

## Hubungan Karakteristik, Kompetensi, dan Motivasi Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang Jawa Timur

### *The Correlation Between Characteristics, Competencies, and Motivation With The Performance of Agriculture Extension Agent in Food Security and Agriculture Department, Malang City, East Java*

Hendro Prasetyo<sup>1</sup>, Monica Seviria Putri Permatasari<sup>1</sup>, Faridha Hanim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Departemen Sosial Ekonomi, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, Jl. Veteran, Malang (65145), Indonesia

<sup>2</sup>Pascasarjana Program Studi Sosiologi, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya, Jl. Veteran, Malang (65145), Indonesia

Email korepondensi: \*[hprasetyo@ub.ac.id](mailto:hprasetyo@ub.ac.id)

*Disubmit: 22 Juni 2023; Direvisi: 3 Juli 2023; Diterima: 31 Juli 2023*

#### ABSTRAK

Kinerja penyuluh pertanian perlu diperhatikan dalam rangka menyukseskan program *urban farming* khususnya di Kota Malang, maka dari itu perlu diteliti faktor yang mampu meningkatkan kinerja para penyuluh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik, kompetensi, motivasi dan kinerja serta mengetahui faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja penyuluh pertanian di Dinas Ketahanan dan Pertanian Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyuluh didominasi oleh penyuluh berusia tua dan muda, dengan latar belakang pendidikan S1, dengan masa kerja kurang dari 15 tahun dan pelatihan yang didapat kurang dari 3 kali dalam tiga tahun terakhir. Kompetensi para penyuluh berada pada kategori cukup kompeten. Motivasi para penyuluh berada pada kategori cukup termotivasi, dan kinerja penyuluh berada pada kategori cukup optimal. Faktor yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja adalah usia, masa kerja, kompetensi dalam merencanakan program, melaksanakan program, dan mengevaluasi serta kebutuhan berprestasi. Faktor yang tidak mempunyai hubungan adalah pendidikan, pelatihan, kompetensi pengembangan profesi, dan kebutuhan berafiliasi.

**Kata kunci**—kinerja penyuluh; karakteristik; kompetensi; motivasi

#### ABSTRACT

*The performance of agricultural instructors needs to be considered to make the urban farming successful, especially in Malang City. Therefore, it is necessary to examine the factors that can improve the performance of the extension workers. The purpose of this study was to determine the characteristic, competency, motivation, and performance as well as the factors that have a correlation with the performance of extension agent in the Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. This study uses a quantitative approach with a descriptive design. This research uses Rank Spearman's analysis. The results showed that the extension workers were dominated by young and old, with an undergraduate education background, with a work period is less than 15 years and less than 3 training sessions in the last three years. The competence of the extension agents is in the quite competent. The motivation of the extension workers is in the quite motivated, and the performance of the extension agents is in the quite optimal. Factors that have a significant correlation with performance are age, years of work, planning of programs, implement, and evaluating programs, also need for achievement. Factors that don't have significant correction are education, training, professional development, and the need for affiliation.*

**Keywords**—performance extension agents; characteristic; competency; motivation

#### Cara Mengutip:

Prasetyo, H., Permatasari, S. M. P., & Hanim, F. (2023). Hubungan Karakteristik , Kompetensi , dan Motivasi Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang Jawa Timur. *Agriekstensia*, 22(1), 1–13. <https://doi.org/10.34145/agriekstensia.v22i1.2437>

## PENDAHULUAN

Peningkatan jumlah penduduk yang terjadi tiap tahunnya sangat terlihat jelas pada daerah perkotaan salah satunya Kota Malang. Berdasarkan sensus terakhir pada tahun 2019, penduduk Kota Malang sebanyak 866.118 jiwa penduduk, yang mana hanya sekitar 6000 orang yang bekerja di bidang pertanian, dan sisanya bekerja di bidang non-pertanian (BPS Kota Malang, 2019). Padatnya jumlah penduduk serta minimnya jumlah penduduk yang bermata pencaharian sebagai petani membuat kebutuhan pangan Kota Malang banyak ditopang oleh daerah lain karena belum bisa mencukupi kebutuhannya secara mandiri. Hal ini menimbulkan ketergantungan Kota Malang terhadap daerah lain. Dalam mensiasati hal tersebut, pemerintah Kota Malang mulai mencoba melihat kepadatan jumlah penduduk sebagai sebuah potensi. Dengan sumberdaya manusia yang melimpah, pemerintah Kota Malang memaksimalkan potensi tersebut dengan menerapkan *urban farming*, dengan begitu Kota Malang mampu mencukupi kebutuhan pangan yang mandiri.

Menurut Korir *et al.* (2015) *urban farming* mampu menjadi solusi yang dapat ditempuh untuk mengatasi permasalahan pemenuhan pangan masyarakat di perkotaan. Menurut FAO (Food and Agriculture Organization) menyatakan bahwa *urban farming* sebagai strategi pemenuhan sumber pasokan pangan dan sebagai salah satu cara menjaga ketahanan pangan masyarakat, karena hal ini mampu memaksimalkan ruang terbuka kosong maupun lahan non-produktif (kering) di perkotaan, selain itu *urban farming* mampu memberi kesempatan kerja lain bagi penduduk kota. Kesuksesan program *urban farming* dapat dicapai dengan optimal dengan cara melakukan penguatan sumberdaya manusia seperti penyuluh, staf teknis, penggerak swadaya masyarakat, serta peranan petani dan pelaku usaha (Departemen Pertanian, 2012).

Petani dan masyarakat dalam melakukan usahatani tentu membutuhkan bantuan para penyuluh. Menurut peraturan pemerintah Nomor

03/Permentan/SM.200/1/2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian, penyuluh memiliki peran sebagai fasilitator dan dinamisator dalam melakukan penyuluhan pertanian. Pentingnya pembinaan dan pendampingan petani dalam menjaga ketahanan pangan membuat peranan penyuluh memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menyukseskan program pemerintah (Brenya and Zhu 2023). Sehingga, kinerja penyuluh pertanian yang optimal berdampak pada perbaikan kinerja petani dalam meningkatkan produksi usahatani.

Penyuluh pertanian dalam melaksanakan program pertanian di kota tentunya dituntut untuk lebih terampil, inovatif dalam budidaya dan pengolahan makanan. Berbeda dengan penyuluh yang berada di kabupaten atau desa, penyuluh di kota lebih dihadapkan berenaka ragam resiko dalam menjalankan program *urbang farming*. Menurut Game dan Primus (2015), pertanian di kota menimbulkan resiko persaingan air dan irigasi yang susah, tercemarnya lingkungan karena pestisida, lahan yang kurang produktif dan sempit, selain itu permintaan petani di kota cenderung kompleks. Sehingga para penyuluh dituntut untuk lebih inovatif, dan terampil dalam menghadapi resiko-resiko tersebut dalam upaya pemenuhan untuk pangan yang mandiri bagi penduduk di kota.

Secara umum, gambaran kinerja penyuluh menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian masih terbelakang belum optimal. Terdapat berbagai macam faktor yang melatarbelakangi hal tersebut seperti, rendahnya motivasi, rendahnya tingkat ketrampilan dan pengetahuan. Salah satu bentuk usaha untuk mengatasi hal ini ialah dengan meneliti bagaimana keadaan kinerja para penyuluh, tingkat kompetensi, motivasi, dan karakteristiknya. Dengan begitu, hasil penelitian tersebut mampu memberikan rekomendasi mengenai faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian melalui hubungan tiap faktor dengan kinerja penyuluh.

Penelitian kinerja penyuluh sudah banyak dilakukan sebelumnya, diantaranya

penelitian Wicaksono et al. (2016) menunjukkan bahwa faktor usia, pengalaman kerja, penerapan metode penyuluhan, dan kompetensi penyuluh berkontribusi terhadap kinerja penyuluh. Selain itu, penelitian Sugiarta et al. (2017) menunjukkan bahwa kinerja penyuluhan pertanian di Buleleng termasuk dalam kategori baik, faktor karakteristik, motivasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluhan pertanian. Kinerja penyuluh pertanian memiliki tingkat kepentingan positif dan tinggi secara signifikan terhadap perilaku petani dalam penerapan teknologi padi ICM, dan perilaku petani berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap produktivitas padi di Buleleng.

Penelitian terdahulu menggambarkan bagaimana keadaan kinerja, kompetensi, karakteristik, dan motivasi yang berbeda-beda di setiap lokasinya. Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini: (1) Bagaimana karakteristik penyuluh PNS di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang?, (2) Bagaimana tingkat kompetensi, motivasi, dan kinerja penyuluh?, (3) Bagaimana hubungan karakteristik dengan kinerja penyuluh, (4) Bagaimana hubungan kompetensi dengan kinerja penyuluh?, dan (5) Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja penyuluh?.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah: diduga terdapat hubungan antara karakteristik (usia, pendidikan, pelatihan, dan masa kerja) dengan kinerja penyuluh pertanian. Terdapat hubungan antara kompetensi (merencanakan program penyuluhan, melaksanakan penyuluhan, mengevaluasi program, pengembangan profesi) dengan kinerja penyuluh pertanian, dan terdapat hubungan antara motivasi (kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi) dengan kinerja penyuluh pertanian.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didukung dengan data

kualitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel karakteristik, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Penentuan lokasi penelitian dipilih secara sengaja (*purposive*). Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari–Juni 2020. Populasi pada penelitian ini berjumlah 20 orang penyuluh PNS.

Responden penelitian dipilih dengan metode sensus. Sedangkan untuk pemilihan informan secara *purposive* yakni Kepala Bidang Pertanian, Seksi Penyuluhan, Koordinator Penyuluh Lapang, Bagian Kepegawaian, dan Anggota Kelompok Tani.

Penelitian ini menggunakan analisis *Rank Spearman*. Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mencari hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal (*ranking*), dan sumber data antar variabel tidak harus sama (Sugiyono, 2010). Analisis ini membutuhkan *SPSS Statistics 17.0*. Sebelum melakukan uji korelasi, data yang didapat diuji validitas dan realibilitasnya. Setelah lolos tahap tersebut data di tabulasikan silang dan di uji korelasinya. Selanjutnya untuk memberikan interpretasi koefisien maka digunakan pedoman yang mengacu pada Sugiyono (2010:250) yakni:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2010)

Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Identifikasi dan Deskripsi Karakteristik Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai distribusi penyuluh berdasarkan karakteristik diantaranya usia, pendidikan, masa pelatihan, dan masa kerja yang ditunjukkan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Karakteristik

Variabel	Kategori	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Usia	Muda (30-39 tahun)	8	40
	Madya (40-49 tahun)	4	20
	Tua (50-59 tahun)	8	40
Pendidikan	Rendah (D3)	2	10
	Sedang (S1)	17	85
	Tinggi (S2)	1	5
Pelatihan	Sedikit (<3 kali)	10	50
	Cukup (3-4 kali)	6	30
	Banyak (>4 kali)	4	20
Masa Kerja	Baru (<15 tahun)	11	55
	Cukup (15-25 tahun)	3	15
	Lama (>25 tahun)	6	30

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2, usia para penyuluh mayoritas adalah penyuluh muda (40%) dan tua (40%), hal ini dikarenakan proses pengangkatan untuk penyuluh berusia muda dan proses pemberhentian untuk penyuluh berusia tua mengikuti aturan Permentan yang berlaku pada saat itu. Berdasarkan data penyuluh yang berusia muda diangkat menjadi penyuluh pada tahun 2010, menurut Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2010, penyuluh yang berpendidikan D3 dan S1 diangkat menjadi PNS jabatan fungsional paling tinggi berusia 50 tahun. Sedangkan, penyuluh yang berada pada kategori usia tua memiliki rentan usia 50-59 dengan jabatan penyuluh pertanian madya, dimana pension atau pemberhentian berlaku pada usia 60 tahun. Mengikuti aturan permentan Nomor 11 tahun 2017 menyatakan bahwa batas usia pensiun pejabat fungsional adalah 60 tahun.

Berdasarkan tabel 2, pendidikan terakhir yang ditempuh penyuluh didominasi oleh Sarjana/S1 (85%). Banyaknya penyuluh yang bergelar sarjana berkaitan dengan pangkat dan angka kreditnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi juga pangkat yang nantinya berpengaruh pada peningkatan angka kredit. Menurut Permentan Nomor PER/02/MENPAN/2/2008 penyuluh pertanian yang memperoleh ijazah S1/D-IV dapat memperoleh kenaikan jenjang jabatan dan akan ditambahkan angka kredit kumulatifnya berdasarkan golongan ruangnya. Selain itu, pendidikan berkaitan

dengan tingginya motivasi dan kinerja penyuluh dalam membantu seorang petani terampil lebih baik dalam usahatani yang dijalankan (Jones et al. 2023).

Berdasarkan tabel 2, jumlah pelatihan yang diterima penyuluh mayoritas menerima jumlah pelatihan yang sedikit yakni kurang dari 3 kali dalam tiga tahun terakhir. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diadakan Balai Besar Kementrian Pertanian seringkali terbatas kuotanya, sehingga pelatihan diadakan secara bergilir dan untuk pesertanya menyesuaikan kebutuhan penyuluh serta topik pelatihan. Menurut Ansori (2017) pelatihan yang diadakan Balai Pelatihan Pertanian tergolong terbatas sehingga tidak semua penyuluh mendapatkan kesempatan untuk menerima pelatihan yang diadakan Balai karena terbatasnya anggaran untuk pelaksanaan pelatihan tersebut.

Berdasarkan tabel 2, penyuluh mayoritas memiliki masa kerja yang baru. Hal ini dikarenakan penyuluh yang memiliki masa kerja baru mayoritas berusia 30-49 tahun dengan pengangkatan mayoritas pada tahun 2010 dimana usia maksimal untuk diangkat menjadi penyuluh adalah 50 tahun. Menurut Permentan Nomor 13 Tahun 2010, penyuluh diangkat menjadi PNS jabatan fungsional paling tinggi berusia 50 tahun. Selain itu, usia mampu menunjukkan masa kerja penyuluh. Menurut Peranginanginet *al.* (2016) menyatakan bahwa masa kerja yang dimiliki oleh seorang penyuluh dipengaruhi oleh bertambahnya usia penyuluh tersebut,

sehingga jika usia penyuluh tersebut tua maka masa kerjanya akan semakin lama.

### Identifikasi dan Deskripsi Kompetensi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai distribusi penyuluh berdasarkan kompetensi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program, serta mengembangkan profesi penyuluh pertanian yang ditunjukkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Jumlah dan presentasi responden berdasarkan kompetensi

Variabel	Kategori	Jumlah (orang)	%
Merencanakan program	Kurang	3	15
	Cukup	15	75
	Tinggi	2	10
Melaksanakan program	Kurang	2	10
	Cukup	16	80
	Tinggi	2	10
Mengevaluasi program	Kurang	2	10
	Cukup	16	80
	Tinggi	2	10
Mengembangkan profesi	Kurang	2	10
	Cukup	15	75
	Tinggi	3	5

Berdasarkan tabel 3, kompetensi penyuluh dalam merencanakan program penyuluhan pertanian mayoritas memiliki kompetensi yang cukup. Hal ini dikarenakan tahap perencanaan program merupakan tahanan terpenting sebagai penentuan solusi permasalahan di lapang. Pernyataan tersebut didukung dengan Permentan 47/Permentan/SM.010/9/2016 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian bahwa perencanaan program penyuluhan mampu meningkatkan produktivitas komoditas unggulan daerah dan pendapatan petani (Anang et al. 2020). Selain itu, para penyuluh terbukti memiliki kompetensi yang cukup dengan ketepatan program dengan permasalahan-permasalahan di masyarakat dan petani yakni salah satunya adanya permasalahan minimnya lahan sehingga masyarakat tidak bisa melakukan budidaya, namun penyuluh mampu memberikan solusi atas permasalahan tersebut

di program penyuluhan yang dibuat dengan inovasi-inovasi mereka seperti hidroponik, vertikultur, dan sebagainya. Selaras dengan hasil penelitian Fiaz et al. (2018) bahwa peran penyuluh sangat penting untuk mempromosikan teknologi inovatif dan menciptakan kesadaran di kalangan masyarakat petani dalam menerapkan suatu teknologi guna memenuhi kebutuhan pangan negara. Hal ini menunjukkan bahwa para penyuluh cukup inovatif dalam merencanakan program.

Berdasarkan tabel 3, kompetensi penyuluh dalam melaksanakan program penyuluhan pertanian mayoritas memiliki kompetensi yang cukup. Hal tersebut terlihat dari penyuluh yang mampu mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Pelaku Utama sehingga penyuluh mampu menselaraskan perencanaan program dengan penerapan metode serta materi sesuai dengan kebutuhan petani. Pernyataan tersebut ditegaskan juga dalam Permentan Nomor 03/Permentan/SM.200/1/2018 bahwa penyusunan program, materi dan metode harus disusun berdasarkan kebutuhan dan kepentingan Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dengan memperhatikan kemanfaatan, kelestarian sumber daya pertanian, dan pengembangan kawasan Pertanian. Berdasarkan temuan lapang, para penyuluh memang tergolong cukup kompeten dalam melaksanakan penyuluhan.

Berdasarkan tabel 3, kompetensi penyuluh dalam mengevaluasi program penyuluhan pertanian mayoritas memiliki kompetensi yang cukup. Dapat dilihat bahwa jumlah penyuluh yang menilai diri sebagai cukup kompeten dalam mengevaluasi sama dengan jumlah penyuluh yang menilai diri sebagai cukup kompeten pada kompetensi melaksanakan program, hal ini dikarenakan melaksanakan dan mengevaluasi program saling berkaitan. Pernyataan tersebut ditegaskan dalam Permentan Nomor 03/Permentan/SM.200/1/2018 bahwa kegiatan mengevaluasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memantau pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang sudah terlaksana dan menilai proses pelaksanaan

serta dampak penyelenggaraan penyuluhan tersebut. Sehingga kompetensi dalam mengevaluasi ini berkesinambungan dengan kompetensi pelaksanaan program penyuluhan. (Kementan 2013).

Berdasarkan tabel 3, kompetensi penyuluh dalam pengembangan profesi, penyuluh mayoritas memiliki kompetensi yang cukup. Menurut Peraturan Menteri Negara Pedayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/02/MENPAN/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya menjelaskan bahwa pengembangan profesi bagi penyuluh pertanian meliputi pembuatan karya tulis ilmiah di bidang pertanian, penerjemahan/penyanduran buku dan bahan lain di bidang pertanian, dan pemberian konsultasi di bidang pertanian kepada institusi dan/atau perorangan. Penyuluh yang menilai diri mereka cukup kompeten dalam pengembangan profesi, sebagian besar cukup baik pada unsur, pembuatan karya ilmiah dan pemberian konsultasi dibidang pertanian. Hal tersebut dikarenakan penyuluh sebagian besar memiliki masa kerja yang sedang dan lama dimana semakin banyak interaksi penyuluh dengan petani maka kompetensi dalam pengembangan profesinya dapat meningkat karena banyaknya pengalaman yang diterima selama bekerja sebagai penyuluh. Selain itu, penyuluh yang menilai diri mereka cukup kompeten sebagian besar memiliki jumlah pelatihan yang cukup banyak, sehingga mereka cukup terampil dalam pengembangan profesi. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian Huda (2015) bahwa penyuluh yang memiliki masa kerja, motivasi, dan pelatihan serta interaksi dengan petani mampu meningkatkan kompetensi penyuluh dalam mengembangkan profesinya.

### Identifikasi dan Deskripsi Motivasi Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai distribusi penyuluh berdasarkan motivasi terhadap kebutuhan berprestasi dan berafiliasi ditunjukkan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Motivasi

Variabel	Kategori	Jumlah (orang)	%
Kebutuhan Berprestasi	Rendah	2	10
	Sedang	15	75
Kebutuhan Berafiliasi	Tinggi	3	15
	Rendah	3	15
	Sedang	13	65
	Tinggi	4	7/;20

Berdasarkan tabel 4, penyuluh memiliki kebutuhan berprestasi mayoritas pada kategori sedang. Penyuluh yang menilai bahwa mereka memiliki motivasi yang cukup atau sedang memberikan nilai yang tinggi pada unsur bekerja dengan keras, menikmati tantangan, merasa ingin bekerja lebih baik, dan menyusun SKP yang realistis. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh merasa bahwa terdapat dorongan untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang penyuluh dan penyuluh merasa mampu menggunakan keterampilannya untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga dibuktikan dari prestasi-prestasi yang didapat dari hasil semangat kerja keras penyuluh serta para petani dan masyarakat seperti memenangkan perlombaan sebagai kota yang memiliki penghargaan atas *urban farming* yang dilakukan dalam mengatasi inflasi daerah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Amadu (2023) bahwa semakin baik kinerja penyuluh, semakin mampu seorang penyuluh dalam melakukan penyampaian teknologi pertanian di masyarakat petani dan secara tidak langsung meningkatkan pembangunan pertanian di suatu daerah. Menurut Luthans (2006) dalam Lesmana (2016) teori kebutuhan berprestasi atau N-Ach ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi akan mendorong orang tersebut untuk menetapkan tujuan, menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Berdasarkan tabel 4, penyuluh memiliki kebutuhan berafiliasi mayoritas pada kategori sedang. Penyuluh yang menilai motivasi berafiliasi sedang memberikan nilai yang tinggi pada unsur menikmati pemecahan masalah bersama, menikmati menyusun

program bersama, menyukai berinteraksi dengan petani, menanggapi membangun hubungan suatu hal yang penting. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh memiliki dorongan untuk berkerja sama dengan orang lain dan menganggap bahwa menjalin hubungan yang erat dengan orang lain penting untuk memotivasinya dalam bekerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan Teori McClelland dalam Usman (2008) bahwa kebutuhan berafiliasi dicirikan dengan seseorang memiliki motivasi untuk bersosialisasi, menyukai bergabung dengan kelompok, keinginan untuk bersahabat dan cenderung menyukai berkumpul dan suka menolong.

### Identifikasi dan Deskripsi Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai distribusi penyuluh berdasarkan kinerja penyuluh dalam persiapan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi serta pelaporan kegiatan penyuluhan yang ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Jumlah dan Presentase Responden Berdasarkan Kinerja

Variabel	Kategori	Jumlah (orang)	%
Persiapan kegiatan penyuluhan	Kurang	4	20
	Cukup	16	80
	Optimal	0	0
Pelaksanaan kegiatan penyuluhan	Kurang	2	10
	Cukup	15	75
	Optimal	3	15
Evaluasi dan pelaporan	Kurang	3	15
	Cukup	14	70
	Optimal	3	15

Berdasarkan tabel 5, penyuluh mayoritas memiliki kinerja yang cukup optimal dalam persiapan kegiatan penyuluhan (80%). Penyuluh yang menilai dirinya cukup optimal dalam melakukan persiapan menunjukkan bahwa mereka mampu dan cukup berpengalaman dalam melakukan hal tersebut, terlebih mayoritas penyuluh pada kategori ini adalah mereka dengan masa kerja yang cukup lama dan beberapa memiliki pelatihan yang cukup. Hal ini dibuktikan dari permasalahan-permasalahan para petani yang

terjawab dengan program penyuluhan. Pernyataan tersebut juga didukung dengan Permentan 47/Permentan/SM.010/9/2016 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian bahwa perencanaan program penyuluhan menjadi dasar acuan untuk keberhasilan tujuan penyuluhan, dimana perencanaan program tersebut dapat meningkatkan produktivitas komoditas unggulan daerah dan pendapatan petani. Hal tersebut dikarenakan persiapan penyuluhan merupakan proses penting yang nantinya turut menentukan keberhasilan proses selanjutnya dan penyuluh sudah terbiasa dengan program penyuluhan tersebut.

Berdasarkan tabel 5, penyuluh mayoritas memiliki kinerja yang cukup optimal dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan. Dapat terlihat bahwa penyuluh yang menilai dirinya cukup optimal ataupun optimal pada pelaksanaan penyuluhan menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang cukup baik, hal ini dikarenakan penyuluh sebagian besar memiliki pengalaman kerja yang lama dan sebagian lagi memiliki jumlah pelatihan yang cukup banyak. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Peranginangin et al. (2016) bahwa pengalaman kerja yang lama mampu membuat para penyuluh lebih terampil dalam melaksanakan program penyuluhan, karena hal ini menjadi suatu kebiasaan yang sudah terasah dengan baik.

Berdasarkan tabel 5, penyuluh mayoritas memiliki kinerja yang cukup optimal dalam evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan. Dapat dilihat bahwa penyuluh yang memberikan penilaian cukup optimal pada evaluasi dan pelaporan disebabkan karena kegiatan evaluasi dianggap sebagai kegiatan yang rumit serta tidak ada kebijakan yang mengharuskan penyuluh melakukan semua bentuk laporan evaluasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Hanafiah et al. (2013) bahwa kegiatan evaluasi dan pelaporan jarang dilakukan oleh penyuluh karena dianggap rumit sehingga menghasilkan nilai angka kredit yang tidak terlalu tinggi.

## Hubungan Karakteristik dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai uji korelasi antara karakteristik dengan kinerja ditunjukkan pada tabel 6 berikut.

Table 6. Koefisien uji korelasi karakteristik dengan kinerja

Variabel	Hasil Signifikasi	Nilai Koefisien Korelasi dengan Kinerja
Usia	0,010	0,562**
Pendidikan	0,947	-0,016
Masa Kerja	0,016	0,531*
Pelatihan	0,993	0,002

Sumber: Data primer diolah (2020)

Keterangan: \*\*) nyata pada  $\alpha=0,01$ ; \*) nyata pada  $\alpha=0,05$

Berdasarkan tabel 6, usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh (Koef=0,562). Artinya, semakin bertambahnya usia penyuluh maka kinerjanya semakin meningkat, hal ini berkaitan dengan usia penyuluh yang semakin bertambah menyebabkan masa kerja yang didapat semakin lama sehingga semakin berpengalaman seorang penyuluh dan semakin tinggi kreativitasnya dalam melaksanakan penyuluhan sehingga metode dan materi yang diberikan mampu menjawab kebutuhan petani. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Peranginangin et al. (2016) bahwa semakin bertambahnya usia penyuluh maka pengalaman kerja yang didapat juga akan meningkat sehingga menjadikan para penyuluh lebih inovatif dalam merencanakan program penyuluhan yang lebih partisipatif.

Berdasarkan tabel 6, pendidikan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh, selain itu hasil uji korelasi negatif. Artinya, peningkatan pada tingkat pendidikan tidak diikuti oleh kinerja penyuluh. Hal ini terjadi karena baik penyuluh yang berpendidikan D3, S1, maupun S2 memiliki tugas dan fungsi penyuluh pertanian yang sama, sehingga dalam pengkajian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan

antara pendidikan formal dengan kinerja penyuluh pertanian di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan Peranginangin et al. (2016) bahwa tidak ditemukannya pola hubungan antara pendidikan formal dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Simalungun terjadi karena tugas penyuluh yang diterima oleh masing-masing intensitasnya sama dan penyuluh telah melakukannya juga secara rutin sehingga tidak terlihat hubungan antara pendidikan formal dan kinerja.

Berdasarkan tabel 6, masa kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh. Artinya, semakin lama masa kerja penyuluh maka kinerjanya semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh yang masa kerjanya lama akan memberikan peningkatan dan penguasaan penyuluh terhadap tugas pokok dan fungsinya karena pengalaman yang dimilikinya banyak. Peranginangin et al. (2016) bahwa dengan pengalaman yang banyak, memudahkan penyuluh untuk berinteraksi dengan petani sehingga mereka mampu memahami kebutuhan lapangan serta mampu memecahkan permasalahan di lapang.

Berdasarkan tabel 6, pelatihan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh. Artinya, data sampel tidak mampu berhasil membuktikan hubungan antara pelatihan dengan kinerja penyuluh. Hal ini dikarenakan pelatihan yang diadakan terkadang kurang relevan dengan kebutuhan penyuluh di lapang, sehingga belum dapat diimplementasikan langsung di lapang. Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan rencana yang dapat disebabkan oleh perubahan musim sehingga tanaman yang ditanam harus berubah, ataupun adanya hama penyakit. Pernyataan diatas sejalan dengan Sinaga (2018) bahwa kesesuaian kurikulum pelatihan dengan kebutuhan pegawai sangatlah penting diberikan dalam waktu yang relatif pendek guna untuk membekali seorang pegawai dengan keterampilan kerjanya dan mendukung tugas dan pekerjaannya.

## Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai uji korelasi antara kompetensi dengan kinerja penyuluh pertanian yang ditunjukkan pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Kompetensi Dengan Kinerja

Variabel	Hasil Signifikasi	Nilai Koefisien Korelasi dengan Kinerja
Merencanakan program	0,050	0,599**
Melaksanakan program	0,048	0,477*
Mengevaluasi program	0,048	0,447*
Pengembangan profesi	0,070	0,413

Sumber: Data primer diolah (2020)

Keterangan: \*\*) nyata pada  $\alpha=0,01$ ; \*) nyata pada  $\alpha = 0,0$

Berdasarkan tabel 7, kompetensi merencanakan program memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh (Koef=0,599). Artinya, semakin tinggi kompetensi merencanakan program maka semakin optimal kinerjanya. Hal ini dikarenakan tahap perencanaan program penyuluhan dianggap sebagai pedoman dasar untuk dapat mencapai tujuan penyuluhan, sehingga tahap ini dianggap penting bagi kelangsungan program penyuluhan, sehingga jika penyuluh kompeten dalam melakukan perencanaan maka kinerjanya juga akan dianggap optimal. Pernyataan tersebut didukung dengan Permentan 47/Permentan/SM.010/9/2016 bahwa perencanaan program penyuluhan menjadi dasar acuan untuk keberhasilan tujuan penyuluhan, dimana perencanaan program tersebut dapat menghasilkan kegiatan penyuluhan pertanian spesifik lokalita yang strategis dan mempunyai daya ungkit yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas komoditas unggulan daerah dan pendapatan petani.

Berdasarkan tabel 7, kompetensi melaksanakan program memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh. Artinya, semakin tinggi kompetensi penyuluh maka semakin optimal kinerjanya. Hal ini dikarenakan kompetensi merencanakan program penyuluhan memiliki kesinambungan dengan melakukan persiapan program dimana, sebagian besar penyuluh sebelumnya cukup mampu dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Pelaku Utama sehingga penyuluh mampu menselaraskan perencanaan program dengan penerapan metode serta materi sesuai dengan kebutuhan petani. Pernyataan tersebut ditegaskan juga dalam Permentan Nomor 03/Permentan/SM.200/1/2018 bahwa penyusunan program, materi dan metode harus disusun berdasarkan kebutuhan dan kepentingan Pelaku Utama dan Pelaku Usaha dengan memperhatikan kemanfaatan, kelestarian sumber daya pertanian, dan pengembangan kawasan Pertanian.

Berdasarkan tabel 7, kompetensi mengevaluasi program memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh. Artinya, semakin kompeten penyuluh dalam mengevaluasi program maka semakin optimal kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis diatas, jumlah penyuluh yang cukup kompeten dalam mengevaluasi sama dengan jumlah penyuluh yang cukup kompeten pada kompetensi melaksanakan program, hal ini dikarenakan pelaksanaan program penyuluhan dan mengevaluasi program saling berkaitan. Pernyataan tersebut ditegaskan dalam Permentan Nomor 03/Permentan/SM.200/1/2018 bahwa kegiatan mengevaluasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memantau pelaksanaan kegiatan penyuluhan yang sudah terlaksana dan menilai proses pelaksanaan serta dampak penyelenggaraan penyuluhan tersebut. Sehingga kompetensi dalam mengevaluasi ini berkesinambungan dengan kompetensi pelaksanaan program penyuluhan. (Kementan 2013). Selain itu pelaksanaan program perlu memperhatikan kesadaran masyarakat setempat serta menjaga kelestarian lingkungan (Handono et al. 2023).

Berdasarkan tabel 7, kompetensi mengembangkan profesi tidak memiliki hubungan yang signifikan. Artinya, data sampel di lokasi tidak dapat membuktikan hubungan pengembangan profesi dengan kinerja. Hal ini terjadi karena menurut para penyuluh pengembangan profesi bukan menjadi fokus utama dalam bekerja. Pengembangan profesi dianggap sebagai kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hanafiah et al. (2013) bahwa mengembangkan profesi dianggap bagi para penyuluh bukan kebutuhan utama, para penyuluh merasa bahwa pengembangan diri dilakukan hanya untuk mengaktualisasikan diri dan fokus utama mereka lebih kepada tugas lapang.

### Hubungan Motivasi dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil penelitian mengenai uji korelasi antara motivasi dengan kinerja ditunjukkan pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Motivasi dengan Kinerja

Variabel	Hasil Signifikansi	Nilai koefisien korelasi dengan kinerja
Kebutuhan Berprestasi	0,000	0,813**
Kebutuhan Berafiliasi	0,121	0,350

Sumber: Data primer diolah (2020)

Keterangan: \*\*) nyata pada  $\alpha=0,01$ ; \*) nyata pada  $\alpha=0,05$

Berdasarkan tabel 8, kebutuhan berprestasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh. Artinya, semakin tinggi kebutuhan berprestasi penyuluh maka semakin optimal kinerjanya. Hal ini dikarenakan, dorongan untuk mau berprestasi mampu menunjukkan bahwa penyuluh tersebut dapat menetapkan tujuan yang ingin diraih dengan usaha dan kerja kerasnya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Pernyataan di atas sejalan dengan Teori N-Ach dalam Bahua (2018), kebutuhan

berprestasi mampu menunjukkan usaha seseorang dalam mencapai prestasi tertingginya dengan mencapai tujuan-tujuannya yang bersifat realistis sehingga ia dapat memiliki kemajuan dalam pekerjaannya, selain itu tidak sekedar mempertahankan prestasi tetapi juga meningkatkan capaian yang sudah diraih. Serta adanya pengelolaan program yang dikelola oleh peserta secara mandiri (*Farmer Managed Activity/ FMA*) karena bisa tercipta peningkatan prestasi dengan proses pembelajaran secara berkelanjutan (Handono 2014)

Berdasarkan tabel 8, kebutuhan berafiliasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh. Artinya, data sampel di lokasi tidak berhasil membuktikan hubungan antara kebutuhan berafiliasi dengan kinerja penyuluh. Hal ini terjadi karena menurut para penyuluh di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang, pada dasarnya penyuluh bekerja karena tugas untuk melayani sehingga kebutuhan untuk berafiliasi bukan focus utamanya. Selain itu, kebutuhan berafiliasi bukan satu-satunya pendorong bagi penyuluh untuk bisa bekerja dengan baik, faktor seperti dorongan berprestasi, insentif, usia, masa kerja, dan pelatihan, serta kompetensi mampu meningkatkan kinerja seorang penyuluh pertanian. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Machiadike et al. (2016) bahwa berafiliasi bukan menjadi satu-satunya motivasi dalam meningkatkan kinerja penyuluh, pemberian insentif, penghargaan atas prestasi, dan karakteristik penyuluh menjadi faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Jika pada dasarnya secara alami penyuluh rajin untuk bekerja maka kinerjanya juga baik.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Penyuluh PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang didominasi oleh penyuluh tua (50-59 tahun) dan muda (30-39 tahun), dengan

- pendidikan mayoritas S1. Masa kerja yang dimiliki penyuluh mayoritas <15 tahun dan jumlah pelatihan yang pernah diikuti mayoritas <3 dalam tiga tahun terakhir.
2. Kompetensi Penyuluh PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang memiliki tingkat kompetensi yang cukup kompeten, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program serta mengembangkan profesi dengan tingkat motivasi dan kinerja yang cukup optimal.
  3. Motivasi Penyuluh PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang adalah cukup pada kebutuhan berprestasi dan berafiliasi.
  4. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja penyuluh pertanian, dalam rangka merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program.
  5. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kebutuhan berprestasi dengan kinerja penyuluh pertanian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amadu, F. O. 2023. Peer Effects in Agricultural Extension: Evidence from Community Knowledge Workers in Rural Uganda. *Social Sciences and Humanities Open Elsevier Ltd* 7(1): 100484. DOI: 10.1016/j.ssaho.2023.100484
- Anang, B. T., Bäckman, S., and Sipiläinen, T. (2020). Adoption and Income Effects of Agricultural Extension in Northern Ghana. *Scientific African Elsevier B.V.* 7: e00219. DOI: 10.1016/j.sciaf.2019.e00219
- Ansori, Mhd. (2017). *Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Penyuluhan Pertanian Oleh Balai Pelatihan Pertanian Jambi Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 49/Permentan/OT.140/9/2011*. Wajah Hukum. Vol.1 No.1:16-30.
- Badan Pusat Statistik Jawa Timur. (2019). *Jumlah Penduduk Bermata Pencapaian Petani Menurut Kabupaten/Kota Malang, 2011-2018*. Jawa Timur.
- Bahua, Mohamad Ikbil. (2018). *Peran Motivasi Dan Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Mengubah Perilaku Petani Jagung*. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*. Vol.14 No.3:225-232.
- Brenya, R., and Zhu, J. 2023. Agricultural Extension and Food Security – The Case of Uganda. *Global Food Security Elsevier B.V.* 36(February): 100678. DOI: 10.1016/j.gfs.2023.100678
- Departemen Pertanian. (2012). *Peraturan Menteri Pertanian No 50 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Kawasan Pertanian*. Jakarta.
- FAO. (2016). Twelve Organizations Promoting Urban Agriculture around The World. Dapat diakses pada: <http://www.fao.org/family-farming/detail/en/c/461898/>
- Fiaz, S., Noor, M. A., and Aldosri, F. O. (2018). Achieving Food Security in The Kingdom of Saudi Arabia Through Innovation: Potential Role of Agricultural Extension. *Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences King Saud University & Saudi Society of Agricultural Sciences* 17(4): 365–375. DOI: 10.1016/j.jssas.2016.09.001
- Game, I., & Primus, R. (2015). Urban agriculture GSDR 2015 brief: State University of New York College of forestry and environmental science.
- Hanafiah, M. Ali, Witman Rasyid, Agus Purwoko. (2013). *Hubungan Karakteristik, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Di Kota Bengkulu*. *AGRISEP: Vol. 13 No. 1 Maret 2013: 69 – 84*
- Handono, S. Y. 2014. Evaluasi Program FMA (Farmer Managed Activity) di Kabupaten Malang Evaluation of FMA (Farmer Managed Activity) Program in Malang District. *HABITAT Bulan*

- Agustus XXV(2).
- Handono, S. Y., Hidayat, K., Purnomo, M., and Toiba, H. 2023. Community resilience to natural resource vulnerability due to sand mining through the application of Integrated Farming System (IFS). *Journal of Degraded and Mining Lands Management* 10(4): 4697. DOI: 10.15243/jdmlm.2023.104.4697
- Huda, Nurul. (2015). *Open & distance learning (ODL) and agricultural extension workers' social competence in Indonesia*. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, Vol.9(1): 17-24. Dapat diakses pada: 10.11591/edulearn.v9i1.1004. Pada tanggal 3 Agustus 2020.
- Jones, E. O., Tham-Agyekum, E. K., Ankuyi, F., Ankrah, D. A., Akaba, S., Shafiwu, A. B., and Richard, F. N. 2023. Mobile Agricultural Extension Delivery and Climate-Smart Agricultural Practices in A Time of A Pandemic: Evidence from Southern Ghana. *Environmental and Sustainability Indicators* Elsevier Inc. 19(January): 100274. DOI: 10.1016/j.indic.2023.100274
- Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. (2008). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/02/MENPAN/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya.
- Kementrian Pertanian. (2013). Peraturan Menteri Pertanian No.91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.
- Kementrian Pertanian. (2016). Peraturan Menteri Pertanian No.47/Permentan/SM.010/9/2016 tentang Pedoman Penyusunan Program Penyuluhan Pertanian. Tersedia pada:
- Kementrian Pertanian. (2018). Peraturan Menteri Pertanian No.3/Permentan/OT.200/1/2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian.
- Kementrian Pertanian. (2018). Peraturan Menteri Pertanian No.3/Permentan/OT.200/1/2018 tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian.
- Korir SC, Rotich JK, Mining P. (2015). Urban agriculture and food security in developing countries: a case study of Eldoret Municipality, Kenya. *European Journal of Basic and Applied Sciences*. Vol. 2(2): 27-35
- Lesmana R. (2016). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur*. *Jurnal Bisnis Teori*. Vol:7(2): 251-277.
- Machiadikwe, N, Benjamin A. Nwogu, Nnenna Victorial. (2016). Level of Extension Agents' Motivation and Effectiveness in Abia State Nigeria. *International Journal of Scientific and Technology Research*. Vol.5: 212-215.
- Peranginangin, Mawar.I, Firman RL, dan Rukia Siregar. (2016). *Hubungan Karakteristik Penyuluh dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Simalungun*. *Jurnal Agrica Ektensia*. Vol.10(2):35-44. Medan: Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan
- Peraturan Menteri Pertahanan. (2010). Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 13 Tahun 2010 tentang Pedoman Pelaksanaan Inpassing Jabatan Fungsional Kataloger dan Angka Kreditnya. Dapat diakses pada
- Sinaga, Herty Ramayanti. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada BKP5K Kabupaten Bogor*. *Jurnal E-Bis* Vol.2(2):64-70. Politeknik Piksi Ganesha.

- Sugiarta, Putu, IGAA Ambarawati, I Gede Setiawan. (2017). *Pengaruh Kinerja Penyuluh Pertanian terhadap Perilaku Petani pada Penerapan Teknologi PTT dan Produktivitas Padi di Kabupaten Buleleng*. Jurnal Manajemen Agribisnis. Vol.5(2):34-43
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husnaini. (2008). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua. Jalarta: Bumi Aksara.
- Wicaksono, Pararto, Sugiyanto, Manku Purnomo. (2016). *Faktor-Faktor yang Berkontribusi Terhadap Kinerja dan Kompetensi Penyuluh Pertanian Pada Jenjang Jabatan Penyuluh Pertanian Ahli (Kasus di Malang, Jawa Timur)*. Jurnal Habitat, Volume 27(2):86