PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEMAMPUAN INDIVIDU TERHADAP KINERJA PENYULUH SOSIAL DAN PARTISIPASI MASYARAKAT

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INDIVIDUAL CAPACITY ON SOCIAL EXTENSION WORKERS PERFORMANCE AND COMMUNITY PARTICIPATION

Subhan Kadir, Sunarru Samsi Hariadi, dan Subejo

Jurusan Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada
Jl. Teknika Utara, Pogung, Sleman, Yogyakarta, Indonesia.
E-mail: subhan.kadir@mail.ugm.ac.id

Diterima: 12 April 2016; Direvisi: 16 Agustus 2016; Disetujui: 14 Desember 2016

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kemampuan individu terhadap kinerja penyuluh sosial dan terhadap partisipasi masyarakat. Penelitian diharapkan menghasilkan sebuah model untuk peningkatan partisipasi masyarakat dalam program kesejahteraan sosial melalui kinerja penyuluh, kemampun individu dan dukungan organisasi. Penelitian menggunakan metode penelitian survey kuantitafif dan analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktur dengan program AMOS. Pengumpulan data menggunakan angket kemampuan individu, dukungan organisasi, kinerja penyuluh sosial, dan partisipasi masyarakat. Responden yang berpartisipasi penelitian ini adalah sebanyak 124 penyuluh sosial dan calon penyuluh sosial yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh (r=623; p=0,012), juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan kinerja penyuluh terhadap partisipasi masyarakat (r=0,644; p=0,021), ditemukan juga adanya korelasi positif antara dukungan organisasi dengan kemampuan individu (r=0,558; p=0,000). Kinerja penyuluh sosial memoderasi hubungan antara dukungan organisasi dan partisipasi masyarakat. Model peningkatan partisipasi masyarakat juga telah diindentifikasi di dalam penelitian ini.

Kata kunci: *dukungan organisasi, kinerja penyuluh sosial, partisipasi masyarakat.*

Abstract

This quantitative research has intended to investigate the role of organizational support and individual capacity of social extension workers' performance. The successful of those performance has been measured on social participation on social development. The research has expected to gain a kind of model of social participation in social welfare programs, through social worker's performance, individual capacity and organizational support. The research is a quantitative survey. Data has been analized through AMOS program. Data were collected in a survey using four instruments measuring competence, organizational support, worker performance and community participation. The study found that organizational support has positive and significant association with social extension workers' performance. The association betwen social extension workers' performance and community participation was also found to be positive and significant. Perfomance of social extension workers was found to be a moderating factors as it mediate organizational support to community participation.

Keywords: *organizational support, social extension workers' performance, community participation.*

PENDAHULUAN

Pembangunan kesejahteraan sosial merupakan upaya yang teroganisir untuk membantu masyarakat maupun individu dalam memenuhi kebutuhan dasar dan kesejahteraannya. Kesejahteraan sosial merupakan cita-cita bangsa dan merupakan tanggung jawab negara kepada rakyat Indonesia sebagaimana yang diamanatkan konstitusi. Kementerian Sosial merupakan lembaga negara yang bertanggung jawab untuk menyusun kebijakan dan melaksanakan upaya kesejahteraan melalui program-program kesejahteraan sosial.

Untuk menjamin suksesnya program kesejahteraan sosial maka dibutuhkan partisipasi aktif masyarakat dalam pembangunan. Sebagaimana dalam sistem demokrasi, masyarakat tidak hanya menjadi objek tetapi juga sebagai subjek pembangunan. Conyers (1992), menyatakan partisipasi masyarakat dalam pembangunan menjadi penting karena tiga hal. Partisipasi merupakan alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan, dan sikap masyarakat setempat. Masyarakat akan lebih percaya pada program/ proyek ketika mereka dilibatkan. Partisipasi merupakan hak demokrasi.

Melalui partisipasi tujuan akan mudah dicapai dan konflik dapat diredam dengan pola demokrasi setempat. Kurangnya partisipasi masyarakat dalam sebuah program mengindikasikan adanya penolakan internal dikalangan masyarakat (Soetomo, 2006). Partisipasi bertujuan untuk membuat semua orang dalam masyarakat terlibat secara aktif dalam proses-proses dan kegiatan masyarakat. Semakin banyak orang yang terlibat secara aktif maka semakin ideal kepemilikan masyarakat dan proses-proses inklusif yang akan diwujudkan (Ife & Tesoriero, 2008).

Ada dua tenaga fungsional yang dibina langsung oleh Kementerian Sosial dan terlibat dalam berbagai program pembangunan sosial, yaitu: pekerja sosial dan penyuluh sosial. fungsional pekerja sosial telah ada sejak lama dan memiliki basis pendidikan profesi yang sudah mapan. Sementara fungsional penyuluh sosial masih baru terbentuk pada 2008 dan personilnya direkrut dari berbagai latar belakang pendidikan sosial, pendidikan, psikologi, maupun eksakta. Oleh karenanya penyuluh sosial menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Output dari tugas pokok penyuluh sosial adalah meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial. Sebagaimana konsep penyuluhan sosial sebagai suatu proses pengubahan prilaku yang dilakukan melalui penyebarluasan informasi, komunikasi, motivasi, dan edukasi baik secara lisan, tulisan, maupun peragaan kepada kelompok sasaran sehingga muncul pemahaman yang sama, pengetahuan, dan kemauan guna berpartisipasi aktif dalam pembangunan kesejahteraan sosial (Permenpan nomor PER/ 06/ M.PAN/ 4/2008 dan peraturan bersama Mensos dan Kepala BKN nomor 41/ HUK-PPS/ 2008).

Van Den Ban & Hawkins memberikan definisi penyuluhan secara luas, "*involves the conscious use of communication of information to help people form sound opinions and make good decisions*" (penyuluhan melibatkan secara sadar komunikasi informasi untuk membantu orang-orang menyuarakan opini dan membuat keputusan yang baik) (Ray, 1998). Ray juga mengemukakan definisinya sendiri, penyuluhan sebagai "*the science of making people inovatif for sustainable improvement in their quality of life*" (ilmu yang membuat orang-orang berinovasi untuk peningkatan kualitas hidup mereka secara berkelanjutan). Dengan demikian *outcome* penyuluhan sosial sesuai

definisi diatas adalah meningkatnya kualitas hidup atau kesejahteraan masyarakat.

Penyuluh sosial memiliki peran strategis sebagai mediator antara pemerintah dan masyarakat. Penyuluh melaksanakan program pemerintah kepada masyarakat (*top down*) dan menyampaikan aspirasi masyarakat kepada pemerintah (*bottom up*) untuk evaluasi dan perbaikan program. Misalnya pada Program Home Care Direktorat Lanjut Usia yang dilaksanan di Panti Tresna Werdha, penyuluh sosial terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan, mulai sosialisasi program, merekrut dan mendidik pendamping, menetapkan lanjut usia sasaran, bersama dengan pendamping memberikan pelayanan, mengembangkan jejaring (*networking*) sampai evaluasi. Dengan demikian penyuluh sosial mengetahui persis bagaimana kondisi riil yang ada dilapangan, mengetahui keluhan-keluahan lanjut usia dan keluarganya serta mendapatkan masukan dari pendamping dan stake holder yang terlibat untuk disampaikan kepada pihak pengambil kebijakan (Direktorat Lanjut Usia) agar dilakukan perbaikan dan penyesuaian program.

Agar partisipasi masyarakat menjadi lebih baik, penyuluh sosial dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui dua hal, yaitu kemampuan yang dimiliki meliputi minat, motivasi, kepribadian ekstraversi, dan etika kerja; serta adanya dukungan dari organisasi meliputi: pelatihan, peralatan dan teknologi, manajemen dan rekan kerja, serta standar kinerja.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan dari elemen kuantitas dan kualitas hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja sebagai catatan hasil yang diproduksi atau dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktifitas tertentu selama dalam periode waktu tertentu (Bernardin, 2003). Kinerja sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit tempat ia bekerja (Sudarmanto, 2009). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksankan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997). Dari berbagai definisi yang dikemukakan maka dapat disimpulkan kinerja sebagai suatu set perilaku yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil maksimal sesuai tujuan organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Ada banyak teori tentang kinerja namun dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Mathis & Jackson (2006) karena melibatkan variabel dukungan organisasi yang sangat sesuai dengan kondisi birokrasi. Menurut Mathis & Jackson (2006), kinerja dipengaruhi oleh *Ability* (kemampuan individu), *effort* (usaha yang dicurahkan), dan *support* (dukungan). Kemampuan individu terdiri dari unsur bakat, minat, dan kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdari dari: motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan kerja. Sedangkan dukungan organisasi tediri dari: Pelatihan, standar kinerja, peralatan dan teknologi, serta manajemen dan rekan kerja.

Dalam penelitian ini kemampuan dan usaha digabung menjadi satu variabel yaitu kemampuan individu, sedangkan dukungan menjadi variabel dukungan organisasi. Dengan demikian kemampuan individu meliputi indikator: minat, motivasi, kepribadian, dan etika kerja. Sedangkan dukungan organisasi meliputi indikator: pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Untuk kinerja penyuluh sosial menggunakan indiakator yang sesuai

tupoksinya yaitu: persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan, pengembangan kualitas penyuluhan, pengembangan profesi, dan penunjang penyuluhan.

Minat merupakan kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu (Sugono, et al., 2008). Minat berawal dari adanya kesadaran yang menimbulkan ketertarikan yang dapat membangkitkan keinginan dan pada akhirnya merangsang tindakan (Walgito, 2009). Adanya minat yang tinggi memungkinkan seseorang melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang (Witherington, 1991).

Motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis & Jackson, 2006). Motivasi bisa berasal dari dalam diri maupun luar diri yang dapat membangkitkan antusiasme (Daft, 2006). Umstot (1988) dan Gibson et al. (1997), lebih menekankan pada proses bagaimana prilaku diberi energi dan diarahkan. Teori kebutuhan yang dipelajari David Mc. Clelland mengatakan bahwa seorang dengan kebutuhan yang kuat akan menggunakan tingkahlakunya untuk memuaskan kebutuhan dan kebutuhan tersebut dipelajari dari masyarakat atau kebudayaan, meliputi: kebutuhan pencapaian, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997). Motivasi pada banyak penelitian memiliki pengaruh positif pada kinerja (Arifin, 2011; Muliady, 2009; Syah & Prawitasari, 1998).

Kepribadian merupakan karakteristik yang mendefinisikan diri seseorang dan berguna dalam adaptasi serta interaksi dengan lingkungan sosialnya. Terdapat lima ciri kepribadian utama yang dikenal sebagai *the big five personality* (Mathis & Jackson, 2006; Santrock, 2004; Luthans, 2006), meliputi: berhati-hati / kesungguhan / kesadaran (conscientiousness), keramahtamahan / sifat menyenangkan, ekstrovert / ekstraversi, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman.

Etika kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan dasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai kerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup mereka (Walgito, 2009). Definisi ini lebih kompleks dalam menyatukan pemahaman yang berbeda antara etika kerja dan etos kerja. Penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara etika kerja dengan kinerja seseorang (Fauzi, 2011; Siswanto, 2013).

Elemen pertama dari dukungan organisasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh adalah pelatihan. Pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik yang dapat digunakan dalam pekerjaan mereka (Mathis & Jackson, 2006). Mali (2012) mencatat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Untuk menjamin kinerja penyuluh sosial, mereka memerlukan peralatan dan teknologi. Peralatan berupa alat bantu penyuluhan dan sarana transportasi untuk menjangkau masyarakat. Termasuk juga media yang dibutuhkan untuk menjangkau sasaran penyuluhan secara efektif, baik dalam bentuk alat (*hardware*) maupun perangkat lunak (*software*). Agar pekerjaan yang dilakukan dapat efektif dan efesien maka diperlukan standar kinerja yang jelas dan terukur. Standar kinerja ditetapkan berdasarkan hasil analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Kemudian dari itu dapat dibuat secara langsung standar kinerja yang dapat menunjukkan apa yang dicapai dan bagaimana kinerja diukur (Mathis & Jackson, 2006). Manajemen menekankan adanya peran manajer yaitu peran interpersonal, peran pengambil keputusan, dan peran informasi. Peran manajemen penting pada pekerjaan yang dispesialisasikan dan melibatkan banyak

orang seperti dalam kegiatan pengembangan masyarakat. Penyuluh tidak hanya bekerja sendiri tetap melibatkan individu lain atau rekan kerja. Kehadiran rekan kerja dapat memfasilitasi kinerja tetapi juga dapat menghambat kinerja. Oleh karenanya peran manajer sangat penting dalam mengarahkan kinerja tim.

Belum ada penilitian tentang kinerja penyuluh yang menggunakan teori Mathis & Jackson (2006) secara utuh. Penelitian yang ada menganalisis unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja secara terpisah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh berdasarkan pada penelitian terdahulu adalah karekteristik, kompetensi, dan motivasi penyuluh, besar pengaruh ketiganya terhadap kinerja adalah 45% (Muliady, 2009). Kinerja petani pemandu atau lebih akrab disebut sebagai penyuluh swadaya dipengaruhi oleh kompetensi, karakteristik lingkungan, dan dinamika belajar, ketiganya mempengaruhi kinerja sebesar 60% (Effendy, 2009). Kinerja penyuluh pertanian lapangan di Timor Leste dipengaruhi secara positif oleh sikap mereka (Mali, 2012). Kinerja penyuluh juga dipengaruhi oleh etos kerja; masa kerja, keterampilan, orientasi nilai budaya, dan progresifitas petani, pengaruhnya secara bersama-sama adalah sebesar 71,1% (Siswanto, 2013). Penelitian lainnya pada penyuluh pertanian menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka adalah karakteristik; kompetensi; dan motivasi (Ilmawan & Romadi, 2012). Kinerja penyuluh pertanian juga dipengaruhi oleh kompetensi; karakteristik; motivasi; dan kemandirian (Sapar, Jahi, Asngari, Saleh, & Purnaba, 2011; 2012).

Berdasarkan pada konsep penyuluhan sosial, penyuluhan diarahkan untuk membangkitkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial. Cohen & Uphoff (1977), memberikan definisi partisipasi secara komprehensif yaitu keterlibatan aktif masyarakat dalam proses pembuatan keputusan tentang apa yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan pengambilan keputusan untuk berkontribusi sumber daya atau bekerjasama dalam organisasi atau kegiatan khusus, barbagi manfaat dari program dan evaluasi program pembangunan.

Hasil peneltian terdahulu tentang pengaruh kinerja terhadap partisipasi adalah sebagai berikut. Ditemukan pengaruh positif dan signfikan kinerja kader pembedayaan masyarakat desa (KPMD) terhadap tingkat partisipasi masyarakat dalam program PNPM (Nur, 2015). Kinerja pengurus koperasi berpengaruh positif terhadap partisipasi anggota koperasi (Apriansyah, Syahruddin, & Utmomo, 2015; Robbi, Indrawati, & Haryana, 2016; Sulistyowati, Hadi, & Harnanik, 2015). Pada bidang pendidikan, kinerja totor berpengaruh positif terhadap partisipasi belajar peserta didik (Nurdiana, 2014)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dari hasil analisis pengaruh dukungan organisasi dan kemampuan individu terhadap kinerja penyuluh dan partisipasi masyarakat. Sehingga diperoleh model yang sesuai untuk meningkatkan partisipasi masyarakat pada konteks penyuluhan sosial.

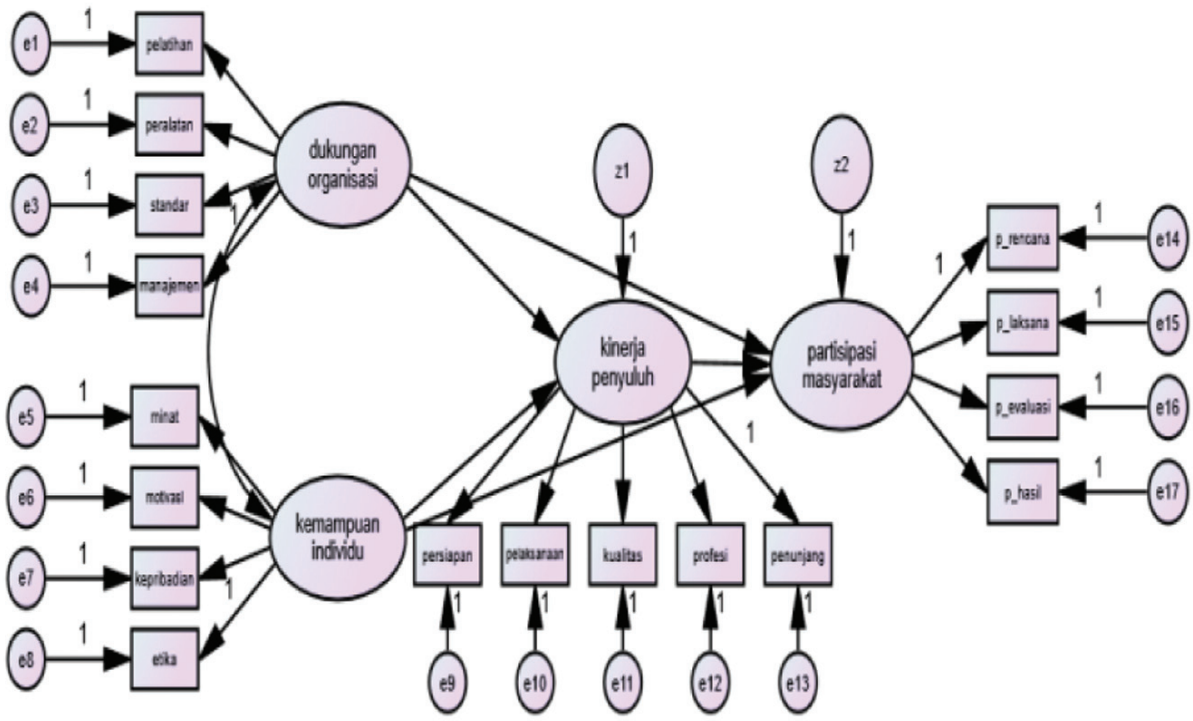
METODE

Penelitian ini melibatkan 149 penyuluh sosial dan calon penyuluh sosial sebagai responden. Mereka adalah peserta diklat calon fungsional penyuluh sosial angkatan pertama hingga angkatan ketiga. Sebagian diantaranya telah menjadi fungsional penyuluh sosial dan sebagian masih berstatus calon penyuluh sosial. Calon penyuluh sosial juga dilibatkan karena setelah mengkuti diklat mereka juga telah melaksanakan tugas-tugas penyuluhan sosial sebagaimana yang telah berstatus fungsional. Sebanyak 124 responden mengisi

dan mengembalikan kuisioner yang dikirim oleh peneliti (tingkat partisipasi 83,3%).

Pengumpulan data survey menggunakan angket untuk mengukur dukungan organisasi (meliputi indikator: pelatihan, peralatan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja), kemampuan indidivu (meliputi indikator: minat, motivasi, kepribadian ekstraversi, etika), kinerja penyuluh (meliputi indikator: persiapan, pelaksanaan, pengembangan kualitas, pengembangan profesi, pendukung), dan partisipasi masyarakat (meliputi indikator partisipasi dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, menikmati hasil). Angket tersebut dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dan konsep terkait. Pemberian skala menggunakan metode penskalaan Likert menurut Azwar (2012). Kemampuan individu dan partisipasi masyarakat menggunakan respon sangat tidak setuju (skala 0) hingga sangat setuju (skala 4). Kinerja penyuluh dan partisipasi masyarakat menggunakan respon tidak pernah (skala 0) hingga sangat sering/konsisten (skala 4). Partisipasi masyarakat dinilai berdasarkan persepsi penyuluh.

Analisis data menggunakan analisis model persamaan struktur / SEM (structural equation modeling). Analisis ini dianggap lebih kompleks karena mengkombinasikan analisis faktor (*path analysis*) dan regresi dalam menguji hubungan antar variabel dalam model, baik itu antar indikator dengan konstruknya maupun hubungan antar konstruk (Santoso, 2011). Langkah pertama dalam melakukan analisis SEM adalah membuat model SEM. Model SEM dibuat berdasarkan teori dan konsep yang telah disusun sebelumnya. Model struktural yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. Penelitian dilakukan pada tahun 2015.



Gambar 1. Model hipotesis penelitian

Gambar 1. memperlihatkan bahwa model terdiri dari empat konstruk laten atau variabel. Dua konstruk laten eksogenus (variabel bebas) yaitu dukungan organisasi dan kemampuan individu. Satu konstruk laten endogenus (variabel terikat) yaitu kinerja penyuluh sebagai mediator dan konstruk laten eksogenus partisipasi masyarakat. Konstruk laten tidak bisa diukur tanpa variabel manifes atau indikator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1. memperlihatkan karakteristik demografi responden.

Tabel 1. Karakteristik Demografi

Karakteristik Demografi	n	%
Jenis Kelamin		
◦ Laki-Laki	61	49,2
◦ Perempuan	63	50,8
Pendidikan		
◦ S1	107	86,3
◦ S2	17	13,7
Jurusan		
◦ Penyuluhan	2	1,6
◦ Pekerja Sosial	36	29,0
◦ Pendidikan	12	9,7
◦ Psikologi	4	3,2
◦ Sosiologi	32	25,8
◦ Lainnya	38	30,6
Unit kerja		
◦ Kementerian	45	36,3
◦ Pemprov/Pemkot	38	30,6
◦ Pemkab	41	33,1
Jabatan		
◦ Calon Penyuluh Sosial	59	47,6
◦ Penyuluh Sosial Muda	46	37,1
◦ Penyuluh Sosial Pertama	12	9,7
◦ Penyuluh Sosial Madya	7	5,6
Provinsi tempat bekerja		
◦ Bengkulu	1	,8
◦ DKI	34	27,4
◦ Jabar	17	13,7
◦ Jateng	16	12,9
◦ Jatim	14	11,3
◦ Jogja	4	3,2
◦ Kalsel	2	1,6
◦ Kalteng	6	4,8
◦ Malut	1	0,8
◦ NTB	3	2,4
◦ NTT	2	1,6
◦ Riau	1	0,8
◦ Sulbar	5	4,0
◦ Sulsel	6	4,8
◦ Sulut	8	6,5
◦ Sumsel	1	0,8
◦ Sumut	3	2,4
	Mean	**SD**
Umur	38,84	7,277
Masa Kerja	3,31	1,588

Keterangan: N=124

Usia rata-rata responden adalah 38 tahun dengan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan (50,8%). Sebanyak 86,3% reponden berlatar belakang pendidikan S1. Jurusan pendidikan terbanyak adalah pekerja sosial sebanyak 29,0% dan sosiologi 25,8%. Hanya 1,6% yang memiliki latar belakang penyuluhan atau komunikasi (secara spesifik jurusan dakwah dan komunikasi).

Sebanyak 36,3% responden bekerja di Kementerian, selebihnya bekerja di Pemerintah Daerah Kabupaten, Kota, dan Provinsi. Jabatan terbanyak adalah sebagai calon fungsional Penyuluh Sosial yaitu sebanyak 47,6%, lainnya adalah Penyuluh Sosial Muda 37,1%, Penyuluh Sosial Pertama 9,7%, dan Penyuluh Sosial Madya 5,6%. Masa kerja sebagai Penyuluh Sosial atau calon fungsional Penyuluh Sosial rata-rata adalah 3,31 tahun. Lokasi tempat bekerja responden sebagian besar berada di pulau Jawa. Sebanyak 27,4% di DKI Jakarta; 142,9 % di Jawa Tengah; 11,3 % di Jawa Timur; 713,7 % di Jawa Barat; selebihnnya tersebar di tiga belas provinsi Indonesia.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji *measurement* model. Tujuannya adalah untuk menilai *degre*

of freedom, validitas konstruk, reliabilitas konstruk, *goddness of fit*, dan normalitas data. uji *measurement* dilakukan dalam dua tahap yaitu uji *measurement* parsial dan uji *measurement* model bersama. Uji *measurement* parsial difokuskan pada uji validitas dan reliabilitas konstruk. Hasilnnya dapat dilihat pada tabel 2.

Uji validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui sejauhmana indikator menjelaskan konstruk. Nilai *loading factor* atau *coeficient standardized* 0,5 atau lebih menunjukkan indikator valid. Sedangkan reliabilitas konstruk dimaksudkan untuk mengukur konsistensi internal indikator sebuah bentukan yang menunjukkan sejauh mana derajat masing-masing indikator mengidikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Nilai yang ideal adalah 0,7 namun nilai 0,5 keatas sudah dapat diterima (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk Pada Uji *Measurement* Parsial.

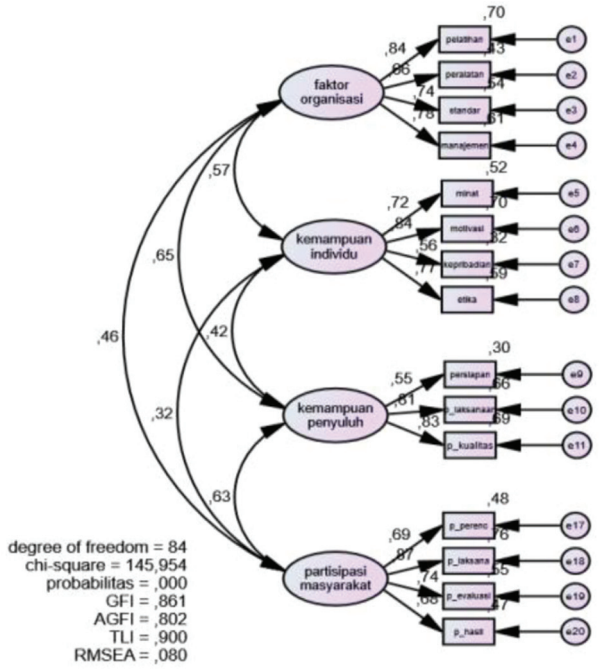
Konstruk	Indikator	KV	KR
Dukungan org.	Pelatihan	,801	,675
	Peralatan	,676	
	Standar kinerja	,712	
	Manajemen	,761	
Kemamp. Ind.	Minat	,626	,621
	Motivasi	,894	
	Kepribadian	,610	
	Etika kerja	,657	
Kinerja peny.	Persiapan	,746	,744
	Pelaksanaan	,876	
	Pengembangan	,738	
Partisipasi masy.	Perencanaan	,675	,704
	Pelaksanaan	,906	
	Evaluasi	,756	
	Menikmati	,688	

Sumber: Diolah dari data primer

Keterangan:

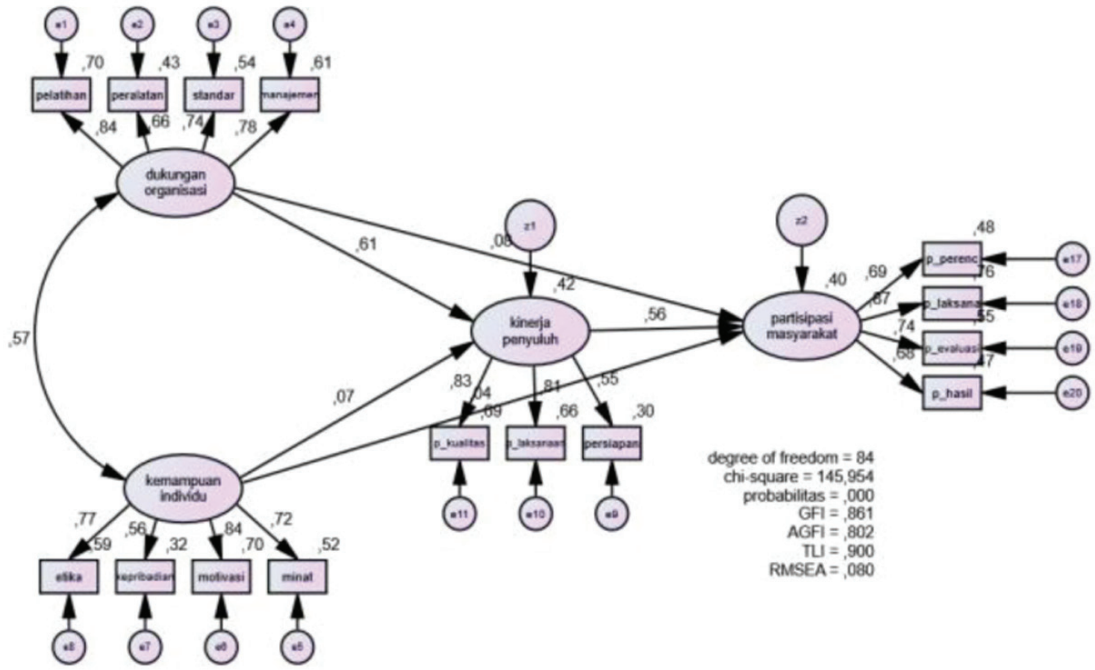
KV : Konstruk Validitas;
KR : Konstruk Reliablitas.

Pada tabel 2. terlihat kinerja penyuluh kini menjadi tiga indikator dimana pada awalnya lima indikator. Indikator pengembangan profesi dan penunjang penyuluhan memiliki nilai *coeficient standardize* kurang dari 0,5 sehingga dikeluarkan dari model karena dianggap tidak valid. Semua indikator konstruk pada tabel 2. sudah menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas konstruk yang baik.



Gambar 2. Uji *Measurement* model

Selanjutnya dilakukan uji *measurement* model secara bersama sebagaimana pada gambar 2. Hasil uji *measurement* model memperlihatkan model memiliki degree of freedom positif yaitu 84 yang berarti model dinyatakan overidentified. Nilai goodness of fit belum menunjukkan nilai yang ideal, angka probabilitasnya masih dibawah 0,05 sehingga masih perlu dilakukan respecification model. Untuk memperoleh normalitas data pada tahap ini, peneliti melakukan drop out tujuh kode responden karena memiliki data outlier. Hasil uji normalitas setelah data outlier dikeluarkan menjadi 2,272 (lebih rendah dari dari 2,58).



Gambar 3. Uji Struktural Model Standar

Tabel 3. Hasil Uji Struktural Model Standar

Variabel yang dihubungkan			koefesien regresi	R		R^2
do	→	kp	,296	,607	(***)	,421
ki	→	kp	,042	,068		
kp	→	pm	,463	,560	(**)	,400
do	→	pm	,003	,081		
ki	→	pm	,019	,036		
			kovarians			
do	↔	ki	3,859	,574	(***)	

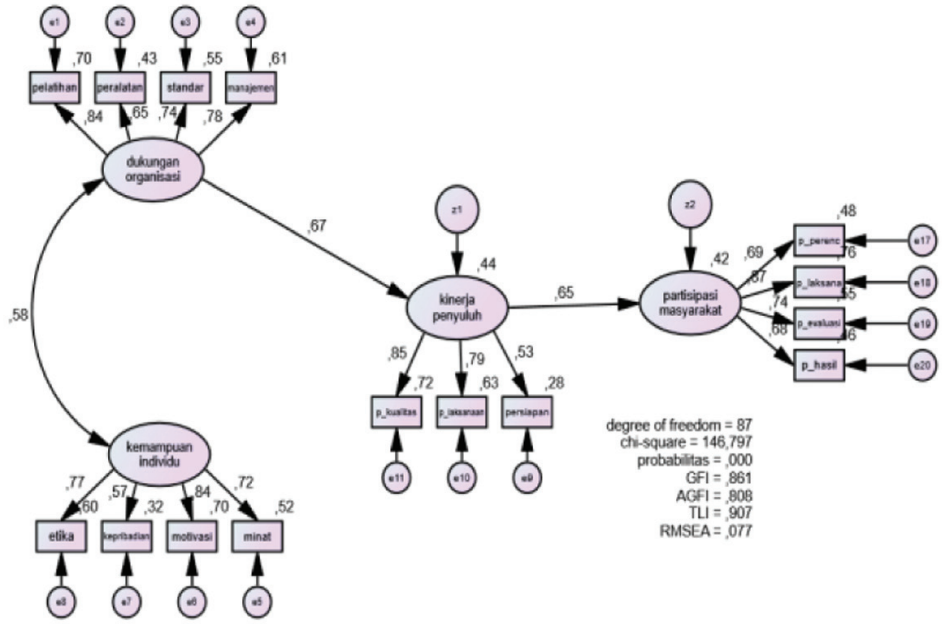
Sumber: diolah dari data primer

Keterangan:

(***) signifikan α 0,001; (**) signifikan α 0,01; do: dukungan organisasi; ki: kemampuan individu; kp: kinerja penyuluh; pm: partisipasi masyarakat

Analisis dilanjutkan dengan uji struktural model untuk melihat hubungan antar variabel. Tabel 3. memperlihatkan hubungan antar variabel penelitian. Dukungan orgnisasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh (r=60,7; p=0,000) tetapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap partisipasi masyarakat (r=0,81; p=0,601). Kemampuan individu tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh (r=0,068; p=0,581) dan tidak berpengaruh terhadap partisipasi masyarakat (r=0,036; p=0,763). Kinerja penyuluh berpengaruh positif terhadap partisipasi masyarakat (r=0,560; p=0,001). *Goodnes of fit* juga belum menunjukkan angka yang baik, nilai probabilitas chi-square masih menunjukkan angka 0,00 dibawah taraf 0,05. Dengan demikian model masih perlu dilakukan respecification dengan cara menghapus garis antar variabel yang tidak berpengaruh.

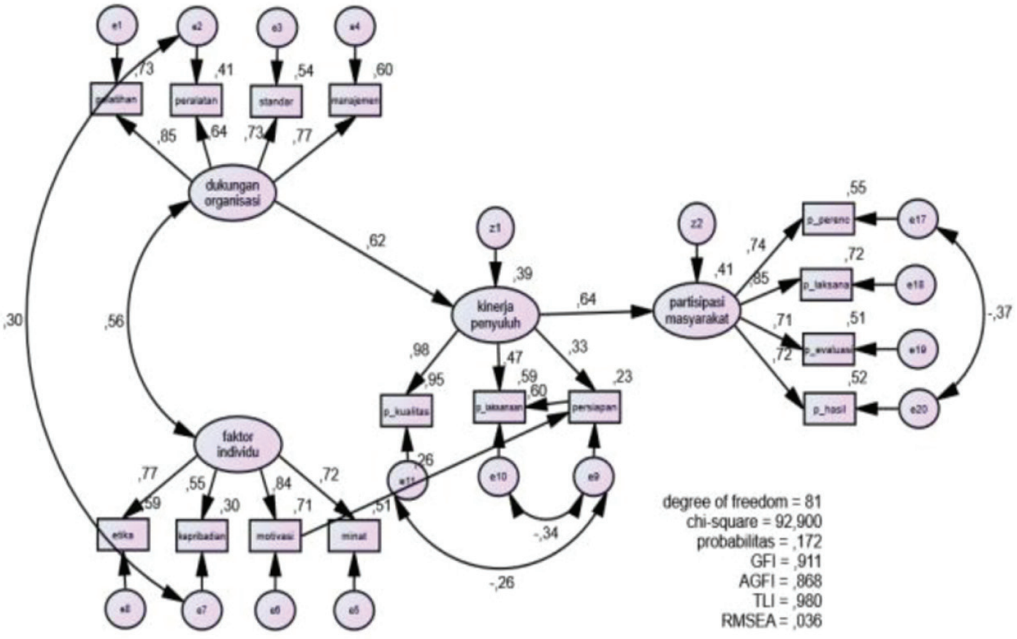
Perubahan spesifikasi model parsimony (pada gambar 4) belum membuat indikator goodness of fit menjadi signifikan. Probabilitas chi-square masih menunjukkan angka kurang dari 0,05. GFI, AGFI, dan TLI belum menunjukkan angka 0,9 dan RMSEA belum kurang dari 0,8. Dengan demikan model belum dinyatakan fit dengan data yang dimiliki.



Gambar 4. Hasil Uji Struktural Model Parsimony

Langkah selanjutnya adalah melihat *output* modification indices. Dalam *output* AMOS menyarankan kepada peneliti untuk menarik garis *variance* dan *covariance* antar indikator maupun antar indikator dengan konstruk. Apa yang disarankan oleh AMOS tidak serta merta diikuti apabila tanpa dasar teori yang bisa melandasi (Santoso, 2011; Ghozali, 2011). Model modifkasi yang telah dilakukan dapat dilihat pada gambar 5.

Setelah dilakukan modifikasi model parsimony maka diperolah indikator *goodness of fit* yang diharapkan. Nilai probilitas chi-square 0,172 telah lebih besar dari 0,05. Indikator GFI dan TLI telah menunjukkan nilai 0,9 mendekati angka 1 dan RMSEA 0,036 dibahwah 0,08. Dengan demikian model telah dinyatakan fit.



Gambar 5. Uji Struktural Model Parsiomony Modifikasi

Tabel 4. Hasil Uji Struktural Model Parsimony Modifikasi

Variabel yang dihubungkan			koefisien regresi	R		R^2
do	→	kp	,183	,623	(*)	,389
kp	→	pm	,934	,644	(*)	,415
mot	→	per	,175	,255	(**)	,226
per	→	Pel	,994	,603	(**)	,587
			kovarians			
ki	↔	do	3,803	,558	(***)	

Sumber: diolah dari data primer

Keterangan:

(*) signifikan α 0,05; (**) signifikan α 0,01; (***) signifikan α 0,001; do: dukungan organisasi; ki: kemampuan individu; kp: kinerja penyuluh; pm: partisipasi masyarakat; mot: motivasi; per: persiapan; pel: pelaksanaan

Sebagaimana dilihat pada tabel 4. pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja penyuluh adalah signfikan dengan nilai p <0,05. Nilai koefisien regresi adalah positif sebesar 0,183 yang berarti jika dukungan organisasi mengalami peningkatan 1 poin maka terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,183. Koefisien standardisasi dukungan organisasi sebesar 0,623 yang berarti kekuatan hubungan keduanya adalah sedang. Besarnya pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja penyuluh adalah sebesar 38,9%; 61,1% lainnya disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel.

Tidak ditemukan pengaruh kemampuan individu terhadap partisipasi masyarakat. Namun kemampuan individu memiliki korelasi positif dengan faktor invidu dengan nilai p signifikan pada taraf 0,01. Nilai korelasi positif 0,558 berarti jika faktor individu mengalami peningkatan maka akan meningkatkan dukungan organisasi, begitupun sebaliknya.

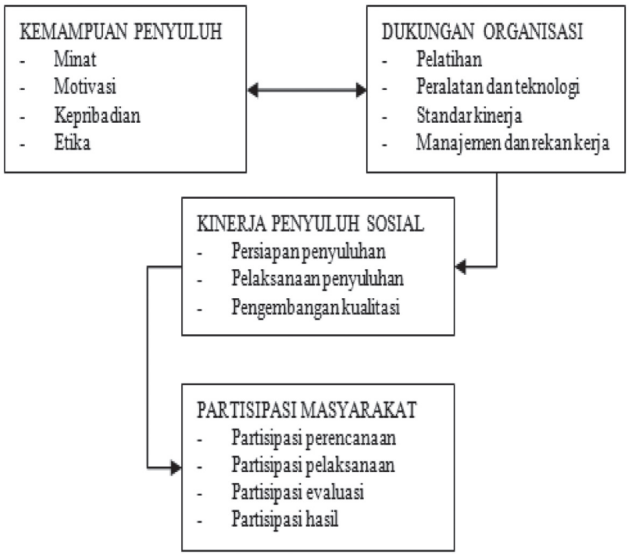
Pengaruh kinerja penyuluh terhadap partisipasi masyarakat signifikan dengan nilai p < 0,05. Pengaruhnya positif dengan nilai koefesien regresi sebesar 0,934 yang berati jika kinerja penyuluh meningkat satu poin maka akan terjadi peningkatan partisipasi masyarakat sebesar 0,934. Koefien standardisasi sebesar 0,644 berati kekuatan hubungan kinerja penyuluh dengan partisipasi masyarakat adalah sedang. Kekuatan pengaruh kinerja penyuluh terhadap partisipasi masyarakat adalah sebesar 41,5%.

Di dalam model ini juga ditemukan pengaruh motivasi terhadap persiapan penyuluhan signifikan pada taraf 0,01, berpengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,175. Jika motivasi penyuluh meningkat satu poin maka akan terjadi peningkatan kinerja penyuluh dalam mempersiapkan penyuluhan sebesar 0,175 poin. Nilai koefisien standardisasi sebesar 0,255 yang berarti kekuatan pengaruh motivasi terhadap persiapan penyuluh lemah. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh dalam melakukan persiapan penyuluhan sebesar 22,6%.

Sementera itu kinerja penyuluh dalam mempersiapkan penyuluhan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan penyuluhan. Nilai p signifikan pada taraf 0,05. Koefesien regresi sebesar 0,994 artinya jika persiapan penyuluhan mengalami peningkatan satu poin maka akan terjadi peningkatan pelaksanaan penyuluhan sebesar 0,994 poin. Koefisien standardisasi sebesar 0,603 yang berati kekuatan pengaruh persiapan penyuluhan terhadap pelaksanaan penyuluhan berada pada taraf sedang. Besarnya pengaruh persiapan terhadap pelaksanaan penyuluhan sebesar 58,7%.

Model struktural juga menunjukkan pengaruh positif antara dukungan organisasi dengan kinerja penyuluh sosial dan pengaruh positif antara kinerja penyuluh sosial dengan partisipasi masyarakat. Dapat dikatakan bahwa kinerja penyuluh sosial adalah mediator

hubungan antara dukungan organisasi dengan partisipasi masyarakat. Model peningkatan partisipasi masyarakat dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Model Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Program Kesejahteraan Sosial Melalui Kemampuan Individu, Dukungan Organisasi dan Kinerja Penyuluh Sosial

Dukungan organisasi perpengaruh secara positif terhadap meningkatnya kinerja penyuluh sosial. Dukungan organisasi tersebut meliputi: pelatihan fungsional dan teknis penyuluhan; pengadaan peralatan dan teknologi yang diperlukan dalam penyuluhan langsung maupun tidak langsung; ditetapkannya standar kinerja yang terarah dan terukur; dan dukungan dari manajemen dan rekan kerja.

Pelatihan merupakan cara untuk memberikan kapabilitas (pengetahuan dan kempuan) kepada penyuluh (Mathis & Jackson, 2006). Pelatihan merupakan kegiatan yang sangat penting diberikan untuk menyuluh, mengingat penyuluh sosial direkrut dari berbagai latar belakang pendidikan dan belum ada pendidikan yang secara khusus yang mencetak tenaga penyuluh sosial. Oleh karenanya pelatihan menjadi sarana yang paling tepat untuk membekali penyuluh tentang keterampilan teknis dan kemampuan fungsional sebagai penyuluh. Beberapa penelitian telah membuktikan pelatihan berpengaruh positif terhadap partisipasi masyarakat baik pada area penyuluhan mapun area non penyuluhan (Agusta & Sutanto, 2013; Mali, 2012; Widyatmoko & Pramudi, 2011)

Penyuluh sosial dalam melaksanakan perannya membutuhkan peralatan dan teknologi yang sesuai. Untuk menjangkau masyarakat jauh mereka membutuhkan sarana trasnportasi. Untuk menjangkau audience yang lebih luas dibutuhkan media internet dan sosial media. Untuk melakukan penyuluhan langsung membutuhkan alat peraga khusus, pembesar suara, proyektor, laptop, DVD player, dan lain-lain. Singkat kata peralatan dan teknologi menjadi utama dalam menopang kinerja penyuluh sosial. Mufti (2013), telah membuktikan bagaimana peran media sosial mempengaruhi kinerja penyuluhan dalam menjangkau audiens.

Dukungan organisasi selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh sosial adalah standar kinerja. Standar kinerja yang realistis dan terukur serta dapat dipahami dengan jelas oleh penyuluh adalah hal yang mutlak. Tanpa adanya standar kinerja, penyuluh mungkin akan melaksanakan tugas tanpa target. Dalam kegiatan sehari-hari seorang penyuluh tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja sebagai penyuluh tetapi ia juga dibebankan tugas-tugas lain yang mungkin tidak relevan dengan tugas utamanya. Sehingga dengan adanya standar kinerja mengarahkan pekerjaan penyuluh agar dapat dicapai pada waktu yang ditargetkan. Hasil penelitian telah menunjukkan bagaimana penetapan standar kinerja dapat membantu karyawan untuk memahami harapan dari posisi mereka, departeman juga dapat menilai kinerja secara objektif, dan pada akhirnya perusahaan juga mampu menilai kinerja dan kegiatan departemen (Manifol, Erkkila, Jhonson, & Bayles, 1998).

Pekerjaan pengembangan masyarakat yang dilakukan oleh penyuluh selalu melibatkan banyak orang dan kegiatannya dilakukan lebih banyak diluar kantor. Dengan demikian diperlukan dukungan manajemen dan rekan kerja lainnya. Manajemen dalam hal ini peran menejer sangat besar dalam memberikan keleluasan dan kebijakan adiministrasi kepada penyuluh untuk melakukan kegiatan luar kantor. Manajer juga berperan besar dalam mengatur anggota tim yang terlibat. Fokus perhatian manajemen terutama bagaimana pembagian reward pada pekerjaan yang dilakukan bersama harus didasarkan pada besarnya kontribusi. Ketidakadilan dalam sistem reward mengakibatkan keterlibatan rekan kerja justru menurunkan kinerja (Baron & Byrne, 2005).

Kemapuan individu meliputi: minat, motivasi, kepribadian ekstra versi, etika kerja tidak ditemukan pengaruhnya secara signifikan terahadap kinerja penyuluh. Hal ini tentu bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian Sardini (2013) dan Siagian (2013), menemukan hubungan positif minat terhadap kinerja. Kedua penelitian memiliki area yang berbeda, Sardini (2013) pada area pendidikan respondennya adalah siswa sedangkan Siagian (2013) meneliti pada responden staf administrasi yang tentu juga berbeda karakteristiknya dengan penyuluh sosial. Motivasi tinggi tidak menjamain tingginya kinerja dalam penelitian ini. Motivasi yang besar dari penyuluh perlu disokong oleh organisasi berupa kebijakan dan peralatan. Hasil penelitian tentang motivasi yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh juga didukung oleh Effendy (2009) pada responden penyuluh swadaya.

Dalam model struktural juga ditemukan pengaruh positif motivasi (indikator atau variabel manifes dari kemampuan individu) secara signifikan terhadap persiapan penyuluhan (indikator atau variabel manifes dari kinerja). Memulai sebuah pekerjaan adalah pekerjaan yang tidak begitu mudah, namun seorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mudah mengatasi hal tersebut. Mengingat motivasi merupakan pendorong bagaimana perilaku diarahkan (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997)

Kepribadian ekstraversi dan etika kerja beguna bagi penyuluh dalam berinteraksi dengan masyarakat dan rekan kerja. Seseorang yang memiliki kepribadian ekstraversi dan etika kerja yang baik akan sangat mudah bergaul dan mudah diterima dalam kelompok sosial. Namun dalam penelitian ini kepribadian dan etika kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini karena indikator pencapaian kinerja penyuluh pada penelitian ini tidak diukur berdasarkan faktor sosial akan tetapi berdasarkan faktor administratif.

Walaupun kemampuan individu tidak memiliki pengaruh langsung terhadap partisipasi masyarakat namun ia memiliki korelasi positif yang signifikan dengan dukungan organisasi. Artinya untuk meningkatkan dukungan organisasi terhadap penyuluh, seorang penyuluh harus menunjukkan kemampuan individu yang lebih baik. Hal ini sangat realistis bahwa organisasi akan memberikan dukungannya jika penyuluh menunjukkan diri bahwa mereka bisa bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya jika penyuluh melihat dukungan organisasi cukup baik kepadanya maka ia akan menunjukkan kemampuan individu yang lebih baik pula.

Selanjutnya kinerja penyuluh bepengaruh positif secara signifikat terhadap partisipasi masyarakat. Hal ini sesuai dengan harapan dari tujuan utama penyuluhan sosial, yaitu agar masyarakat atau sasaran penyuluhan mau berpartisipasi dalam pembangunan kesejahteraan. Temuan ini relevan dengan

penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kinerja terhadap partisipasi pada area pengembangan masyarakat (Nur, 2015), organisasi koperasi (Apriansyah, Syahruddin, & Utmomo, 2015; Robbi, Indrawati, & Haryana, 2016; Sulistyowati, Hadi, & Harnanik, 2015), dan pendidikan (Nurdiana, 2014). Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kinerja penyuluh sosial memediasi hubugan antara dukungan organisasi dengan partisipasi masyarakat. Jika lembaga ingin program kesejahteraan sosial mendapat partisipasi aktif masayarakat maka lembaga harus mengupayakan peningkatan kinerja penyuluh sosial melalui dukungan organisasi karena melalui penyuluh sosial program dari lembaga akan diterima baik oleh masyarakat.

KESIMPULAN

Kemampuan individu meliputi minat, motivasi, kepribadian, dan etika tidak berpengaruh secara signifikan terahadap kinerja penyuluh sosial. Kinerja penyuluh sosial secara signifikan dipengaruhi oleh dukungan organisasi meliputi: pemberian pelatihan, pengadaan alat dan teknologi yang diperlukan dalam penyuluhan, adanya standar kinerja yang realistis dan terukur, serta adanya dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Meskipun kemampuan individu tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja penyuluh sosial namun ia memiliki korelasi positif dengan dukungan organisasi. Kinerja penyuluh sosial berpengaruh positif terhadap partisipasi masyarakat dan ia menjadi mediator antara dukungan organisasi dengan partisipasi masyarakat.

SARAN

Disarankan kepada lembaga yang mempekerjakan penyuluh sosial, memberikan dukungan berupa pelatihan, alat dan teknologi, membuat standar kinerja, dan dukungan yang baik dari manajemen dan rekan kerja agar kinerja penyuluh sosial menjadi meningkat. Meningkatnya kinerja penyuluh sosial dapat pula meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program kesejahteraan sosial. Program kesejahteraan sosial yang dijalankan akan lebih baik jika selalu melibatkan penyuluh sosial karena kinerja mereka merupakan mediator yang baik antara lembaga/organisasi dan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada para Penyuluh Sosial yang telah bersedia menjadi responden dan kepada Bapak Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial serta jajarannya yang telah membantu biaya untuk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Agora, 1 (3), 1-9.

Apriansyah, Syahruddin, H., & Utmomo, B. B. (2015). Pengaruh Kinerja Pengurus Terhadap Partisipasi Anggota Pada Kperasi Primkop Polda Kalbar. Jurnal Pendidikan Dan Pembejaran, 4 (9), 1-11.

Arifin, M. Z. (2011). Pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karwayan Rumah Sakit Ciawi (Skripsi). Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manejemen Intitut Pertanian Bogor.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala PSikologi (2nd ed.). Yogyakarta: Pustakan Pelajar.

Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). Psikologi Sosial (10th ed., Vol. II). Jakarta: Penerbit Erlangga.

Bernardin, J. (2003). Human Resource

Management, An Experiential Approach, (3th ed.). Boston: Mc. Graw.

Cohen, J. M., & Uphoff, T. (1977). Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design, Implementation and *Evaluation*. Newyork: Ithaca: Cornell University.

Conyers, D. (1992). Perencanaan Sosial di Dunia Ketiga Suatu Pengantar. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Daft, L. R. (2006). Management Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.

Effendy, L. (2009). Kinerja Petani Pemandu dalam Pengembangan PHT dan Dampaknya pada Perilaku Petani di Jawa Barat (DISERTASI). Bogor: IPB.

Fauzi, M. (2011). Pengaruh etika kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Ghozali, I. (2011). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 19,0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1997). Oranizations; Behavior, Structure, Processes. Chicago: Irwin.

Ife, J., & Tesoriero, F. (2008). Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi: *Community development*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ilmawan, A. B., & Romadi, U. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Waringin Anom, Kabupaten Gresik. Agriekstensia, 11 (1), 19-30.

Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi (10th Edition ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mali, C. G. (2012). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Distrik Liquicca, Timor Leste (Thesis). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Manifol, C., Erkkila, D. M., Jhonson, C., & Bayles, G. L. (1998). The depelopment of performance standard for medical communications personnel. Therapeutic Innovation & Regulatory Science, 32 (4), 1093-1107.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Mufti, A. (2013). Peran sosial media dalam meningkatkan kesehatan masyarakat di tujuh daerah terpencil di Indonesia. e-Indonesia Initiatives (e-II Forum) (hal. 21-24). Bandung: Institut Teknologi Bandung ICT For Smart Society.

Muliady, T. R. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat (Disertasi). Bogor: IPB.

Nur, M. Z. (2015). Pengaruh Kinerja Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) Terhadap Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Pelansanaan PNPM Mandiri Pedesaan di Desa Sumanda Kecamata Pugung Kabupten Tanggamus Tahun 2015. Bandar Lampung: Fakultas Keguran Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Nurdiana, G. (2014). Hubungan kinerja tutor dengan partisipasi belajar peserta

didik prograk kejar paket C di Sanggar Kegiatan Belajar Bondowoso tahun 2014 (Skripsi). Jember: Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Permenpan nomor PER/ 06/ M.PAN/ 4/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial dan angka Kreditnya

Peraturan Bersama Mensos dan Kepala BKN nomor 41/ HUK-PPS/ 2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial dan Angka Kreditnya

Ray, G. (1998). Extension Communication and Management (3th ed.). Calcuta India: Naya Prokash.

Robbi, A. A., Indrawati, H., & Haryana, G. (2016). Pengaruh Kinerja Pengurus Koperasi terhadap Partisipasi Anggota Kperasi Bayduri Permai Kecamatan Mandau. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 3 (2), 1-10.

Santoso, S. (2011). Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18. Jakarta: PT. Alex Media Kompatindo.

Santrock, J. W. (2004). Psikologi Pendidikan (2nd ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sapar, Jahi, A., Asngari, P. S., Amiruddin, & Purnaba, I. P. (2012). Kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada kompetensi petani kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan. Jurnal Penyuluhan, 8 (1), 29-41.

Sapar, Jahi, A., Asngari, P. S., Saleh, A., & Purnaba, I. G. (2011). Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada kompetensi petani kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan. Forum Pascasarjana, 34 (4), 297-305.

Sardini. (2013). Pengaruh minat belajar terhadap hasil belajar pelajaran ekonomi siswa kelas XI IPS MAN Pontianak (Laporan Penelitian). Pontianak: Pogram Studi Pendidinan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjung Pura.

Siagian, R. E. (2013). Pengaruh minat dan kebiasaan belajar siswa terhadap prestasi belajar Matematika. Jurnal Formatif, 2 (2), 122-131.

Siswanto, D. (2013). Pengaruh Ethos Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Klaten (Disertasi). Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Soetomo. (2006). Strategi-stretegi Pembangunan Masyarakat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugono, D., Sugiyono, Maryani, Y., Qodratillah, M. T., Sitanggang, C., Hardinawati, M., et al. (2008). Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta.

Sulistyowati, T. Y., Hadi, S., & Harnanik. (2015). Pengaruh Pelayanan, Kinerja Pengurus Koperasi, dan Motivasi Berkoprasi Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Republik Indonesia

(KPRI) Eka Karya Kabupaten Kendal. Economic Education Analysis Journal, 4 (2), 496-508.

Sumistar, E. A. (2011). Pengaruh minat pemanfaatan sistem informasi dan penggunaan sistem informasi terhadap kinerja individu (Skripsi). Semarang: Fakultas EkonomiUniversitas Diponegor.

Syah, M., & Prawitasari, J. E. (1998). Analisi Faktof-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan di Desa dalam Pelayanan Antenatal di Kabupaten Pati. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan Vol.01/no.02/1998, 77-85.

Umstot, D. D. (1988). Understanding Organizational Behavior 2nd Edition. St. Paul: West Publishing Company.

Walgito, B. (2009). Pengantar Psikologi Umum. Jakarta: Binarupa Aksara.

Widyatmoko, K., & Pramudi, Y. T. (2011). Pengaruh karakterisitik individu, sikap, dan pelatihan penggunaan teknologi informasi dan kinerja pegawai kelurahan menuju terwujudnya e-government. Jurnal Dian, 11 (2), 109-119.

Witherington, H. (1991). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Aksara Baru.