

ANALISIS MOTIVASI KERJA PENYULUH PERTANIAN DI KOTA TARAKAN

Nia Kurniasih Suryana *

*Dosen Agribisnis Fakultas Pertanian UBT

zlynia@gmail.com

ABSTRAK

Tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan (*ability*) penyuluh pertanian yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pendidikannya, serta faktor motivasi. Oleh sebab itu, motivasi yang dimiliki oleh seorang penyuluh akan mempengaruhi kinerjanya sebagai penyuluh dalam membina petani yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat motivasi penyuluh pertanian di Kota Tarakan dan persepsinya terhadap factor- factor yang mempengaruhi motivasi. Analisis data yang digunakan analisis likert dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan di Kota Tarakan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dari tiap indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi (tinggi), kebutuhan memperluas pergaulan (tinggi) dan kebutuhan menguasai suatu pekerjaan (tinggi) dan persepsi penyuluh terhadap factor motivasi berprestasi sedang, persepsi penyuluh pada kesempatan pengembangan karir mereka sedang, mayoritas tingkat kewenangan dan tanggung jawab adalah tinggi, persepsi penyuluh terhadap makna pekerjaan tinggi, mayoritas penyuluh menilai insentif mereka sedang, sistem administrasi dan kebijakan dinilai sedang, pembinaan dan supervisi masih sedang dan persepsi penyuluh terhadap kondisi kerja sedang.

Kata Kunci : *Motivasi, Penyuluh, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian sangat memerlukan dukungan dari para agensi pertanian yang berkompeten yaitu para penyuluh pertanian. Para penyuluh pertanian yang akan melaksanakan peran dan fungsinya sebagai penyuluh pertanian harus mampu membina petani agar tercapai kesejahteraan petani serta keluarganya. Nani (2010) menyatakan pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan (*ability*) penyuluh pertanian yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pendidikannya, serta faktor motivasi. Oleh sebab itu, motivasi yang dimiliki oleh seorang penyuluh akan mempengaruhi kinerjanya sebagai penyuluh dalam membina petani yang menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi itu sendiri merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seorang penyuluh untuk melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh. Proses penyuluhan pertanian memegang peranan penting terhadap keberhasilan pembangunan sektor pertanian. Proses penyuluhan antara penyuluh dan petani merupakan penghubung yang bersifat dua arah antara pengetahuan yang dibutuhkan petani dengan pengalaman baru yang terjadi dipihak para ahli dan kondisi nyata yang dialami petani. Sehingga penyuluhan pertanian akan dapat terselenggara dengan produktif, efektif dan efisien apabila didukung oleh para penyuluh pertanian yang menguasai materi, metode, teknik, organisasi, instrumen-instrumen dan manajemen penyuluhan pertanian dengan baik. Tidak hanya itu, keberhasilan penyuluhan juga ditentukan oleh faktor motivasi dari diri penyuluh itu sendiri. Karena kinerja penyuluh pertanian salah

satunya ditentukan oleh motivasi penyuluh yang dimilikinya. Siagian (2004) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang penyuluh pertanian mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan bernagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya, Saydam dalam Kadarisman (2012) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri atas; kematangan pribadi, pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas; lingkungan kerja, kompensasi, supervise yang baik, jaminan karir, serta peraturan yang fleksibel.

Penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya dibatasi oleh suatu wilayah kerja penyuluh pertanian (WKPP). Untuk mengetahui lebih jelasnya jumlah tenaga penyuluh pertanian lapangan (PPL) yang ditempatkan di Kota Tarakan ada 8 orang, tersebar di empat Kecamatan. Di Kecamatan Tarakan Timur berjumlah 3 orang, Kecamatan Tarakan Utara berjumlah 2 orang, Kecamatan Tarakan Barat berjumlah 1 orang dan Kecamatan Tarakan Tengah berjumlah 2 orang. Manfaat adanya penyuluh pertanian yaitu agar dapat mengembangkan potensi wilayah serta memberikan pemberdayaan kepada petani yang membutuhkan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui tingkat motivasi penyuluh pertanian di Kota Tarakan dan mengetahui persepsi penyuluh pertanian terhadap factor-faktor motivasi di Kota Tarakan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian Kualitatif adalah study yang meneliti kualitas hubungan, aktivitas, situasi, atau berbagai material. Pendekatan kualitatif lebih menekankan pada deskriptif holistik, yang menjelaskan secara detil tentang kegiatan atau situasi apa yang sedang berlangsung daripada membandingkan efek perlakuan tertentu, atau menjelaskan tentang sikap atau perilaku orang.

2.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tarakan. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan.

2.3. Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber.

1. Sekunder akan Data primer akan diperoleh dari hasil wawancara dengan mendalam dengan penyuluh.
2. Data diperoleh dari informasi yang disediakan oleh instansi- instansi resmi pemerintah yang terkait dengan kegiatan penelitian ini

2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian akan dilakukan melalui beberapa metode, antara lain: observasi lapangan, dan wawancara secara mendalam. Proses dokumentasi

data akan dilakukan baik dalam bentuk dokumentasi tertulis, rekaman audio untuk memastikan validitas data.

2.5. Metode Pengambilan Sampel

Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah penentuan sampel dengan cara sensus, dimana pengertian sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (true value), atau sering juga disebut parameter. Menurut Sugiyono (2012) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Pertanian Lapangan yang bekerja di Kantor Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Tarakan. Jumlah populasi yang ada sebanyak 8 orang, dimana jumlah populasi tersebut akan di jadikan sebagai responden dalam penelitian.

2.6. Analisis Data

Untuk mengetahui tujuan pertama yaitu mengetahui tingkat motivasi menggunakan skala likert. Menurut Artikunto, Insani (2015), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk mennyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1. Kategori Tingkat Motivasi :

No	Kategori	Interval
1	Tinggi	6 – 9
2	Sedang	10 – 13
3	Rendah	14 – 18

Tabel 2. Kategori Paramater Motivasi

No	Parameter Motivasi	Kategori dan Interval
1	Kebutuhan Berprestasi	Tinggi = 7 – 9 Sedang = 5 – 6 Rendah = 3 – 4
2	Kebutuhan Memperluas Pergaulan	Tinggi = 6 – 7 Sedang = 4 – 5 Rendah = 2 – 3
3	Kebutuhan Menguasai Pekerjaan	Tinggi = 3 Sedang = 2 Rendah = 1

Untuk mengetahui tujuan kedua yaitu mengetahui persepsi terhadap factor-faktor motivasi kerja Penyuluh Pertanian Lapangan peneliti menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif. Sugiyono (2017) mendefinisikan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Variabel untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan persepsi faktor-faktor motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Variabel Motivasi Kerja dan Persepsi Faktor-Faktor Motivasi Kerja

No	Kajian	Variabel
1	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan
2	Persepsi Faktor-Faktor Motivasi Kerja.	1. Motivasi berprestasi 2. Kesempatan pengembangan karir 3. Tingkat Kewenangan-tanggungjawab 4. Makna Pekerjaan 5. Honor dan Gaji 6. Sistem administrasi&kebijakan 7. Pembinaan dan supervise 8. Kondisi kerja

Sumber : Suhandi dkk, 2009

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Tingkat motivasi penyuluh pertanian di Kota Tarakan.

Motivasi kerja merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Liliyana 2016).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat motivasi kerja Penyuluh Pertanian di Kota Tarakan termasuk pada kategori tinggi. Parameter untuk mengukur tingkat motivasi dapat dilihat dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas

pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan. Berikut Tabel 4 mengenai tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Tarakan.

Tabel 4. Tingkat Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian di Kota Tarakan

No	Parameter Motivasi Kerja	Skor	Kategori
1	Kebutuhan untuk berprestasi	8	
2	Kebutuhan memperluas pergaulan	6	
3	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	3	
	Jumlah	17	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Tarakan termasuk kategori tinggi dengan skor 17. Hal ini karena kebutuhan akan berprestasinya tinggi, kebutuhan memperluas pekerjaannya tinggi dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaannya tinggi. Menurut Liliyana (2016), apabila motivasi kerja disuatu instansi baik maka kinerja pegawai pada instansi tersebut mendapat dampak yang positif untuk dapat memenuhi tujuan tertentu.

3.1.1. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Berdasarkan hasil keseluruhan tingkat motivasi kerja, kebutuhan untuk berprestasi termasuk dalam kategori tinggi dengan skor 8. Berikut Tabel 5 pertanyaan dan hasil dari kebutuhan untuk berprestasi dalam mengukur tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Tarakan.

Tabel 5. Kebutuhan untuk berprestasi

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Target dalam bekerja	3	
2	Pencapaian puncak karier pekerjaan	3	
3	Peluang naik jabatan	2	
	Jumlah	8	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 di atas, kebutuhan untuk berprestasi penyuluh pertanian di Kota Tarakan termasuk kategori tinggi dengan skor 8, hal ini karena dapat dilihat penyuluh mencapai target kegiatan yang direncanakan dalam program penyuluhan selain itu penyuluh dapat mencapai puncak karier pekerjaannya dengan adanya kenaikan jabatan fungsionalnya, meskipun peluang naik jabatan kecil, hal ini disebabkan secara kelembagaan penyuluhan di Kota Tarakan masih berada di salah satu bidang yang ada di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Tarakan, belum memiliki kelembagaan sendiri.

3.1.2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan

Kebutuhan memperluas pergaulan termasuk parameter motivasi penyuluh pertanian di Kota Tarakan yang memiliki kategori tinggi. Berikut Tabel 6 kebutuhan memperluas pergaulan dalam mengukur tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Tarakan.

Tabel 6. Kebutuhan memperluas pergaulan

No	Indikator	Skor	Kategori
1	Komunikasi dan suasana dalam bekerja	3	
2	Kerjasama dalam bekerja	3	
Jumlah		6	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa komunikasi dan suasana dalam bekerja sudah dilakukan secara efektif sehingga termasuk kategori tinggi. Dengan komunikasi dan suasana yang mendukung maka penyuluh termotivasi melakukan pekerjaan yang semakin produktif apalagi didukung dengan kerjasama yang baik antar penyuluh dan penyuluh dengan petani.

3.1.3. Kebutuhan untuk Menguasai Suatu Pekerjaan

Tingkat motivasi dapat diukur dari kebutuhan untuk menguasai pekerjaan. Berikut Tabel 7 kategori kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan dalam mengukur tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Taraka

Tabel 7. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan

Indikator	Skor	Kategori
Memiliki tingkat kemampuan tugas yang tinggi	3	
Jumlah	3	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kebutuhan menguasai pekerjaan termasuk kategori tinggi, hal ini karena penyuluh Kota Tarakan memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas. Penyuluh diberikan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya.

3.2. Persepsi Penyuluh Pertanian terhadap Factor-Faktor Motivasi di Kota Tarakan.

Hasil penelitian terhadap persepsi penyuluh pada sejumlah faktor motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 8. Tabel 8 menunjukkan hasil penelitian sebagai berikut (1) motivasi berprestasi sebagian besar penyuluh sedang, (2) persepsi penyuluh pada kesempatan pengembangan karir mereka sedang, (3) mayoritas tingkat kewenangan dan tanggungjawab penyuluh pertanian adalah tinggi, (4) persepsi penyuluh terhadap makna pekerjaan tinggi, (5) mayoritas penyuluh menilai insentif mereka sedang, (6) sistem administrasi dan kebijakan dinilai rendah, (7) pembinaan dan supervisi masih sedang dan (8) kondisi kerja sedang.

Berdasarkan Table 8 di bawah, persepsi penyuluh terhadap motivasi berprestasi kategori sedang hal ini disebabkan karena masih kurangnya factor pendorong bagi penyuluh dalam bekerja, kurangnya *feedback* positif serta kurangnya reward pada prestasi kerja penyuluh. Menurut teori motivasi McClelland, mereka yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah mereka yang memiliki dorongan untuk mencapai sukses, daripada sekedar mendapatkan penghargaan. Sementara Maslow dengan teori piramida kebutuhan menyatakan bahwa kebutuhan penghargaan akan tertunda jika kebutuhan dasar manusia belum terpenuhi yaitu kebutuhan fisiologis dan keamanan. Maka rendahnya motivasi berprestasi dari sebagian besar penyuluh boleh jadi disebabkan oleh belum terpenuhinya kebutuhan dasar tersebut hal ini terbukti dengan rendahnya insentif, pembinaan dan supervisi serta rendahnya kondisi kerja

Tabel 8. Persepsi Penyuluh Kota Tarakan terhadap Faktor-Faktor Motivasi

Faktor-Faktor Motivasi	Kategori					
	Tinggi		Sedang		Rendah	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1. Motivasi berprestasi	2	25	5	62	1	13
2. Kesempatan pengembangan karir	2	25	4	50	2	25
3. Tingkat Kewenangan-tanggungjawab	6	50	1	25	1	25
4. Makna Pekerjaan	6	50	1	25	1	25
5. Honor dan Gaji	0	0	7	75	1	25
6. Sistem administrasi&kebijakan	1	25	2	25	5	50
7. Pembinaan dan supervise	1	25	7	75	0	0
8. Kondisi kerja	1	25	6	50	1	25

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Kesempatan pengembangan karir pada kategori sedang. Penyuluh sebagai jabatan fungsional mempunyai peluang promosi lebih cepat dibandingkan dengan

mereka yang non penyuluh, namun dalam kenyataannya kesempatan promosi tersebut tidak mudah diraih bagi sebagian besar penyuluh, karena keterbatasan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau karena beban pekerjaan diluar tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) mereka.

Tingkat kewenangan dan tanggung jawab penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa sebagian besar penyuluh memiliki kewenangan dan tanggungjawab yang tinggi dalam pengambilan keputusan mengenai apa dan bagaimana pelaksanaan penyuluhan di wilayah binaannya.

Penyuluh yang menilai tinggi terhadap makna pekerjaannya yaitu mereka yang menganggap bahwa pekerjaan sebagai penyuluh adalah pekerjaan yang tidak membosankan karena membutuhkan banyak keterampilan dan keahlian (Variasi tugas), hal ini sesuai dengan Dubin dan Goldman (1972) yang mengemukakan bahwa pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak keahlian yang menantang dan lebih beragam menempati kepentingan atau kebutuhan hidup yang lebih sentral bagi individu daripada pekerjaan yang tuntutan keahliannya rendah dan bersifat rutin. Kepentingan atau semangat kerja yang nampak secara psikologis dalam penelitian tersebut menggambarkan bahwa orang tersebut terus bekerja seolah-olah bukan karena pertimbangan ekonomi saja melainkan pertimbangan nonekonomi juga. Selain itu penyuluh yang memiliki penilaian tinggi terhadap makna pekerjaan menganggap pekerjaan penyuluhan banyak memberi manfaat terhadap orang banyak (signifikansi tugas), dan bahwa pekerjaan penyuluhan memiliki kejelasan dari awal hingga hasilnya. Penyuluh yang memiliki penilaian tinggi terhadap makna pekerjaan lebih mengutamakan pelibatan masyarakat, hal ini terjadi karena dengan pelibatan masyarakat maka nilai signifikansi tugas semakin tinggi.

Penyuluh pertanian di Tarakan berpendapat bahwa Gaji dan Honor mereka kategori sedang. Namun demikian Gaji dan Honor yang sedang menurut penilaian sebagian besar penyuluh pertanian bukan satu-satunya faktor yang membuat semangat kerja mereka menurun.. Hal ini sesuai dengan pendapat Vroom yang dikutip Sadighi (2006) bahwa jika mereka percaya bahwa mereka bekerja untuk suatu hal yang bernilai, dihargai, maka mereka akan bekerja lebih giat. Namun demikian bukan berarti bahwa jika gaji atau honor penyuluh diabaikan akan tetap terpelihara semangat kerja. Sadighi (2006) mengemukakan bahwa penyuluh akan mendapat kesulitan dalam melayani kliennya jika tidak diberi Gaji dan Honor yang memadai.

Sistem administrasi dan kebijakan penyuluhan pada saat penelitian dilakukan disangat nyatakan bernilai rendah oleh sebagian besar penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh belum puas dengan manajemen organisasi kerja maupun kebijakan dan prosedur kerja, namun mempunyai harapan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Perbedaan kelembagaan penyuluhan di tingkat kabupaten berimplikasi pada perbedaan sistem administrasi dan kebijakan. Sistem administrasi dan kebijakan dinilai sedang saat penelitian sebagai akibat dari adanya harapan penyuluh dalam perbaikan sistem setelah diberlakukannya undang-undang penyuluhan

Pembinaan dan supervisi masih berada pada kategori sedang menurut sebagian besar penyuluh di Kota Tarakan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa

anggaran untuk pembinaan dan supervisi penyuluh dihapuskan, sehingga penyuluh mendapatkan kesulitan untuk melakukan pembinaan dan supervisi kepada penyuluh di lapangan.

Kondisi kerja dinilai sedang oleh sebagian besar penyuluh, artinya sarana prasarana dan perlengkapan kerja penyuluh tidak memadai. Kondisi kerja ini juga memberikan gambaran buruknya dukungan institusi penyuluhan terhadap pelaksanaan tugas penyuluh.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Tingkat motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan di Kota Tarakan termasuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dari tiap indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi (tinggi), kebutuhan memperluas pergaulan (tinggi) dan kebutuhan menguasai suatu pekerjaan (tinggi).
2. Persepsi penyuluh terhadap factor motivasi berprestasi sedang, persepsi penyuluh pada kesempatan pengembangan karir mereka sedang, mayoritas tingkat kewenangan dan tanggung jawab adalah tinggi, persepsi penyuluh terhadap makna pekerjaan tinggi, mayoritas penyuluh menilai insentif mereka sedang, sistem administrasi dan kebijakan dinilai sedang, pembinaan dan supervisi masih sedang dan persepsi penyuluh terhadap kondisi kerja sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dubin, R.S. dan Goldman, D.R. 1972. Central life interest of American Middle Manager and Specialists. *Journal of Vocational Behavior*, 2.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Liliyana. 2016. Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Nunukan. [Skripsi]. Universitas Borneo Tarakan, Tarakan. [Indonesia]
- Nani, A. dan T. Ratna. 2010. Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian Bogor*. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1): 26
- Sadighi, Hassan. 2006. Factors affecting agricultural extension personnel's motivation level. *Proceedings of the 22nd Annual Conference*
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suhanda NS. Jahi Amri. Sugihen.Susanto Joko. 2009. Kinerja dan Motivasi Penyuluhan di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, Vol 5.No 2. September 2009.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung