

## **MOTIVASI DAN KINERJA PENYULUH TERHADAP PETANI KARET DI KABUPATEN KAMPAR**

Oleh:  
Rosnita

*Department of Agriculture, Universitas Riau, Jl. Bina Widya No.30 Simpang Baru Kec.  
Taman, Pekanbaru, 28293, Indonesia Phone +62761-63270/ +62761-63271/ Fax +62761-  
63270*

*E-mail: [Rosnita\\_ita@yahoo.co.id](mailto:Rosnita_ita@yahoo.co.id)*

### **ABSTRACT**

Rubber is one of the commodities in the plantation sector that are excellent in Riau after palm oil. It is evident from the many areas in Riau Province that is potentially in the development of the rubber. Kampar Regency as well as largest rubber producer after Kuantan Singingi Regency, Kampar Regency in 2013 is capable of producing as much as 78.031 tons of rubber with rubber land area of 101.597 Ha. Only from year to year the number of existing rubber farmers diminishing due to the transfer of commodities into palm oil. In this case required the efforts of extension to change the mindset of farmers as well as the skills, attitudes and income of farmers through extension activities. In this case, the motivation factor is considered to affect the success of extension activities that have an impact on performance achieved. Motivation extension seen from the internal and external factors while the performance is measured extension of the preparation, implementation and evaluation. Method used is primarily to survey the number of respondents as 6 extension taken from one of the districts in which Kampar Regency is Kampar Kiri. Analysis used technique likert's scale. The results obtained by motivation of overall extension categorized fairly, where in the internal factors have been categorized as high, while external factors is still considered. Performance of extension categorized good at preparatory stage, while there are enough categories at stage of implementation and evaluation. But overall performance of extension workers categorized good in the Kampar Regency.

*Keyword: Motivation, Performance, Rubber*

---

### **ABSTRAK**

Karet merupakan salah satu komoditas di sektor perkebunan yang sangat baik di Riau setelah kelapa sawit. Hal ini terbukti dari banyak daerah di Provinsi Riau yang berpotensi dalam pengembangan karet. Kabupaten Kampar serta produsen karet lebih luas setelah Kuantan Kabupaten Singingi, Kabupaten Kampar pada tahun 2013 mampu memproduksi sebanyak 78,031 ton karet dengan luas lahan karet 101,597 Ha. Hanya dari tahun ke tahun jumlah petani karet yang ada berkurang karena pengalihan komoditas menjadi minyak sawit. Dalam menipis kasus diperlukan upaya penyuluhan untuk mengubah pola pikir petani serta keterampilan, sikap dan pendapatan petani melalui kegiatan penyuluhan. Dalam hal ini, faktor motivasi dianggap mempengaruhi keberhasilan kegiatan penyuluhan yang berdampak pada kinerja yang dicapai. ekstensi motivasi dilihat dari faktor internal dan eksternal sementara kinerja diukur perpanjangan dari persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Metode yang digunakan adalah terutama untuk survei jumlah responden sebanyak 6 ekstensi

yang diambil dari salah satu kabupaten di mana Kabupaten Kampar adalah Kampar Kiri. Analisis yang digunakan skala teknik likert ini. Hasil yang diperoleh oleh motivasi dari ekstensi keseluruhan dikategorikan cukup, di mana dalam faktor internal telah dikategorikan sebagai tinggi, sedangkan faktor eksternal masih dianggap. Kinerja perpanjangan kategori baik pada tahap persiapan, sementara ada cukup kategori pada tahap implementasi dan evaluasi. Tapi kinerja keseluruhan penyuluh kategori baik di Kabupaten Kampar.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Karet

---

## I. PENDAHULUAN

Penyuluhan pertanian merupakan salah satu syarat pelancar dalam pembangunan pertanian (Mosher dalam Mardikanto 2009). Dalam kenyataannya, di Provinsi Riau kegiatan penyuluhan sektor perkebunan masih belum mendapatkan perhatian yang cukup serius oleh pemerintah. Kondisi dimana penyuluhan perkebunan hanya menjadi bagian dalam kegiatan penyuluhan pertanian, meskipun dalam kebijakan baru penyuluh pertanian menjadi penyuluh yang *polivalen*.

Kabupaten Kampar merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau sebagai penghasil karet terbesar kedua setelah Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan data BPS Provinsi Tahun 2013 menunjukkan bahwa produksi karet yang dihasilkan Kabupaten Kampar sebanyak 78.031 ton dengan luas perkebunan karet 101.597 Ha, dengan jumlah petani karet yang ada pada Tahun 2012 sebanyak 50.643 KK. Seiring berjalannya waktu jumlah petani serta luasan lahan karet dan produksinya menjadi semakin berkurang. Hal ini dikarenakan kurangnya minat masyarakat untuk mengusahakan karet disebabkan keuntungan yang diperoleh tidak mampu mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Oleh karena itu, banyak petani yang beralih komoditi menjadi kelapa sawit dikarenakan petani menganggap kelapa

sawit lebih menguntungkan dari segi pendapatan dibandingkan dengan karet. Permasalahan ini seharusnya tidak terjadi ditengah masyarakat yang ada di Kabupaten Kampar mengingat bahwa lahan yang ada di Kabupaten Kampar sangat berpotensi pada pengembangan karetnya. Selain itu, kebutuhan masyarakat Indonesia akan bahan dasar yang berasal dari karet juga sangat tinggi. Hal ini tentunya menjadi peluang besar untuk terus mengembangkan karet meskipun pada kenyataannya karet alam masih kalah dengan karet sintesis. Dalam hal ini, peran serta dari penyuluh sebagai agen perubahan bagi petani sangat dibutuhkan mengingat pada saat ini pola berpikir petani karet yang sudah berubah dimana petani karet beralih komoditi menjadi kelapa sawit. Untuk itu diperlukan upaya dari penyuluh untuk merubah pola berpikir petani serta membantu petani dalam meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pendapatan petani karet serta kesejahteraan hidupnya.

Untuk meningkatkan kinerja penyuluh diperlukan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja tersebut salah satunya adalah motivasi. Motivasi sebagai salah satu faktor pendorong atau penggerak bagi penyuluh untuk melakukan kegiatan penyuluhan. Mengingat permasalahan yang terjadi pada saat sekarang ini terhadap petani karet

sehingga dibutuhkan motivasi yang tinggi dari penyuluh dalam bekerja. Tingginya motivasi penyuluh tentu akan berdampak pada tingkat prestasi yang dihasilkan penyuluh seperti yang diungkapkan oleh Marnis (2006) yang mengatakan bahwa motivasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Sehingga tujuan dari penelitian adalah: 1) menganalisis seberapa besar motivasi penyuluh dan 2) menganalisis kinerja penyuluh terhadap petani karet di Kabupaten Kampar.

## II. BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dimana dari beberapa kecamatan yang ada di Kabupaten Kampar diambil 1 kecamatan yaitu Kampar Kiri dengan jumlah penyuluh yang ada sebanyak 6 orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian. Untuk menjawab motivasi dan kinerja penyuluh menggunakan Skala Likert's Summated Rating (SLR). Motivasi penyuluh "Sangat Rendah" dengan skor 1,00 – 1,79, "Rendah" dengan skor 1,80 – 2,59, "Cukup" dengan skor 2,60 – 3,39, "Tinggi" dengan skor 3,40 – 4,19, dan "Sangat Tinggi" dengan skor 4,20 – 5,00. Kinerja penyuluh "Sangat Kurang Baik" dengan skor 1,00 – 1,79, "Kurang Baik" dengan skor 1,80 – 2,59, "Cukup" dengan skor 2,60 – 3,39, "Baik" dengan skor 3,40 – 4,19, dan "Sangat Baik" dengan skor 4,20 – 5,00.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Motivasi Penyuluh*

Analisis terhadap motivasi penyuluh meliputi 2 faktor yaitu internal dan eksternal. Motivasi internal meliputi: kematangan pribadi, pendidikan, keinginan

dan harapan, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja. Sedangkan motivasi eksternal meliputi: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir dan aturan yang fleksibel (Saydam dalam Kadarisman, 2012).

### *Motivasi Internal Penyuluh*

Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri penyuluh untuk melakukan kegiatan dalam penyuluhan. Motivasi ini meliputi kematangan pribadi, pendidikan, keinginan dan harapan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja. Berikut adalah hasil rekapitulasi dari motivasi internal.

TABEL 1.  
MOTIVASI INTERNAL PENYULUH

| No                       | Motivasi Internal             | Rata-rata   | Kategori          |
|--------------------------|-------------------------------|-------------|-------------------|
| 1                        | Kematangan Pribadi            | 3,50        | Tinggi            |
| 2                        | Pendidikan                    | 3,92        | Tinggi            |
| 3                        | Keinginan dan Harapan Pribadi | 3,33        | Cukup             |
| 4                        | Kelelahan dan Kebosanan       | 3,33        | Cukup             |
| 5                        | Kepuasan Kerja                | 3,46        | Tinggi            |
| <b>Motivasi Internal</b> |                               | <b>3,51</b> | <b>Tinggi (T)</b> |

Tabel 1 menjelaskan bahwa motivasi penyuluh secara rata-rata sudah "tinggi". Motivasi penyuluh pada faktor kematangan pribadi, pendidikan dan kepuasan kerja sudah "tinggi". Akan tetapi, pada faktor keinginan dan harapan pribadi serta kelelahan dan kebosanan masih dikatakan "cukup". Jika dilihat dari indikator motivasi penyuluh, maka motivasi penyuluh masih "sangat rendah" dalam membina kelompok tani dan rendah dalam hal yang berkenaan dengan kebijakan terhadap prestasi kerja yang diraih. Hal ini dikarenakan beratnya beban kerja, dimana

sebesar 66 persen dari jumlah penyuluh yang ada harus membina 3 sampai 4 desa, serta tidak adanya kebijakan berupa *reward* atas pekerjaan yang dilakukan membuat motivasi penyuluh menjadi berkurang dalam dua hal tersebut. Akan tetapi, penyuluh merasa bahwa mereka memiliki tenaga dan niat berupa pekerjaan sebagai penyuluh sehingga hal tersebut juga berpengaruh pada motivasinya dalam bekerja. Tentu hal ini menjadi point tersendiri untuk penyuluh yang ada di Kecamatan Kampar Kiri, sehingga tidak heran jika kondisi ini menjadikan motivasi penyuluh sangat tinggi dalam bekerja karena sesuai dengan keinginan. Hal seperti itulah yang membuat motivasi penyuluh masih tinggi meskipun dibeberapa kondisi yang ada masih rendah.

### **Motivasi Eksternal Penyuluh**

Motivasi eksternal penyuluh merupakan faktor pendorong yang berasal dari luar diri penyuluh meliputi: kondisi lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, jaminan karir dan aturan yang fleksibel. Berikut hasil dari motivasi eksternal penyuluh.

TABEL 2.  
MOTIVASI EKSTERNAL PENYULUH

| No                 | Motivasi Eksternal       | Rata-rata | Kategori |
|--------------------|--------------------------|-----------|----------|
| 1                  | Kondisi Lingkungan Kerja | 3,39      | Cukup    |
| 2                  | Kompensasi yang Memadai  | 2,17      | Rendah   |
| 3                  | Supervisi yang Baik      | 3,39      | Cukup    |
| 4                  | Jaminan Karir            | 2,58      | Rendah   |
| 5                  | Aturan yang Fleksibel    | 3,17      | Cukup    |
| Motivasi Eksternal |                          | 2,94      | Cukup    |

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi penyuluh dari faktor eksternal dirasa sudah cukup dengan skor 2,94.

Motivasi penyuluh yang dirasakan masih “cukup” pada faktor eksternal dikarenakan masih ada beberapa hal yang menjadi penyebab penyuluh belum sepenuhnya merasakan adanya motivasi tersebut. Seperti pada pemberian kompensasi lain diluar gaji yang memadai untuk penyuluh serta jaminan karir yang masih belum memberikan kontribusi untuk penyuluh dalam meningkatkan motivasinya. Pemberian kompensasi yang masih “rendah” ditandai dengan perolehan skor yang diperoleh sebesar 2,17 sedangkan untuk jaminan karir diperoleh skor sebesar 2,58. Rendahnya faktor-faktor tersebut tentunya akan sangat berpengaruh pada berkurangnya motivasi penyuluh dalam bekerja, sehingga akan sangat dikhawatirkan bisa berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Victor Vroom dalam Marnis (2006) dalam teori nilai pengharapan vroom yang menyebutkan bahwa seseorang akan mudah dimotivasi untuk bekerja bila mereka 1) mengharapkan usaha-usaha yang ditingkatkan akan mengarahkan kebalas jasa (kompensasi) tertentu, 2) menilai balas jasa sebagai hasil dari usaha-usaha mereka. Jadi jelas bahwa kompensasi memang sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja begitupun dengan penyuluh yang ada di Kecamatan Kampar Kiri karena semakin besar kompensasi yang diterima maka akan semakin besar pula motivasinya dalam bekerja. Hal ini dibuktikan juga oleh Bahua dkk (2010) dalam penelitiannya terkait dengan kinerja penyuluh yang mengungkapkan dari hasil penelitiannya dimana motivasi berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian yang berarti ikut menentukan baik atau buruknya kinerja dari seorang penyuluh.

### **Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal**

Adapun motivasi penyuluh secara keseluruhan yang dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi penyuluh, maka diperoleh hasil rekapitulasi sebagai berikut.

TABEL 3  
MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI  
EKSTERNAL

| No.              | Internal dan Eksternal<br>dari Motivasi<br>Penyuluh | Skor | Kategori |
|------------------|-----------------------------------------------------|------|----------|
| Faktor Internal  |                                                     |      |          |
| 1                | Kematangan pribadi                                  | 3,50 | Tinggi   |
| 2                | Pendidikan                                          | 3,92 | Tinggi   |
| 3                | Keinginan dan harapan                               | 3,33 | Cukup    |
| 4                | Kelelahan                                           | 3,33 | Cukup    |
| 5                | Kepuasan kerja                                      | 3,46 | Tinggi   |
|                  | Rata-Rata                                           | 3,51 | Tinggi   |
| Faktor Eksternal |                                                     |      |          |
| 6                | Lingkungan kerja                                    | 3,39 | Cukup    |
| 7                | Kompensasi memadai                                  | 2,17 | Rendah   |
| 8                | Supervisi yang baik                                 | 3,39 | Cukup    |
| 9                | Jaminan karir                                       | 2,58 | Rendah   |
| 10               | Aturan yang fleksibel                               | 3,17 | Cukup    |
|                  | Rata-Rata                                           | 2,94 | Cukup    |
|                  | Rata-Rata Keseluruhan                               | 3,22 | Cukup    |

Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi penyuluh yang ada di Kecamatan Kampar Kiri secara keseluruhan sudah dikategorikan “cukup” terlihat dari skor yang diperoleh sebesar 3,22. Motivasi penyuluh yang dikatakan sudah “cukup” dilihat berdasarkan dua faktor yaitu motivasi internal dan eksternal, dimana motivasi lebih tinggi dari motivasi eksternal.

Pada faktor internal, motivasi penyuluh di Kecamatan Kampar Kiri sudah dikategorikan “tinggi” terlihat dari skor yang diperoleh sebesar 3,51. Motivasi penyuluh yang sudah tinggi pada faktor internal dibuktikan dengan upaya penyuluh

untuk mendorong para petani guna membentuk suatu lembaga untuk menampung hasil produksi karet yang dinamakan Koperasi Usaha Bersama (KUB). Koperasi Usaha Bersama (KUB) ini dibentuk oleh petani yang tergabung dalam kelompok tani dengan penyuluh sebagai pendamping petani yang bertujuan untuk memberikan solusi atas permasalahan dalam pemasaran karet. Adapun permasalahan yang dihadapi oleh petani karet pada umumnya berkaitan dengan sulitnya memasarkan karet dengan harga yang lebih tinggi, yang pada umumnya petani hanya menjual karet kepada tauke dengan harga yang masih rendah. Melalui koperasi usaha bersama (KUB) ini setidaknya petani karet bisa menjual karetnya dengan harga yang lebih tinggi dibandingkan jika petani menjualnya kepada tauke yang ada di desa masing-masing. Terbentuknya koperasi ini mencerminkan bahwa motivasi internal yang dimiliki penyuluh sudah tinggi.

Hal lainnya yang menjadi bukti bahwa motivasi internal penyuluh di Kecamatan Kampar Kiri sudah “tinggi” seperti adanya penghargaan yang diraih baik itu oleh penyuluh maupun Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Kampar Kiri. Adapun penghargaan-penghargaan yang sudah diraih penyuluh seperti kategori penyuluh terbaik teladan tingkat I Provinsi Riau pada tahun 1995 dan tingkat II Kabupaten tahun 2005 oleh Bapak Giyana, kategori penyuluh terbaik II tingkat Kabupaten tahun 2013 oleh Bapak Hanif Tanjung, kategori penyuluh terbaik II tingkat Kabupaten tahun 2013 dan terbaik I tahun 2014 oleh Bapak Eka Jusnardi. Sedangkan untuk penghargaan yang diterima Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Kampar Kiri yaitu Tahun 2009 sebagai BPP Terbaik II tingkat Kabupaten,

Tahun 2010 sebagai BPP terbaik I tingkat Kabupaten, Tahun 2011 sebagai BPP terbaik III tingkat Kabupaten, Tahun 2012 sebagai BPP terbaik III tingkat Kabupaten dan Tahun 2013 sebagai BPP terbaik I tingkat Kabupaten. Selain itu, hal lainnya yang menunjukkan motivasi internal penyuluh di Kecamatan Kampar Kiri sudah tinggi terlihat dari kategori sedang pada pengalaman penyuluh yang berkisar antara 7 tahun sampai dengan 31 tahun, dimana penyuluh yang ada di Kecamatan Kampar Kiri masih menjabat sebagai penyuluh fungsional sampai dengan sekarang. Artinya bahwa pekerjaan sebagai penyuluh mereka jalani dikarenakan adanya kepuasan yang tertanam dalam hati penyuluh untuk tetap menjalani pekerjaannya sebagai seorang penyuluh tanpa harus berpindah ke pekerjaan lainnya. Maka tidak heran jika motivasi penyuluh di Kecamatan Kampar Kiri pada faktor internal sudah tinggi.

Motivasi penyuluh yang dilihat dari faktor eksternal masih dikategorikan “cukup” dengan skor yang diperoleh sebesar 2,94. Motivasi penyuluh yang dirasakan masih “cukup” pada faktor eksternal dikarenakan masih ada beberapa hal yang menjadi penyebab penyuluh belum sepenuhnya merasakan adanya motivasi tersebut. Seperti pada pemberian kompensasi yang memadai untuk penyuluh serta jaminan karir yang masih belum memberikan kontribusi untuk penyuluh dalam meningkatkan motivasinya. Pemberian kompensasi yang masih “rendah” ditandai dengan perolehan skor yang diperoleh sebesar 2,17 sedangkan untuk jaminan karir diperoleh skor sebesar 2,58. Rendahnya faktor-faktor tersebut tentunya akan sangat berpengaruh pada berkurangnya motivasi penyuluh dalam bekerja, sehingga akan sangat

dikhawatirkan bisa berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

### **Kinerja Penyuluh**

Kinerja penyuluh pertanian (*performance*) merupakan respons atau perilaku individu terhadap keberhasilan kerja yang dicapai oleh penyuluh secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bahua Dkk, 2010). Pada penelitian ini, kinerja penyuluh diukur berdasarkan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi (Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013). Berikut adalah hasil rekapitulasi kinerja penyuluh.

TABEL 4  
KINERJA PENYULUH

| No | Kinerja Penyuluh                        | Rata-rata    | Kategori      |
|----|-----------------------------------------|--------------|---------------|
| 1  | Persiapan Penyuluhan Pertanian          | 4,46         | Sangat Baik   |
| 2  | Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian        | 2,98         | Cukup         |
| 3  | Evaluasi dan Pelaporan Kinerja Penyuluh | 2,92<br>3,45 | Cukup<br>Baik |

Tabel 4 menunjukkan bahwa kinerja penyuluh di Kecamatan Kampar Kiri sudah “baik” hal ini terlihat dari perolehan skor 3,45. Kinerja penyuluh pertanian di Kecamatan Kampar Kiri sudah dinilai sangat baik terlihat dari kemampuan penyuluh dalam melakukan persiapan penyuluhan pertanian yaitu membuat data potensi wilayah, memandu penyusunan RDKK, membuat RKTTPP serta dalam membuat program penyuluhan. Sedangkan kategori “cukup” ada pada pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi dikarenakan pada kegiatan melaksanakan penerapan metode

penyuluhan masih sangat kurang seperti dalam bentuk pertemuan dan kursus.

Hal lainnya yang dirasa masih sangat kurang adalah upaya penyuluh untuk meningkatkan kelas kelompok tani yang sebagian besarnya masih berada pada kelas pemula. Kemampuan penyuluh dalam menumbuhkembangkan kelembagaan ekonomi juga masih sangat kurang, ini terlihat dari jumlah kelembagaan ekonomi masih sedikit sehingga kurang mendukung dalam kegiatan usahatani karet petani. Untuk itu, diperlukan adanya upaya dari penyuluh untuk meningkatkan kelembagaan pendukung khususnya dalam kegiatan usahatani karet.

#### **IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

##### ***Kesimpulan***

1. Motivasi penyuluh terhadap petani karet secara keseluruhan berada pada kategori cukup dengan skor 3,22. Motivasi penyuluh dirasa sudah cukup pada motivasi eksternal penyuluh dengan skor 2,94 sedangkan pada motivasi internal penyuluh berada pada kategori tinggi dengan skor 3,51.
2. Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Kampar sudah berada pada kategori baik dengan skor 3,54. Kinerja yang baik dibuktikan pada tahapan persiapan penyuluhan pertanian. Sedangkan pada tahapan pelaksanaan dan evaluasi masih berada pada kategori cukup.
2. sebaiknya pemerintah lebih mempertimbangkan beberapa hal seperti peningkatan kompensasi di luar gaji bagi penyuluh serta pemberian jaminan dalam berkarir bagi penyuluh. Hal tersebut dimaksudkan agar penyuluh mempunyai semangat yang lebih tinggi dalam bekerja mengingat pula pekerjaan yang diemban tersebut.
3. Pengadaan sarana kelembagaan penunjang bagi petani karet lebih diperhatikan mengingat permasalahan yang mendasar terkait dengan petani karet di Kabupaten Kampar adalah kesulitan petani karet untuk memasarkan hasil panennya dengan harga yang lebih tinggi dibandingkan dengan petani menjual kepada tauke dengan harga yang masih relative rendah.
4. Peningkatan kinerja penyuluh diukur berdasarkan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam hal ini, penulis lebih merekomendasikan pada pencapaian hasil yang lebih baik pada tahap pelaksanaan dan evaluasi meskipun pada dasarnya tahap persiapan juga sangat penting namun untuk melihat seberapa jauh keseriusan penyuluh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya bisa dinilai dari hasil kerjanya melalui evaluasi serta tahap pelaksanaannya.

##### ***Rekomendasi***

1. Dalam upaya untuk meningkatkan motivasi eksternal dari penyuluh

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahua, Mohamad Ikbil. 2013. **Model Pengembangan Kompetensi Penyuluhan Pertanian di Provinsi Gorontalo**. Fakultas Ilmu-Ilmu Pertanian Universitas Negeri Gorontalo.
- Dinas Perkebunan Provinsi Riau. 2013. **Statistik Perkebunan Provinsi Riau 2012**. Riau.
- Kadarisman. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mardikanto, T. 2009. **Sistem Penyuluhan Pertanian**. Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press). Surakarta.
- Marnis. 2006. **Pengantar Manajemen**. Unri Press. Pekanbaru.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 Tentang Penilaian Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.