

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada dinas Pertanian Kota Bandar Lampung tahun 2024. Variabel Independen dalam Penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen Sedangkan Variable dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Penyuluh Pertanian. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh penyuluh pertanian pada dinas pertanian bandar lampung dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji komsumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini juga alat analisis yang digunakan adalah program SPSS V.23. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.
2. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.
3. Variabel Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.
4. Variabel Pelatihan, Motivasi, Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah disampaikan, berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan:

1. Bagi penyuluh pertanian dan dinas pertanian kota bandar lampung.

- a. **Optimalisasi Program Pelatihan:** Mengingat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, disarankan agar Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung meningkatkan frekuensi dan kualitas program pelatihan. Pelatihan yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan lapangan, seperti pelatihan teknis dan pengembangan soft skills, akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh.
- b. **Evaluasi dan Penyesuaian Metode Pelatihan:** Untuk memastikan pelatihan yang diberikan mencapai sasaran, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap metode pelatihan yang digunakan, termasuk menilai efektivitas pelatihan daring. Penyesuaian metode agar lebih interaktif dan berbasis praktik lapangan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.
- c. **Peningkatan Motivasi Penyuluh:** Karena motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perlu adanya langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi penyuluh, seperti pemberian insentif, penghargaan, dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Program motivasi yang tepat dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan kinerja penyuluh pertanian.
- d. **Peningkatan Komitmen Melalui Pembinaan dan Dukungan:** Dinas Pertanian dapat meningkatkan komitmen penyuluh dengan cara memberikan pembinaan yang berkesinambungan dan dukungan moral. Penyuluh yang merasa didukung dan dihargai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, meskipun komitmen secara langsung tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.
- e. **Pengembangan Karir dan Regenerasi Penyuluh:** Mempertimbangkan banyaknya penyuluh yang sudah berusia lanjut, disarankan untuk melakukan regenerasi tenaga penyuluh dengan merekrut pegawai baru yang lebih muda dan memiliki motivasi tinggi. Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan karir bagi penyuluh yang ada dapat meningkatkan komitmen dan motivasi mereka.

- f. **Pelaksanaan Program Peningkatan Kinerja yang Holistik:** Mengingat pengaruh simultan antara pelatihan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja, disarankan agar program peningkatan kinerja tidak hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan mencakup peningkatan di semua aspek ini. Pendekatan holistik akan memberikan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan terhadap kinerja penyuluh.
- g. **Penggunaan Pendekatan Alternatif untuk Motivasi dan Komitmen:** Mengingat kedua variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan, disarankan untuk mengeksplorasi pendekatan lain yang mungkin lebih relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja penyuluh, seperti coaching, mentoring, dan pendekatan psikologis yang berfokus pada pengembangan pribadi dan professional.

2. Bagi Perguruan Tinggi.

Sebagai referensi untuk kelengkapan kepustakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar

pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.

2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.