

Analisis Kinerja Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

¹Rina Permatati, ²Hery Bachrizal Tanjung, ³Fuad Madarisa
Universitas Andalas

Korespondensi : rinapermatati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dua hal. Pertama, kinerja penyuluh pertanian dan kedua, pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja penyuluh pertanian. Khususnya penyuluh Aparatur Sipil Negara (ASN) di kabupaten Tanah Datar. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai Februari 2025. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur kepada responden dengan menggunakan kuisioner. Populasi penelitian adalah penyuluh pertanian yang bertugas di nagari sebanyak 68 orang. Sedangkan sampel diambil dengan teknik sampling jenuh (sensus) Jawaban tujuan pertama digunakan analisis deskriptif kuantitatif. Caranya dengan menghitung skor total jawaban responden. Kemudian ditentukan kelas intervalnya, lalu mengelompokkan sesuai dengan kelas intervalnya, Sedangkan untuk tujuan kedua analisis yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian tujuan pertama menunjukkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori sedang. Pada tujuan kedua ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan sarana prasarana melalui perantara motivasi sebagai variabel intervening. Sedangkan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah lingkungan kerja dan motivasi.

Kata kunci : Kinerja, Penyuluh Pertanian, Analisis Jalur.

Abstract

This study aimed at determining the performance of agricultural extension workers and the influence of several factors on the performance of agricultural extension workers of the State Civil Apparatus (ASN) in Tanah Datar Regency. The study was conducted from December 2024 to February 2025, located in Tanah Datar Regency. This study used a quantitative approach. Data collection was carried out through structured interviews with respondents using a questionnaire. The population in this study were agricultural extension workers in Tanah Datar Regency who served at the village level, totaling 68 people. The sample was all agricultural extension workers who served at the village level (saturated sampling technique or census sampling). To find the answer to the first objective of this study, the analysis used descriptive quantitative by calculating the total score of respondents' answers, then determining the interval class, grouping according to the interval class, grouping according to the group class. Meanwhile, to answer the second objective, used the analysis of SEM PLS. The results of the first objective indicated that the performance of agricultural extension workers in Tanah Datar Regency was in the moderate category. The second objective factors influencing the performance of agricultural extension workers were individual characteristics, the working environment, and infrastructure, with motivation as an intervening variable. Meanwhile, the factors that significantly influence the performance of agricultural extension workers were the working environment and motivation.

Keyword: Performance, Agricultural Extension Workers, Path Analysis

1. PENDAHULUAN

Kementan (2014) menyatakan pembangunan pertanian khususnya pengembangan sumberdaya manusia dilakukan melalui penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Sumardjo (2009) menyatakan penyuluhan pertanian merupakan upaya membangun komunitas dengan menyatukan berbagai ide dan elemen, interaksi aktif antar pihak serta menyatukan semua pihak terkait untuk mencapai tujuan bersama,

sehingga komunitas yang bergantung pada komunitas lain dapat menjadi lebih mandiri. Syahyuti (2006) menyebutkan penyuluhan pertanian adalah sistem pendidikan luar sekolah yang bertujuan menumbuhkembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani, sehingga mandiri dan mampu memecahkan persoalan usahatani secara sendiri, sehingga usahatani lebih efisien dan mencapai keuntungan optimal serta hidup lebih baik.

Kementan (2009) menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan cerminan pelaksanaan tugas dalam proses penyuluhan pada kurun waktu tertentu. Kinerja penyuluh pertanian ditentukan oleh pencapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, yang terdiri atas; perencanaan, pelaksanaan dan s pelaporan dan evaluasi. Kinerja penyuluh pertanian merupakan hasil dari karakteristik individu, yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Kinerja juga adalah hasil dari situasional yang terjadi misalnya perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian diantaranya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan.

Kabupaten Tanah Datar merupakan wilayah yang memiliki potensi komoditi pertanian dengan komoditi utama yang menjadi sumber pendapatan masyarakat di kabupaten Tanah Datar adalah padi sawah. Sebagai komoditi utama sektor pertanian maka tanaman padi sawah menjadi perhatian khusus oleh pemerintah Pembinaan kepada petani dilakukan melalui penyelenggaraan penyuluhan pertanian, yang dilakukan oleh penyuluh pertanian. Dengan demikian produktifitas komoditi pertanian pada sebuah kabupaten dapat disebut sebagai salah satu indikator penyuluh pertanian. Oleh karena itu dibutuhkan penyuluh pertanian yang mempunyai kinerja baik dalam perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi dan laporan penyuluhan pertanian.

Saat ini masih banyak petani yang mempunyai tingkat produksi rendah, sebagaimana terlihat pada lampiran 1, beberapa data tersebut sebagai berikut; produksi padi sawah tahun 2023 sebesar 306.969,26 ton sedangkan tahun 2024 sebesar 265.048,21 ton, angka ini menunjukkan penurunan produksi padi sawah di Kabupaten Tanah Datar. Produksi jagung tahun 2023 sebesar 24.604,83 ton, sedangkan tahun 2024 menurun menjadi 21.881,21 ton. Produksi cabe merah tahun 2023 sebesar 19,4602 ton, sedangkan tahun 2024 menurun menjadi 14,2493,18 ton. Luas tanam padi sawah tahun 2023 adalah 54.299 Ha, sedangkan tahun 2024 sebesar 52.787, dari angka tersebut terlihat terjadi penurunan luas tanam padi sawah. Penurunan luas tambah tanam (LTT) dan produksi tanaman padi sawah disebabkan oleh banyak faktor seperti; penerapan teknologi belum maksimal, tidak tersedianya bibit unggul, dan sarana produksi seperti pupuk, pestisida, dan lain-lain, serangan hama penyakit, pengaruh musim kemarau atau hujan, bencana alam, dan lain-lain. Berkaitan dengan penyuluh antara lain belum maksimalnya peran penyuluh dalam transfer ilmu dan teknologi kepada petani, sehingga masih ada petani yang belum menerapkan teknologi budidaya anjuran.

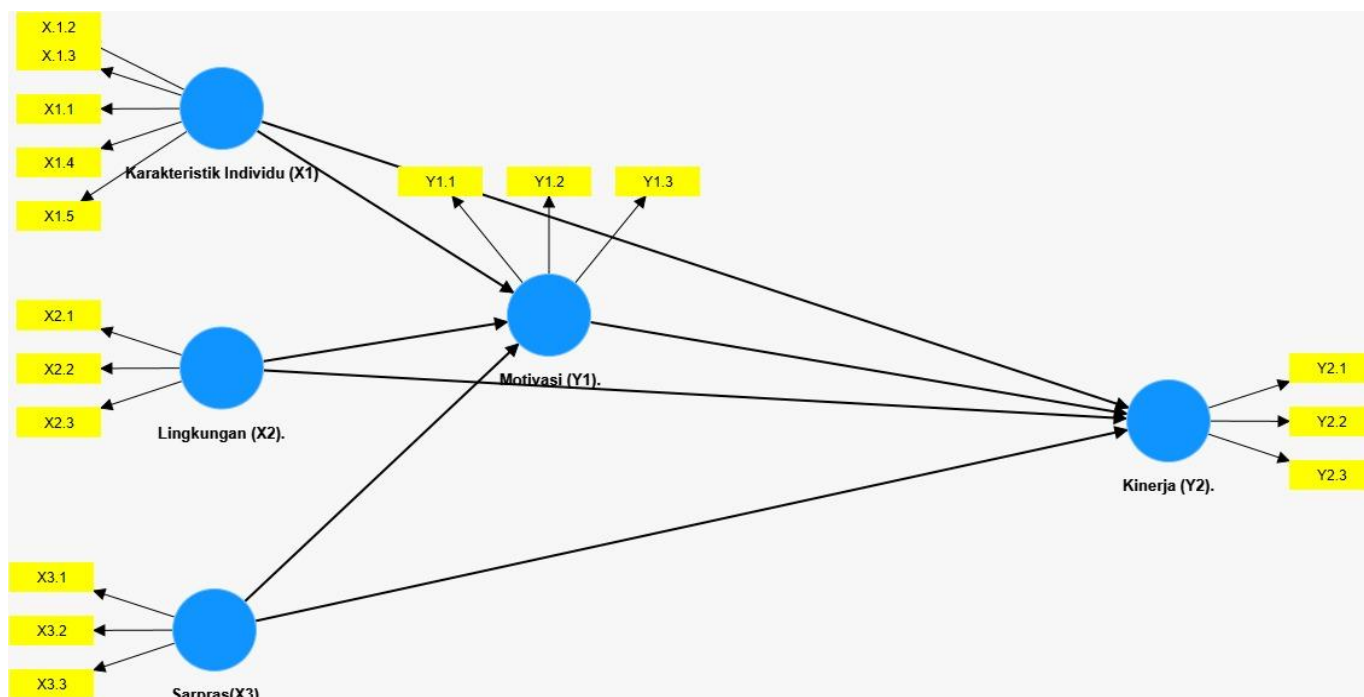
Hasil wawancara terbatas dengan sembilan orang penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar diperoleh data bahwa pelatihan bagi penyuluh pertanian umumnya secara *online* (*aplikasi zoom meeting*) dan yang dilaksanakan secara *offline* dalam 1 tahun hanya 2 kali dan tidak semua penyuluh memperoleh kesempatan ikut pelatihan *offline*. Sementara itu penyuluh pertanian membutuhkan pelatihan dalam upaya peningkatan sumberdaya baik teknis maupun non teknis. Pemberian penghargaan kepada penyuluh berprestasi tidak ada, hal ini menyebabkan penyuluh pertanian kurang termotivasi dalam pelaksanaan tugas. Sarana prasarana yang dibutuhkan oleh penyuluh pertanian belum tersedia sesuai kebutuhan, misalnya alat peraga dan alat bantu penyuluhan yang dibutuhkan penyuluh dalam proses penyuluhan, seperti; soil tester, caplak untuk tanam padi jajar legowo. Lahan percontohan sudah dimanfaatkan tapi belum berfungsi sebagai tempat kaji terap teknologi. Jumlah penyuluh pertanian cenderung makin berkurang karena memasuki masa pensiun, sementara penambahan personil baru tidak ada.

Menurunnya luas tambah tanam dan produksi komoditi pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kinerja penyuluh pertanian (Sundari, 2015). Penelitian (Anantanyu, 2011);

(Prawiranegara. & Sumardjo, 2015) menunjukkan rendahnya kapasitas penyuluh dan kelembagaan penyuluhan berdampak pada kinerja penyuluh yang rendah, maka pemerintah sebagai penentu kebijakan melakukan upaya agar tingkatan kinerja penyuluh pertanian menjadi meningkat. Adapun tujuan penelitian ini adalah Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menganalisis kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar (2) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survei, yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian ini menguji hipotesis mengenai kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Analisa data pada penelitian ini terdiri atas dua tahap yaitu analisis data statistic deskriptif dan analisis statistic inferensial.



Gambar 1. Diagram jalur penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

Sebagaimana Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91 tahun 2013 tentang evaluasi kinerja penyuluh pertanian maka indikator penilaian kinerja penyuluh pertanian adalah; persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan serta, evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian. Responden dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar, sebanyak 68 orang, dan data yang telah dikumpulkan telah ditabulasikan secara sederhana pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar Tahun 2025

Indikator	Kriteria	Rentang nilai	Jumlah sampel	Persentase
Kinerja	Rendah	15-20	3	4,41
	Sedang	21-25	39	57,35
	Tinggi	26-30	26	38,24
Persiapan	Rendah	5-6	2	2,94
	Sedang	7-8	37	54,41
	Tinggi	9-10	29	42,65
Pelaksanaan	Rendah	5-6	0	0
	Sedang	7-8	34	50
	Tinggi	9-10	34	50
Laporan dan Evaluasi	Rendah	5-6	3	4,41
	Sedang	7-8	37	54,41
	Tinggi	9-10	28	41,18

Sumber : Data penelitian, 2025

Tabel 1 memperlihatkan hasil bahwasanya 38,24% penyuluh pertanian di kabupaten penyuluh pertanian Tanah Datar kinerjanya pada kategori tinggi, 57,35% penyuluh pertanian kinerjanya berada kategori sedang, sedangkan 4,41% penyuluh pertanian kinerjanya pada kategori rendah. Dengan demikian penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara baik pada persiapan, pelaksanaan dan evaluasi pelaporan kegiatan penyuluhan pertanian. Suadnya dkk (2021) menemukan bahwa kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Lombok Tengah berada pada kategori sedang. Banunae (2017) menemukan tingkat kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Bayolali, Jawa Tengah rata-rata termasuk dalam kriteria tinggi/baik.

3.2 Distribusi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

Penyuluh pertanian memiliki peran penting dalam mendampingi petani dalam menjalankan usaha tani yang berbasis pada penerapan teknologi pertanian. Pendekatan ini menitikberatkan pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani dalam mengadopsi inovasi teknologi. Oleh karena itu, diperlukan penyuluh pertanian yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja penyuluh menjadi elemen krusial dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan kegiatan penyuluhan, karena mereka bertugas memberikan pelayanan dan pendampingan langsung kepada masyarakat petani. Dalam penelitian ini, sejumlah faktor telah diidentifikasi sebagai determinan yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, yang akan dijelaskan lebih lanjut dalam bagian berikut :

Karakteristik Individu

Hanafiah (2013) menyatakan karakteristik individu penyuluh sangat mempengaruhi kinerjanya, makin baik karakteristik yang dimiliki penyuluh maka akan makin baik pula kinerjanya. Data karakteristik yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah; usia, jenis kelamin, pendidikan formal, pelatihan dan masa kerja masa kerja

Tabel 2. Karakteristik Individu Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

No	Karakteristik individu	Jumlah sampel	Persentase
1.	Usia (tahun)		
	a. Muda < 17	0	0
	b. Dewasa 17-55	61	89,71
	c. Tua >55	7	10,29
2.	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	30	44,12
	b. Perempuan	38	55,88
3.	Pendidikan formal		
	a. SLTA	10	14,71
	b. D3	4	5,88
	c. S1	51	75
	d. S2	3	4,1
4.	Pelatihan (kali)		
	a. <2	29	42,65
	b. 3-4	34	50
	c. >4	5	7,35
5.	Masa kerja (tahun)		
	a. < 10	20	29,41
	b. 11-20	43	63,24
	c. >20	5	7,35

Sumber : Data penelitian, 2025

Nurjana, (2015) menyatakan usia produktif adalah usia seseorang pada tahap untuk bekerja atau membuat sesuatu hal baik, usia produktif dianggap sudah mampu dalam proses ketenagakerjaan yang sudah berjalan serta dianggap mampu dalam ketenagakerjaan dan mempunyai beban tanggungan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana pekerjaan, tempat bekerja dan semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan adalah lingkungan atau dengan kata lain segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan disekitar kita disebut lingkungan Nitisemito (2015). Dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja adalah; kelompok tani binaan, wilayah binaan, dan intensitas penyuluhan.

Tabel 3. Lingkungan kerja penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar

Indikator	Kriteria	Rentang nilai	Jumlah sampel	Persentase
Kelompok tani binaan	Rendah	5-6	1	2,47
	Sedang	7-8	33	48,53
	Tinggi	9-10	34	50,00
Wilayah binaan	Rendah	5-6	4	5,88
	Sedang	7-8	45	66,18
	Tinggi	9-10	19	27,94
Intensitas penyuluhan	Rendah	5-6	3	5,88
	Sedang	7-8	38	48,53
	Tinggi	9-10	27	48,53

Sumber : Data penelitian, 2025

Menurut Mardikanto (2010), keberhasilan kegiatan penyuluhan tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah materi yang disampaikan, melainkan juga oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung secara dialogis dan partisipatif. Dengan demikian, intensitas penyuluhan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja penyuluh pertanian. Semakin tinggi frekuensi kegiatan penyuluhan yang dilakukan, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja penyuluh dalam mendukung pencapaian tujuan penyuluhan.

Motivasi

McClelland (1961) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari tiga kebutuhan utama, yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), afiliasi (*affiliation*) dan kekuasaan (*power*). Kebutuhan akan pencapaian mendorong individu untuk mencapai prestasi, terutama ketika target yang ditetapkan bersifat konkret dan dapat dicapai. Sementara itu, kebutuhan akan afiliasi berkaitan dengan keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis dan diterima dalam lingkungan sosial. Adapun kebutuhan akan kekuasaan mencerminkan hasrat untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain, serta menjadi figur yang memiliki otoritas dalam suatu kelompok atau organisasi.

Tabel 4. Motivasi penyuluh pertanian di kabupaten Tanah Datar

Indikator	Kriteria	Rentang Nilai	Jumlah sampel	Persentase
Berprestasi	Rendah	5-6	3	4,41
	Sedang	7-8	38	55,88
	Tinggi	9-10	27	39,71
Berafiliasi	Rendah	5-6	2	2,94
	Sedang	7-8	33	48,53
	Tinggi	9-10	33	48,53
Berkuasa	Rendah	5-6	12	17,65
	Sedang	7-8	43	63,24
	Tinggi	9-10	13	19,12

Sumber : Data penelitian, 2025

Mangkunegara, (2000) menyatakan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dimana tingkat motivasi yang tinggi merupakan sebuah komitmen dan kesediaan untuk berbuat terbaik dan berkontribusi aktif pada penyelenggaraan penyuluhan.

3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

1. Hasil Analis Statistik yang Menjelaskan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Tanah Datar

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen.

	Karakteristik PP (X1)	Kinerja (Y2)	Lingkungan kerja (X2).	Motivasi (Y1).	Sarana Prasarana (X3).
X.1.2	0.339*				
X.1.3	0.837				
X1.1	-0.398*				
X1.4	0.484*				
X1.5	-0.056*				
X2.1			0.904		
X2.2			0.847		

X2.3	0.883	
X3.1		0.739
X3.2		0.869
X3.3		0.896
Y1.1		0.855
Y1.2		0.686
Y1.3		0.694
Y2.1	0.932	
Y2.2	0.872	
Y2.3	0.884	

Sumber: Data diolah 2025

Keterangan:

* = Indikator yang tidak valid

Dilihat pada tabel 5, hasil estimasi awal terhadap model pengukuran diperoleh 17 indikator (uraian tabel 5 dapat dilihat pada gambar 1). Dari 17 indikator terdapat 4 indikator yang tidak valid yaitu indikator X1.1, X1.2, X1.4, X1.5. Ghazali 2006 menyatakan bahwa nilai korelasi/loading 0,5-0,6 dianggap telah memiliki ukuran yang cukup untuk sebuah pengukuran validitas. Selanjutnya item tersebut dihilangkan dari model dan diestimasi kembali.

Selanjutnya hasil analisis konvergen dievaluasi melalui nilai nilai Average Variance Extracte (AVE) untuk tiap konstruk dalam model penelitian ini. Hair dkk, (2022) menyebutkan nilai AVE minimal 0,5 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Dari hasil analisis menggunakan software Smart PLS 4 diperoleh nilai AVE pada penelitian ini, sebagaimana tabel 6 :

Tabel 6. Nilai AVE pada masing-masing variabel

	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Karakteristik individu (X1)	0.636
Kinerja (Y2)	0.804
Lingkungan kerja (X2).	0.772
Motivasi (Y1).	0.561
Sarana prasarana penyuluhan (X4).	0.702

Sumber : Data diolah 2025

Dari tabel 6 terlihat nilai AVE semua konstruk dalam penelitian ini berada diatas 0,5 menunjukkan bahwa setiap konstruk telah memiliki validitas konvergen yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam model akhir memiliki korelasi positif yang tinggi dengan konstruk yang diukurnya (Wong, 2013). Dengan demikian variabel laten dalam model penelitian ini mampu menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varians indikator-indikatornya., dalam hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator tersebut adalah ukuran yang tepat untuk konstruk yang dianalisis (Ghozali, 2016)

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja penyuluh pertanian kabupaten Tanah Datar 57,35% berada pada kategori sedang, yang meliputi kinerja persiapan penyuluhan 54,41% pada kategori sedang. Pelaksanaan penyuluhan (50% dan 50%)

- termasuk pada kategori sedang dan tinggi. Sedangkan evaluasi dan pelaporan penyuluhan 54,41% termasuk kategori sedang.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tanah Datar adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, sarana dan prasarana penyuluhan serta motivasi. Sedangkan faktor yang berpengaruh secara signifikan adalah lingkungan kerja dan motivasi

5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis membuat saran, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian maka perlu dilakukan upaya meningkatkan motivasi penyuluh melalui revitalisasi kelompok tani dengan upaya fasilitasi peningkatan sumberdaya pengurus dan anggota kelompok tani, penataan wilayah binaan penyuluh pertanian serta peningkatan intensitas penyuluhan
2. Meningkatkan motivasi penyuluh antara lain; 1) Peningkatan SDM penyuluh melalui pendidikan, pelatihan, workshop, seminar secara berkala. 2) Pemberian penghargaan, insentif, finansial, non finansial 3) Melengkapi sarana prasarana penyuluhan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, agar ditambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian, seperti insentif, kompetensi, kemampuan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).. Yogyakarta: Nusa Media
- [2] *Alfatih M.A, Serly S.S, Irwan E., 2024. Persepsi Petani Terhadap Peranan Penyuluh Pertanian dalam pengembangan Kelompok Tani di kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Jurnal Suluh Pembangunan. Vol. 6 (1), 2018*
- [3] Allen, HF., Mustopa M.B., & Iswarini, H., 2015. Kendala Penyuluhan dalam Melaksanakan Aktivitas Penyuluhan pada Usahatani Kopi di kecamatan Dempo Utara Kota Pagar Alam. Jurnal Societa, Vol. 4(2), 2015
- [4] Aisha & Atya N, 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kondisi Kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Multidimensi Karyawan. Jurnal Internasional Inovasi, Manajemen dan Teknologi Vol. 4 (6), 2015
- [5] Anantanyu, S. 2011. Kelembagaan Petani: Peran dan Strategi Pengembangan Kapasitasnya. Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis Vol. 7 (2), 2011
- [6] *Anas M. & Farida A. 2014. Motivasi Belajar Mahasiswa. Jurnal Penelitian Pendidikan Insani. Vol. 16 (1), 2014*
- [7] Anwar F. 2017. Perubahan dan Permasalahan Media Sosial. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni. Vol. 1 (1), 2017
- [8] Arifianto S., Satmoko S & BM Setiawan. 2017. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dan pada Prilaku Petani Padi di Kabupaten Rembang, Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian. Vol. 1 (2), 2017
- [9] Arifin B. 2005. Pembangunan Pertanian, Paradigma Kebijakan dan Strategi Revitalisasi Jakarta: Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [10] Arifin Z. 2016. Penelitian Pendidikan, Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- [11] Arlan A.S, 2022. Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. Jurnal Administrasi Negara. Vol. 4 (2), 2022
- [12] Armstrong M & Baron A. 1998. Performance management: The New Realities, London Institute of Personnel and Development. 466 hal
- [13] *Aruan, D.A.*, 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1(2), 2013
- [14] Atmosoeprapto K. 2000. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. Jakarta : Elex Media Komputindo
- [15] [BPS] Badan Pusat Statistik. 2023. Kabupaten Tanah Datar dalam Angka. Batusangkar.
- [16] [BPS] Badan Pusat Statistik. 2024. Kabupaten Tanah Datar dalam Angka. Batusangkar
- [17] [BPS] Badan Pusat Statistik. 2025. Kabupaten Tanah Datar dalam Angka. Batusangkar
- [18] Bahua M.I, Jahi P, Asngar A, Saleh & I.G.P Purnaba. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmiah Agropolitan. Vol. 3 (1). 2010.
- [19] Bahua M.I & Nikmah M. 2017. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Penyuluh Pertanian dan dampaknya pada Prilaku Petani Jagung. Priseding Seminar Nasional Pengembangan Teknologi Pertanian Politeknik Negeri Lampung, ISBN 978-602-70530-6-9
- [20] Ban, A.W.V.D., & H.S, Hawkins, 1999. Penyuluhan Pertanian. Yogyakarta: Kanisius.
- [21] *Banunaek M.F, Suminah, & Karsidi R.* 2017. Pemberdayaan untuk Meningkatkan. Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa. Tengah. Jurnal Penyuluhan Vol. 13 (2), 2017
- [22] Basir C.M, 2008. Pengaruh Tinggi Genangan Terhadap Karakteristik Tanah Sawah Ultisol Kulawi. Jurnal Komunika Universitas Tadalako. Vol. 15(4), 2008
- [23] *Basri A & Rivai.* 2005. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [24] *[BKKBN] Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional.* 2013. *Pemantauan Pasangan Usia Subur Melalui Mini Survei.* Jakarta
- [25] Bryan D.T, & Glenn D.I. 2004. Agent Performance dan Customer Satisfaction. Jurnal of Extension. Number 6 Volume 42, Desember 2004.
- [26] Cokroaminoto. 2007. Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- [27] Creswell, J. W. (2010). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- [28] Darmawan, D & Mardikaningsih. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Simki Economic. Vol 4 (1), 2021.