

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI PROVINSI JAMBI

Lindung

Balai Pelatihan Pertanian Jambi, Badan Penyuluhan dan Pengemangan SDM Pertanian, Kementerian Pertanian, lindung@pertanian.go.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Provinsi Jambi. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan analisis linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian ASN Provinsi Jambi yang berjumlah 611 orang, dan dijadikan responden sebanyak 93 orang yang diambil secara acak. Hasil uji statistik menghasilkan nilai F hitung $71,074 > F$ tabel $(_{0,05; 2; 90}) 3,07$ atau nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ dengan koefisien korelasi (R) 78,3 persen, koefisien determinasi (R^2 ; *R square*) 61,2, persen dan koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) sebesar 60,4 persen yang nyata pada $\alpha=0,05$. Pengaruh partial variabel kompetensi dan variabel motivasi berpengaruh nyata dengan hasil uji t masing-masing sebesar 11,923 dan 2,071 dan koefisien 0,267 dengan nilai signifikansi 0,000 dan 0,041 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Model yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 0,267 + 0,743 X_1 + 0,163 X_2$. Instansi pembina penyuluh pertanian dan instansi pelatihan pertanian perlu memperhatikan aspek kompetensi yang perlu ditingkatkan adalah kompetensi evaluasi dan pengemangan penyuluhan pertanian, sedangkan untuk motivasi yang perlu ditingkatkan adalah motivasi untuk kepemimpinan dan afiliasi.

Kata Kunci: kompetensi, kinerja, motivasi, penyuluh pertanian, Jambi

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of competence and motivation on the performance of agricultural instructors in Jambi Province. The method used is a survey method with multiple linear analysis. The population in this study were 611 ASN agricultural extension workers in Jambi Province and 93 respondents were taken randomly. The results of the statistical test resulted in the calculated F value of $71.074 > F$ table $(0.05; 2; 90)$ 3.07 or the sig value $(0.000) < \alpha (0.05)$ with the correlation coefficient (R) 78.3 percent, the coefficient of determination (R^2 ; R square) 61.2, percent and the adjusted coefficient of determination (adjusted R^2) of 60.4 percent which is real at $\alpha = 0.05$. The partial effect of the competency variable and the motivation variable has a significant effect with the t test results of 11.923 and 2.071 and a coefficient of 0.267 with a significance value of 0.000 and 0.041 which are smaller than the significance level of 0.05. The model obtained from this study is $Y = 0,267 + 0,743 X_1 + 0,163 X_2$. Agricultural extension advisory agencies and agricultural training agencies need to pay attention to competency aspects that need to be improved, namely the evaluation and development of agricultural extension competencies, while the motivation that needs to be improved is motivation for leadership and affiliation.

Keywords: competence, performance, motivation, agricultural extension, Jambi

PENDAHULUAN

Sejak berlakunya UU No.23/2014 tentang Pemerintahan Daerah, status penyuluh pertanian semula pegawai pusat menjadi pegawai pemerintah daerah. Pada awalnya penyuluh pertanian merupakan aparat pusat yang bekerja di daerah untuk membantu petani di perdesaan, dengan berlakunya undang-undang otonomi daerah, keadaan penyuluhan pertanian mengalami perubahan, baik kelembagaan, penempatan, pembinaan dan cara kerja penyuluh setiap daerah menjadi tidak sama, tergantung pemerintah daerahnya. Hasil pengamatan di lapangan setelah penyuluh menjadi kewenangan pemerintah daerah maka ada beberapa daerah tidak memfungsikan lagi Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di setiap kecamatan sebagai tempat kerja penyuluh pertanian, ditemui juga sistem kerja dan pelaporan penyuluh yang berbeda, sehingga penyuluh sebagian besar kehilangan motivasi kerja dan kurang memperhatikan lagi kompetensi yang dimilikinya dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja penyuluh pertanian banyak menurun. Setelah mengalami perubahan bentuk kelembagaan dengan adanya otonomi daerah, maka saat ini penyuluh pertanian yang langsung membina petani merupakan aparat pemerintah daerah yang belum tentu berlatar belakang penyuluh. Hasil Laporan Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Bungo, Provinsi Jambi Tahun 2016 menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian semenjak kegiatan penyuluhan dikembalikan ke daerah semakin menurun dan cenderung tidak adanya regenerasi penyuluh yang memiliki kompetensi yang memadai, hal ini disebabkan semenjak diberlakukannya otonomi daerah terjadi perubahan-perubahan pada kelembagaan penyuluhan sehingga ada perubahan yang mendasar terhadap pembinaan penyuluhan pertanian. Salah satu penyebab turunnya kinerja penyuluh adalah adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para penyuluh dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh penyuluh pada masyarakat sasaran di lapangan. Beberapa daerah menganggap bahwa penyuluh pertanian tidak penting karena tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan asli daerah sehingga beberapa penyuluh pertanian berpindah profesi menjadi aparat struktural di dinas-dinas lingkup sehingga pembinaan terhadap petani semakin berkurang dan kondisi tersebut menyebabkan terjadinya penurunan kinerja penyuluhan pertanian, seperti di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat (Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Saridewi, 2010).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/02/Menpan/2/2008

menjelaskan bahwa tugas pokok penyuluh pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi dan penunjang kegiatan penyuluhan pertanian dalam upaya pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan petani, secara teknis pembina penyuluh pertanian adalah Kementerian Pertanian.

Kementerian Pertanian pada saat ini menerapkan sistem kerja berbasis kinerja kepada seluruh aparatnya termasuk kepada penyuluh pertanian (Permentan No. 93/2013). Kementerian pertanian memberikan beberapa pedoman dalam melakukan pembinaan penyuluh pertanian sebagai jabatan profesi di setiap daerah, di antaranya pelatihan yang wajib diikuti, uji kompetensi sampai indikator kinerja penyuluh pertanian, memberikan motivasi bagi penyuluh pertanian.

Hasil pengamatan penulis tahun 2019 terhadap beberapa penyuluh di lapangan bahwa dengan adanya beberapa pedoman dari Kementerian Pertanian yang wajib dilaksanakan, memberikan motivasi penyuluh untuk meningkatkan kompetensinya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penyuluh pertanian dipandang sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu melakukan proses transfer pengetahuan untuk memperdayakan masyarakat dan pendampingan dalam mencari, menciptakan, menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian, (Sucihatiningsih, 2011). Rivera dan Qamar (2003) menjelaskan bahwa peran penyuluh adalah multidisiplin. Selanjutnya Abugu *et al* (2013) menjelaskan bahwa peranan penyuluh dibutuhkan untuk membantu petani dalam mendapatkan sumber input pertanian dan membangun pasar yang layak bagi petani. Mengingat peran dan ruang lingkup tugas penyuluh pertanian maka penyuluh pertanian dituntut memiliki kompetensi yang tinggi sehingga kinerja penyuluh pertanian memberikan hasil nyata bagi petani.

Menurut Bahua (2010) kinerja merupakan aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja seorang penyuluh menurut Lailani dan Jahi (2006) yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional. Dalam hal ini kinerja penyuluh pertanian merupakan sebuah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh pertanian berdasarkan tugas pokok dan fungsinya baik melalui individu maupun organisasinya.

Penyelenggaraan penyuluhan di Indonesia telah disebarkan di seluruh daerah termasuk

di Provinsi Jambi menggunakan beberapa ketentuan dari Kementerian Pertanian termasuk tenaga penyuluhnya. Pembangunan sektor pertanian di Jambi diarahkan pada sistem agribisnis yang diharapkan dapat menunjang pertumbuhan ekonomi, membuka lapangan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, serta untuk keberlanjutan swasembada pangan khususnya pajale (padi, jagung, dan Kedelai), yang kesemuanya menuntut penyuluh pertanian terlibat dalam pembangunan tersebut. Jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Jambi tahun 2018 mencapai 1.233 orang yang terdiri dari penyuluh PNS, penyuluh CPNS, penyuluh honor, dan penyuluh swasta (Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2019).

Gambaran kompetensi, motivasi dan kinerja penyuluh pertanian pada saat ini di Provinsi Jambi adalah sebagai berikut: penyebaran dan kompetensi tenaga penyuluh pertanian masih belum sesuai, artinya bahwa masih banyak terjadi alih tugas penyuluh pertanian ke jabatan lain yang tidak sesuai dengan kompetensi penyuluh pertanian, rekrutmen dan pembinaan karir penyuluh pertanian belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dan peningkatan kompetensi, dan profesionalisme penyuluh pertanian, terutama melalui pendidikan dan pelatihan tidak secara optimal dilakukan, demikian juga sistem penghargaan dan hukuman belum berjalan baik, Hal ini menyebabkan kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian dalam menjalankan tugasnya rendah.

Permasalahan tentang rendahnya tingkat kompetensi dan kinerja penyuluh pertanian pada saat ini perlu dilakukan pemecahannya. Usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas adalah dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian di Provinsi Jambi.

Secara umum permasalahan yang dihadapi penyuluh pertanian di Provinsi Jambi adalah (1) Penyuluh pertanian banyak belum mempunyai kompetensi melakukan perencanaan penyuluhan terutama menyusun instrumen-instrumen perencanaan yaitu identifikasi potensi wilayah, memandu petani dalam menyusun rencana kerja kelompok, menyusun program penyuluhan pertanian, dan menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian, (2) Penyuluh pertanian banyak belum memiliki kompetensi melakukan pelaksanaan penyuluhan, yang meliputi penyusunan materi, pelaksanaan penerapan metode penyuluhan pertanian, dan menumbuhkan/ mengembangkan kelembagaan petani, (3) Penyuluh pertanian banyak belum memiliki kompetensi melaksanakan pengembangan penyuluhan yang meliputi penyusunan pedoman/juklak/juknis penyuluhan pertanian, kajian kebijakan pengembangan

penyuluhan pertanian, dan pengembangan metode/ sistem kerja penyuluhan pertanian, (4) Penyuluh pertanian banyak belum memiliki kompetensi melaksanakan evaluasi dan pelaporan penyuluhan yang meliputi evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian, dan evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian, (5) Penyuluh pertanian banyak belum memiliki motivasi kerja (motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi kerjasama) karena masih banyak belum ada kejelasan sistem kerja, sistem penghargaan, dan sistem sanksi (hukuman), dan (6) Kinerja penyuluh pertanian masih rendah (Laporan Tahunan Balai Pelatihan Pertanian Jambi, Tahun 2017).

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan bahwa masih rendahnya kompetensi dan motivasi penyuluh pertanian sehingga kinerjanya rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini adalah (1) Mohamad Iqbal Bahua, 2018. Peran Motivasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* Vol. 14, No. 3, Oktober 2018 menyimpulkan pengaruh motivasi pada kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh dimensi kemampuan pengembangan potensi diri dan kebutuhan berafiliasi, (2) Putri, I. W., Fatchiya, A., & Amanah, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. *Jurnal Penyuluhan* 12, menyimpulkan pelaksanaan pelatihan non teknis yang diselenggarakan terbukti mempengaruhi kinerja penyuluh, dan (3) Hernanda, T. A., Fatchiya, A., & Sarma, M. (2015). Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan. *Jurnal Penyuluhan* 11, menyimpulkan terdapat kekurangan kompetensi dari segi evaluasi dan pelaporan penyuluhan, karena hanya dilakukan sesekali.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian.

TINJAUAN TEORI

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi seseorang telah melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, dimana secara administratif diwujudkan dalam penilaian angka kredit bagi penyuluh pertanian.

Hasil pengamatan terhadap beberapa penyuluh di lapangan bahwa dengan adanya

beberapa pedoman dari Kementerian Pertanian yang wajib dilaksanakan penyuluh pertanian di setiap daerah memberikan motivasi untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Penyuluh pertanian dipandang sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu melakukan proses transfer pengetahuan untuk memberdayakan masyarakat dan pendampingan dalam mencari, menciptakan, menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian, (Sucihatningsih, 2011). Rivera dan Qamar (2003) menjelaskan bahwa peran penyuluh adalah multidisiplin. Selanjutnya Abugu *et al* (2013) menjelaskan bahwa peranan penyuluh dibutuhkan untuk membantu petani dalam mendapatkan sumber input pertanian dan membangun pasar yang layak bagi petani. Mengingat peran dan ruang lingkup tugas penyuluh pertanian maka penyuluh pertanian dituntut memiliki kompetensi yang tinggi sehingga prestasi atau kinerja penyuluh pertanian memberikan hasil nyata bagi petani.

Hasil penelitian Hodgetts (1998), menyatakan bahwa ciri-ciri khusus orang yg memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah:

- 1). Senang memikul tanggung jawab dalam bekerja karena kemampuan melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran prestasi bagi orang tersebut (*personal responsibility*).
- 2). Senang mengelakkan pekerjaan beresiko namun tidak mau pekerjaan yang terlalu tinggi resikonya maupun yang terlalu rendah. Lebih memilih resiko yang moderat dimana dia memiliki peluang untuk berhasil karena tergantung pada kemampuannya (*moderate risk taking*).
- 3). Senang pada informasi sebagai umpan balik pada hasil kerjanya karena ia dapat memperbaiki hasil kerjanya/penampilannya apabila kurang berhasil (*feedback on result*).
- 4). Penghargaan dalam bentuk uang tidak terlalu penting tetapi pengakuan akan dirinya itulah yang ia cari (*accomplishment*).
- 5). Senang bekerja sendiri sampai selesai, jarang meninggalkan pekerjaan yg belum selesai. Orang ini sangat realistis, tidak ingin membuat tujuan yang tidak mungkin dicapainya (*task preoccupation*).

Menurut Bahua (2010) kinerja merupakan aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja seorang penyuluh menurut Lailani dan Jahi (2006) yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dan kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh

dari situasional. Dalam hal ini kinerja penyuluh pertanian merupakan sebuah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh pertanian berdasarkan tugas pokok dan fungsinya baik melalui individu maupun organisasinya.

METODE

Lokasi penelitian dilakukan di 11 (sebelas) kabupaten/kota dalam Provinsi Jambi. Waktu penelitian dimulai pada bulan Desember 2019 s/d Januari 2020. Subjek penelitian adalah penyuluh pertanian PNS Provinsi Jambi yang berjumlah 611 sebagai populasi dimana yang dijadikan sampel penelitian sebanyak 93 orang responden yang penentuannya dilakukan secara acak (*random*).

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui wawancara yang dipandu kuesioner. Kuesioner menyangkut pernyataan responden mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja. Metode kuesioner yang digunakan adalah *Likert's Summated Rating* (LSR). Data sekunder diperoleh dari telaahan pustaka dan laporan-laporan.

Instrumen kuesioner diuji terlebih dahulu dengan uji validitas isi (*content validity*) yang selanjutnya dikonsultasikan kepada lima orang pakar. Hasil perbaikan instrumen ini diujicobakan kepada 15 penyuluh pertanian dan dianalisis dengan uji *Cronbach Alpha* untuk memperoleh reliabilitas instrumen dan uji validitas (*corrected item* dari *total correlation* bernilai diatas 0,2).

Metode analisis data adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi dan variabel motivasi sebagai variabel bebas terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian sebagai variabel terikat digunakan uji regresi linear berganda.

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang mengukur persentasi total variasi yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen (Ghazali, 2006).

Uji pendahuluan dilakukan untuk menguji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson*, uji heteroskedastisitas dengan pola varian sebaran data, dan uji multikolinearitas dengan nilai *varian inflation factor* (VIF).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang terkumpul mempunyai galat baku yang menyebar normal dan homogen sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya karena uji ini merupakan syarat bahwa hubungan antar variabel bersifat positif linear. Uji signifikansi juga dapat dilihat dari hasil analisis regresi dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05 atau 0,01, dapat pula dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Uji

regresi dan korelasi: Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, baik secara parsial maupun ganda dan mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komptensi Penyuluh Pertanian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi penyuluh pertanian di Propinsi Jambi termasuk kategori sedang, yaitu sebesar 53,76 persen (Tabel 1).

Tabel 1. Distribusi Tingkat Kompetensi Penyuluh Pertanian

Indikator Kompetensi Penyuluh Pertanian	Kategori (skor)	Jumlah Penyuluh (n = 93)	Persentase (%)
(1) Perencanaan penyuluhan pertanian,	Rendah (30-70)	34	36,56%
(2) Pelaksanaan penyuluhan pertanian, (3)	Sedang (71-110)	50	53,76%
Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian, dan (4) Pengembangan penyuluhan pertanian	Tinggi (111-150)	9	9,68%

Nilai kompetensi kategori sedang yang dimiliki penyuluh pertanian, dilanjutkan dengan uraian indikatornya (Tabel 2) menunjukkan nilai kompetensi terbesar terdapat pada perencanaan penyuluhan pertanian dan pelaksanaan penyuluhan pertanian, masing-masing 72,04 persen dan 79,57 persen.

Tabel 2. Distribusi Tingkat Kompetensi Penyuluh Pertanian berdasarkan kategori skor indikator (n=93)

Indikator Kompetensi Penyuluh Pertanian	Kategorisasi skor Jumlah Penyuluh (orang) dan persentase (%)					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	orang	%	orang	%	orang	%
1 Perencanaan penyuluhan pertanian	14	15,05	67	72,04	12	12,90
2 Pelaksanaan penyuluhan pertanian	8	8,60	74	79,57	11	11,83
3 Evaluasi penyuluhan pertanian	53	56,99	33	35,48	7	7,53
4 Pengembangan penyuluhan pertanian	60	64,52	26	27,96	7	7,53

Kompetensi terbesar yang dimiliki penyuluh adalah pelaksanaan penyuluhan pertanian. Alasan kualitatif yang disampaikan penyuluh adalah bahwa kompetensi ini adalah kompetensi terapan dan langsung berkaitan dengan petani yang dibina, maka kompetensi ini harus dikuasai. Kompetensi pelaksanaan penyuluhan pertanian meliputi aspek-aspek 1) menyusun materi penyuluhan, dimana

aspek ini wajib dikuasai penyuluh karena akan menentukan kegiatan penyuluhan itu sendiri, 2) melaksanakan penerapan metode penyuluhan pertanian, yaitu menentukan dan melaksanakan metode penyuluhan sesuai dengan sasaran, media, dan materi penyuluhan, dan 3) menumbuhkan/mengembangkan kelembagaan petani, dimana kompetensi ini sebagai salah satu indikator pencapaian kinerja penyuluh, maka kompetensi ini harus dikuasai.

Kompetensi terbesar kedua yang dimiliki penyuluh adalah perencanaan penyuluhan pertanian. Hasil wawancara kualitatif, penyuluh menyatakan bahwa perencanaan penyuluhan merupakan kompetensi yang wajib dikuasai karena instrumen perencanaan dapat langsung dipakai dalam tugas sehari-hari dalam membina petani, sehingga penyuluh termotivasi untuk menguasainya. Perencanaan penyuluhan pertanian meliputi aspek-aspek mengidentifikasi potensi wilayah sebagai landasan penguasaan lapangan, memandu penyusunan rencana usaha petani yang memang dibutuhkan petani dalam mengelola usahatani, menyusun program penyuluhan pertanian sebagai pedoman penyuluh bekerja, disamping itu juga program diwajibkan oleh instansi pembina (dina pertanian) untuk disusun, dan menyusun rencana kerja tahunan penyuluh pertanian sebagai kontrol atasan penyuluh dalam mengevaluasi pekerjaan penyuluh.

Kompetensi terendah yang dimiliki penyuluh pertanian adalah kompetensi pengembangan penyuluhan pertanian (64,52%) diikuti kompetensi evaluasi penyuluhan pertanian (56,99%). Berdasarkan hasil wawancara kualitatif, penyuluh menyatakan bahwa kompetensi pengembangan berkaitan dengan bagaimana teknis penyusunan pedoman/juklak dan juknis, bagaimana mengkaji kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian, dan bagaimana mengembangkan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian. Penyuluh menganggap kompetensi ini bukan kompetensi praktis untuk diterapkan di lapangan, sehingga motivasi menguasai kompetensi ini rendah.

Kompetensi kedua terendah yang dimiliki penyuluh adalah kompetensi evaluasi berkaitan dengan materi pembuatan instrumen evaluasi, perhitungan matematis, teknis analisis, dan teknis pengambilan kesimpulan terhadap kegiatan penyuluhan yang sudah dilakukan. Penyuluh merasa tidak tertarik dan belum termotivasi untuk menguasai kompetensi evaluasi ini. Kompetensi evaluasi ini juga belum menjadi fokus penyuluh untuk menguasainya, karena bukan kompetensi praktis untuk menghadapi petani dalam melakukan penyuluhan.

Motivasi Penyuluh Pertanian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi penyuluh pertanian di Propinsi Jambi yang terbesar termasuk kategori sedang, yaitu sebesar 63,44 persen diikuti kategori rendah (21,51%) dan kategori tinggi sebesar 15,05% (Tabel 3). Hasil analisis deskriptif untuk setiap indikator motivasi disajikan pada Tabel 4, dimana motivasi untuk memenuhi kebutuhan prestasi (*need for achievement*) yang terbesarnya termasuk sedang (67,74 %), sedangkan yang memiliki motivasi tinggi sebesar 9,68 persen. Motivasi untuk berkuasa (*need for power*) yang sebagian besar termasuk kategori sedang (63,44%) sdangkan yang bermotivasi tinggi sebesar 11,83 persen. Motivasi untuk bekerjasama (*need for affiliation*) penyuluh sebagian besarnya termasuk sedang (59,10%), hanya 23,70% yang memiliki motivasi untuk kebutuhan bekerjasama. Hasil ini memberikan informasi bahwa motivasi penyuluh di Propinsi Jambi dalam melaksanakan tugas menunjukkan tingkat yang cukup memadai. Hal ini terkait dengan tuntutan prestasi, berkuasa dan berafiliasi, tanpa ke tiga tuntutan tersebut dianggap gagal dalam melaksanakan tugas.

Tabel 3. Distribusi Tingkat Motivasi Penyuluh Pertanian

Indikator Motivasi Penyuluh Pertanian	Kategorisasi (skor)	Jumlah Penyuluh (n = 93)	Persentase (%)
(1) Kebutuhan untuk berprestasi, (2) Kebutuhan akan kekuasaan, dan (3) Kebutuhan akan kerjasama	Rendah (30-70)	20	21,51%
	Sedang (71-110)	59	63,44%
	Tinggi (111-150)	14	15,05%

Tabel 4. Distribusi Tingkat Motivasi Penyuluh Pertanian berdasarkan kategori skor indikator (n=93)

Indikator Kompetensi Penyuluh Pertanian	Kategorisasi skor Jumlah Penyuluh (orang) dan persentase (%)					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	orang	%	orang	%	orang	%
1 Kebutuhan untuk berprestasi	21	22,58	63	67,74	9	9,68
2 Kebutuhan untuk kekuasaan	23	24,73	59	63,44	11	11,83
3 Kebutuhan untuk kerjasama	16	17,20	55	59,10	22	23,70

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Amelia dan Tri Ratna (2010) yang menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang ($r=0,75$). Hubungan antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang menunjukkan hubungan positif linear, dimana dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai penyuluh

pertanian, sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian melaksanakan tugas karena kebutuhan akan motivasi berprestasi.

Hasil pernyataan penyuluh menjelaskan bahwa motivasi pada prestasi kerja didasarkan pada:

- 1) Karena memang mereka ingin berprestasi
- 2) Karena alasan pekerjaan di lapangan dalam menghadapi petani menuntut mereka harus melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang termasuk kategori untuk prestasi karena bila tidak dilaksanakan dapat mengakibatkan terjadinya hubungan yang tidak baik dengan petani/kelompoktani, bahkan warga desa dimana penyuluh itu bertugas
- 3) Karena adanya kewajiban dari instansi pembina (dinas pertanian) bahwa mereka harus mencapai kinerja tertentu (jenis-jenis pekerjaan yang langsung, praktis, dan terukur) dengan tujuan yang jelas.

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan hasil kerja yang lebih baik daripada orang lain, dimana dorongan ini tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi tumbuh dan berkembang karena lingkungan memungkinkan, seperti kesempatan untuk maju dan berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk belajar dan fasilitasi pimpinan. Motivasi berprestasi merupakan suatu proses yang mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu karena ada kekuatan dari dalam maupun dari luar pribadi seseorang yang berbentuk reaksi untuk berbuat. Adanya aktivitas yang terarah pada usaha pencapaian tujuan pada akhirnya dapat member kepuasan kepada dirinya. Motivasi berprestasi merupakan perkembangan kesadaran seseorang dalam kehidupannya. Tujuan yang jelas disertai motivasi berprestasi yg tinggi akan menghasilkan usaha yang optimal untuk mewujudkannya dan pada gilirannya akan memberikan kinerja optimal.

Penyuluh pertanian di Provinsi Jambi melaksanakan tugas yang didorong oleh motivasi untuk kekuasaan atau jabatan sebagian besar termasuk kategori sedang (63,44%), hanya 11,83 persen memiliki motivasi tinggi. Pendapat penyuluh yang diwawancarai menyatakan bahwa motivasi untuk kekuasaan memang bukan tujuan utama mereka terutama pada kekuasaan yang bersifat struktural. Arti kekuasaan menurut mereka hanya untuk mempengaruhi petani terutama pengurus kelompoktani dalam menjalankan usahatani sesuai anjuran teknologi dari mereka, dimana pada konteks ini penyuluh selalu berusaha mempengaruhi orang lain (petani/kelompoktani, termasuk rekan sejawat di tingkat balai penyuluhan pertanian). Mereka juga menganggap bahwa pengalaman kerja dan semangat tinggi serta mau menerima kritikan adalah keunggulan untuk menjadi pemimpin/kekuasaan.

Hasil ini sesuai dengan teori motivasi McClelland yang menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Motivasi untuk bekerjasama (afiliasi) atau bersosialisasi dengan orang lain terutama kepada petani yang dilakukan penyuluh pertanian di Propinsi Jambi termasuk kategori sedang (59,1%) dimana motivasi tinggi sebesar 23,70 persen dan motivasi rendah 17,2 persen. Mereka ingin menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain, banyak teman, bekerja bersama-sama dengan orang lain dan memiliki perhatian yang mendalam terhadap teman sesama penyuluh pertanian dan petani. Hasil pengakuan penyuluh yang diwawancarai menyatakan bahwa kebutuhan untuk bekerjasama sangat penting dan diperlukan terutama dengan para petani dan masyarakat desa karena berkaitan dengan penerimaan masyarakat khususnya petani terhadap penyuluh tersebut dalam bekerja dan mencapai prestasinya.

Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian yaitu sebanyak delapan penyuluh (8,60%) menilai kinerja rendah, 74 penyuluh (79,57 %) menilai kinerja sedang dan 11 penyuluh (22,58%) menilai kinerja tinggi (Tabel 5). Hal ini memberi gambaran bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian di Provinsi Jambi berada pada kategori yang sedang.

Kategori penyuluh yang memiliki kinerja tinggi sebesar 22,58 persen dapat dijelaskan bahwa responden adalah penyuluh pertanian yang sudah mengikuti pelatihan dasar fungsional penyuluh pertanian tahun 2018, sehingga aspek pengetahuan dan keterampilan penyuluh masih dimiliki saat penelitian dilakukan. Hasil pernyataan penyuluh menyatakan, kinerja teknis yang dihasilkan akan terganggu karena adanya keputusan organisasi untuk pindah lokasi kerja, terutama harus menghadapi petani binaan baru, dimana penyuluh terlebih dahulu harus mempelajari sikap dan perilaku petani binaan dari awal dan menyesuaikan cara kerja yang baru pula.

Tabel 5. Distribusi Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian

Indikator Kinerja Penyuluh Pertanian	Kategorisasi (skor)	Jumlah Penyuluh (n = 93)	Persentase (%)
(1) Tersusunnya Data Potensi Wilayah, (2) Tersusunnya Program Penyuluhan Pertanian, (3) Tersusunnya Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian, (4) Terdiseminasinya Informasi Teknologi Pertanian Kepada Pelaku Utama, (5) Tumbuh-Kembangnya Kelembagaan Petani, (6) Meningkatkan Kapasitas Pelaku Utama, (7) Meningkatkan Akses Pelaku Utama Terhadap Informasi Pasar, Teknologi, Sarana Prasarana, Dan Pembiayaan, (8) Meningkatkan Produksi, Produktivitas, dan Skala Usaha Pelaku Utama, (9) Meningkatnya Pendapatan Pelaku Utama	Rendah (30-69)	8	8,60%
	Sedang (70-109)	64	68,82%
	Tinggi (110-150)	21	22,58%

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil analisis data menunjukkan bahwa normalitas data terdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-Smirnov masing-masing sebesar sig 0,003, 0,017, dan 0,036 lebih kecil dari α (0,05). Data memiliki tingkat hubungan yang tinggi antara variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (kompetensi dan motivasi) dengan nilai korelasi Pearson 0,783, dan data juga menunjukkan tidak ada autokorelasi dengan Nilai Durbin-Watson sebesar 1,981 (DW > 1,62 dan 1,71). Hasil uji kolinearitas dan hasil uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel independen dengan Nilai VIF < 2, yaitu 1,030. Kesemua hasil data tersebut merupakan prasyarat data dapat dilanjutkan dengan analisis linear berganda.

Kompetensi dan motivasi berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian secara bersama seperti yang disajikan pada Tabel 6 dan Tabel 7. Hasil uji statistik menghasilkan nilai F hitung $71,074 > F$ tabel $(_{0,05; 2; 90}) 3,07$ atau nilai sig (0,000) < α (0,05) dengan koefisien korelasi (R) 78,3 persen, koefisien determinasi (R²; R square) 61,2, persen dan koefisien determinasi yang disesuaikan (ajusted R²) sebesar 60,4 persen yang nyata pada $\alpha=0,05$.

Hasil uji F mengandung arti bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama memiliki hubungan fungsional dan berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian, artinya jika ada perubahan kompetensi dan motivasi akan mengakibatkan

perubahan pada kinerja yang dihasilkan penyuluh pertanian. Hubungan (korelasi) antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja) adalah sangat kuat yaitu sebesar 78,3 persen, dengan koefisien determinasi 61,2 persen yang artinya perubahan kinerja ditentukan oleh kompetensi dan motivasi.

Tabel 6. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 ^a	.612	.604	.32486	1.981

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.002	2	7.501	71.074	.000 ^b
	Residual	9.498	90	.106		
	Total	24.500	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Hasil uji t (Tabel 8) menunjukkan nilai t hitung kompetensi (11,923) dan motivasi (2,071) lebih besar dari t tabel ($t_{0,025; 90}$) 1,980 atau nilai sig masing-masing sebesar 0,000 dan 0,041 < 0,05, yang artinya H_0 ditolak, dengan kata lain pengaruh kompetensi dan pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian signifikan.

Tabel 8. Koefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.267	.340		.785	.435
Kompetensi	.743	.062	.794	11.923	.000
Motivasi	.163	.079	.138	2.071	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Secara matematik persamaan model struktural kinerja penyuluh pertanian adalah: $Y = 0,267 + 0,743 X_1 + 0,163 X_2$; Y merupakan kinerja penyuluh; X_1 kompetensi penyuluh dan X_2 motivasi penyuluh. Nilai konstanta sebesar 0,267 mengandung arti bahwa tanpa kompetensi dan motivasi akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,267 satuan. Kaitan antara kompetensi dan motivasi kerja dikemukakan oleh Harold dan Erica (1992)), Seseorang dengan kompetensi yang tinggi akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi pula dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kompetensi yang dimiliki, petugas penyuluh lapangan akan

lebih termotivasi dalam bekerja dibandingkan petugas yang berkompotensi kurang.

Kompetensi penyuluh pertanian berpengaruh langsung dan nyata terhadap kinerja, hasil penelitian mengandung arti bahwa kompetensi penyuluh pertanian ikut menentukan baik buruknya kinerja mereka dengan standar koefisien pengaruh sebesar 0,794 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,743, artinya setiap pertambahan satu satuan kompetensi akan memberi tambahan peningkatan kinerja penyuluh pertanian sebesar 0,743 satuan kinerja penyuluh pertanian. Pengaruh kompetensi pada kinerja penyuluh pertanian tersebut nampak pada baik buruknya penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas pokoknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Teddy Rachmat Muliady (2009) tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani padi di tiga kabupaten Jawa Barat, menyimpulkan bahwa kompetensi penyuluh berpengaruh secara positif pada kinerja mereka dengan koefisien pengaruh sebesar 0,40 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Bestina Supriyanto (2006) tentang kinerja penyuluh pertanian dalam pengembangan agribisnis nenas di Kecamatan Tambang, Kabupaten Ampar, menyimpulkan bahwa kompetensi penyuluh berpengaruh secara positif pada kinerja mereka dengan koefisien pengaruh sebesar 0,127 yang nyata pada $\alpha = 0,05$.

Motivasi memiliki hubungan fungsional dan berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,163 dan standar koefisien pengaruh sebesar 0,138 yang nyata pada $\alpha = 0,05$, artinya setiap pertambahan satu satuan motivasi akan memberi tambahan peningkatan kinerja penyuluh pertanian sebesar 0,163 satuan kinerja penyuluh pertanian. Pengaruh motivasi pada kinerja penyuluh pertanian tersebut akan mempengaruhi baik buruknya penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas pokoknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Halvari (1997), Morris dan Snyder (1979), Morris (1987) Riggis dan Beus, (1993) yang menyatakan bahwa penyuluh pertanian akan bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang tinggi, bila mereka termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya. Demikian pula hasil penelitian Purba (2004); Hubeis dan kawan-kawan, (2008) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Secara teoritis penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Robbins (Veithzal Revai 2004) yang menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$.

Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Siagian (2002) mengemukakan rumus $P = M \times K \times T$, dimana P adalah *performance* atau kinerja, M adalah motivasi, K adalah kemampuan dan T adalah tugas yang tepat. Werther dan Davis (1989) menyatakan bahwa kinerja individu pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Sedangkan Atmosoeparto (2000) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan yang merupakan dua faktor yang dapat menimbulkan efek sinergik. Kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi pula akan memberikan keragaan yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Teddy Rachmat Muliady (2009), menyimpulkan bahwa motivasi penyuluh berpengaruh secara positif pada kinerja mereka dengan koefisien pengaruh sebesar 0,27 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Penelitian Bestina Supriyanto (2006) menyimpulkan bahwa motivasi penyuluh berpengaruh secara positif pada kinerja mereka dengan koefisien pengaruh sebesar 0,513 yang nyata pada $\alpha = 0,05$. Secara teoritis penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Atmosoeparto (2000) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, dua faktor yang dapat menimbulkan efek sinergik. Kemampuan yang tinggi dan didukung oleh motivasi yang tinggi pula akan memberikan keragaan yang baik berupa produktivitas yang lebih baik. Selain itu Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Wikipedia, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Sapar (2010)), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

PENUTUP

Simpulan

Kompetensi dan motivasi secara bersama maupun seara parsial memiliki hubungan positif yang linear dan berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh pertanian dimana persamaan model strukturalnya adalah $Y = 0,267 + 0,743 X_{\text{kompetensi}} + 0,163 X_{\text{motivasi}}$. Kinerja, kompetensi, dan motivasi penyuluh pertanian termasuk kategori sedang, dimana indikator terkuat kompetensi adalah perencanaan dan pelaksanaan penyuluhan, sedangkan motivasi adalah motivasi untuk berprestasi.

Saran

Institusi pelatihan pertanian yang menyelenggarakan pelatihan dasar fungsional penyuluh pertanian perlu melakukan pengembangan materi dan memberikan proporsi jam berlatih yang lebih banyak pada materi yang meningkatkan kompetensi evaluasi penyuluhan pertanian dan kompetensi pengembangan penyuluhan pertanian, serta materi motivasi untuk kepemimpinan dan motivasi untuk berafiliasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman dan Kurt Kraiger. Practicing What We Preach: Competency – Based Assessment of Industrial/Organizational Psychology Graduate Students. Denver: University of Colorado, 1997. Didapat dari <http://siop.org/tip/backissues/tippar97/aguinis.htm>; internet; diakses 18 Juli 2019
- Abugu, R.O., Chah, J.M., Nwobodo, C.A.A.N., dan Igbokwe, E.M. 2013. "Agricultural extension needs of farmers in Telfairia production and marketing in Enugu State, Nigeria". *Journal of Agricultural Extension*, Vol. 17 (1) : 49 – 60.
- Amelia Nani Siregar1 dan Tri Ratna Saridewi, 2010. Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 5 No. 1, Mei 2010
- Atmosoeparto K. 2000. Menuju SDM Berdaya: Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Bahua, Mohamad Iqbal, 2018. Peran Motivasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, Vol. 14, No. 3, Oktober 2018
- Bahua, M. 2010. "Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo". Disertasi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2019. Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Fungsional bagi Penyuluh Pertanian, 2018
- Bernardin, H.J., & Russel, J.E.A. (1998). *Human Resources management*. Edisi 2. Mc Graw-Hill. International. Edition.
- Bestina S, Slamet H, Amiruddin S. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Agribisnis Nenas di Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar. Laporan Hasil Penelitian. Kendari: Balai Pengkajian Teknologi

- Pertanian Kendari.
- Chukwuma, E. M dan Obiefuna. O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 2 No. 7.
- Deptan. (2010). *Buku Kerja Penyuluh Pertanian*. Departemen Pertanian. Jakarta.
- Harold D. Stolovitch dan Eria J. Keeps, 1992. *Handbook of Human Performance Tehnology: A Comprehensive and solving Performance Problems in Organizations*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Huda, N. (2015a). Open & distance learning (ODL) and agricultural extension workers' social competence in Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*,9(1), 17-24. doi: 10.11591/edulearn.v9i1.1004.
- Kartasapoetra, A.G., (1994). *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Jakarta :Bumi Aksara
- Lailani, A., dan Jahi, A. 2006. "Kinerja Penyuluh Pertanian di beberapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 2 (2) : 99 – 106.
- Moulana, F., Sunuharyo, B.S., & Utami H.N. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44 (1).
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pamela, A. O dan Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya . Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. Vol. 5 No. 2.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/02/MENPAN/2/2008
- Purba, (2004). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Binjai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 97-106.
- Putri, I. W., Fatchiya, A., & Amanah, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Non Teknis terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian BP4K di Kabupaten Bungo Provinsi Jambi. *Jurnal Penyuluhan*, 12(1). <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v12i1.11318>
- Rivera, W. M. and Qamar M. K. 2003. *Agricultural extension, rural development and the food security challenge*. Rome: FAO.
- Sapar. 2010. *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan*. Bogor: Makaira Printing Plus
- Sapar., Jahi, A., Asngari, P.S., Amiruddin., dan Purnaba, I.G.P. 2012. "Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan". *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 8 (1) : 29 – 41.
- Sastraatmadja, E. 1986. *Penyuluh Pertanian*. Alumni. Bandung
- Sri Maulina, Roza Yulida, Cepriadi, 2015. Tingkat Kompetensi Profesional Penyuluh Pertanian Di Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar. *Jurnal Jom Faperta* Vol. 2 No. 1 Febuari 2015.
- Stone, Barbara dan Susanna Coppernoll. "You, Extension and Success: A Competency-Based Professional Development System." Didapat dari *Journal of Extension*. 42 (April 2004). <http://www.joe.org/joe/2004april/iw1.shtml>; internet; diakses pada 23 Oktober 2018.
- Sucihatiningih D.W.P. 2011. *Strategi Penguatan Kinerja Penyuluh Pertanian*. Semarang: Unnes Press.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tedy Rachmat Muliady. 2009. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Padi di Jawa Barat." Disertasi. Bogor: Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Veithzal R. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Werther, W.B., & Davis K. (1989). *Human Resources and Personnel Management*. 3th ED. McGraw-Hill, Inc. USA
- Wikipedia. 2009. Kinerja, <http://id.wikipedia>

