :

a. Untuk Dinas Pertanian (Pemerintah Daerah):

1. Memprioritaskan Peningkatan Kepuasan Petani: Kepuasan para petani terbukti menjadi faktor kunci yang sangat memengaruhi dan menjadi

penentu keberhasilan seorang penyuluh. Oleh karena itu, program penyuluhan ke depan perlu dirancang tidak sekadar untuk menyampaikan teknologi, tetapi juga untuk secara proaktif mengukur dan meningkatkan tingkat kepuasan petani. Hal ini dapat diwujudkan melalui survei kepuasan secara berkala atau penyelenggaraan forum dialog yang rutin.

2. Fokus pada Faktor Internal Penyuluh: Mengingat tingginya kontribusi faktor internal terhadap kinerja penyuluh (dengan nilai R2 mencapai 92,5%), sangatlah penting untuk terus memperbaiki dan mengembangkan aspek-aspek yang memengaruhinya. Rekomendasi spesifiknya meliputi:
3. Penguatan Kompetensi dan Motivasi: Adakan pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya terfokus pada aspek teknis budidaya padi, tetapi juga mencakup manajemen penyuluhan dan pengembangan diri para penyuluh.
4. Perbaiki Struktur Organisasi dan Dukungan: Pastikan bahwa struktur organisasi di tingkat lapangan mendukung fleksibilitas dan kecepatan respons penyuluh dalam menanggapi permasalahan petani. Tingkatkan pula kepuasan kerja para penyuluh melalui pemberian insentif, penghargaan, atau jenjang karier yang jelas, sebab hal ini akan berdampak langsung pada capaian kinerja mereka.
5. Penguatan Fungsi Penyuluh Pertanian. Untuk memperkuat kerja sama di bidang Penyuluhan Pertanian, perlu adanya koordinasi yang solid antara penyelenggaraan program di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, hingga kecamatan (Peraturan Menteri Pertanian No 27 tahun 2023).
6. Mengintegrasikan Indikator Perilaku dan Kepuasan Petani: Indikator penilaian kinerja penyuluh sebaiknya tidak hanya diukur berdasarkan aktivitas yang dilakukan (misalnya, frekuensi kunjungan), tetapi juga dari hasil nyata (outcome) seperti perubahan perilaku petani (dengan kontribusi 79,5%) dan tingkat kepuasan petani (dengan kontribusi 75,3%) terhadap layanan yang telah mereka terima.

b. Untuk para Penyuluh Pertanian (Praktisi Lapangan):

1. Memprioritaskan Kepuasan Petani sebagai Tujuan Utama. Para penyuluh perlu menyadari bahwa menyalurkan teknologi saja tidaklah cukup. Keberhasilan jangka panjang sangat bergantung pada apakah petani merasa puas dengan seluruh proses penyuluhan yang diberikan. Pendekatan yang melibatkan petani secara aktif, mau mendengarkan keluh kesah mereka, serta memberikan jalan keluar yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan di lapangan, akan sangat menunjang kepuasan tersebut.
2. Menjalin Hubungan Pribadi yang Erat dan Bangun Rasa Saling Percaya. Kepuasan petani kerap kali timbul dari interaksi personal yang hangat dan baik. Penyuluh seyogianya hadir sebagai rekan kerja atau sahabat bagi petani, bukan sekadar sebagai pengajar atau instruktur. Dengan adanya rasa percaya yang kuat, petani akan lebih terbuka dan lebih mudah menerima teknologi baru yang disarankan.
3. Memahami Kebutuhan Petani secara Menyeluruh. Sebelum menyampaikan materi atau memberikan saran, sangat penting untuk benar-benar mengerti masalah-masalah nyata yang sedang dihadapi oleh para petani. Konten atau informasi yang sesuai dan relevan dengan persoalan petani akan secara otomatis menumbuhkan rasa puas dan membuat proses penyuluhan menjadi jauh lebih berdampak.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Mengeksplorasi Faktor Kepuasan Petani secara Mendalam: Mengingat peran krusial kepuasan petani, studi selanjutnya dapat difokuskan untuk menganalisis lebih mendalam faktor-faktor spesifik yang paling memengaruhi atau membentuk kepuasan petani di Jawa Timur. Contohnya termasuk ketepatan waktu kunjungan penyuluh, empati yang ditunjukkan oleh penyuluh, ketersediaan sarana produksi, atau kejelasan informasi yang diterima.

2. Menggunakan Pendekatan Kualitatif: Guna memahami secara holistik alasan di balik kuatnya peran kepuasan sebagai variabel moderasi, pendekatan kualitatif, melalui wawancara mendalam atau studi kasus dengan petani dan penyuluh, sangat direkomendasikan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih kaya akan nuansa dan konteks, yang mungkin tidak sepenuhnya terungkap melalui data kuantitatif semata.
3. Menguji Model pada Komoditas Pertanian Lain: Model yang telah dikembangkan ini juga dapat diaplikasikan atau diuji coba pada komoditas pertanian lain (misalnya jagung, kedelai, atau hortikultura) guna meninjau apakah pola dan struktur hubungan yang serupa juga ditemukan secara umum di sektor pertanian yang berbeda.