
MOTIVASI PENYULUH PERTANIAN DALAM MELAKSANAKAN KEGIATAN PENYULUHAN DI LINGKUP KERJA BPP KECAMATAN BENUA KABUPATEN KONAWE SELATAN

Sukmawati Abdullah

Fakultas Pertanian Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara

* **Corresponding Author** : sukmawati.abdullah_faperta@uho.ac.id

Sukmawati. A. (2025). Motivasi Penyuluh Pertanian dalam Melaksanakan Kegiatan Penyuluhan di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua Kabupaten Konawe Selatan. *JIIKPP (Jurnal Ilmiah Inovasi dan Komunikasi Pembangunan Pertanian)*, 4(2), 48-61. <https://doi.org/10.56189/jiikpp.v4i2.72>

Received: 12 Maret 2025; **Accepted:** 2 April 2025; **Published:** 30 April 2025

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the motivation of agricultural extension workers in carrying out extension activities within the scope of work of the BPP Benua District, South Konawe Regency. Agricultural extension plays an important role in increasing the capacity of farmers through effective extension. The motivation of the extension workers can influence the success in conveying information and motivating farmers to implement better agricultural technology. The sampling technique was carried out by census sampling, namely to all agricultural extension workers in the BPP Benua District, totaling 7 people. Data analysis used is qualitative descriptive analysis by classifying the level of motivation of agricultural extension workers into three groups: low, medium and high. The results of the study indicate that: intrinsic factors of agricultural extension workers (physiological needs, needs for self-realization, social needs, needs for security and needs to be given) provide motivation for agricultural extension workers in carrying out their activities in the high category. While extrinsic motivation (operational vehicles, honor/salary, operational costs and extension aids) provide motivation that is classified as medium. This research can provide recommendations for local government policies in increasing the motivation of extension workers so that they can be more optimal in implementing it, which will ultimately have an impact on improving the welfare of farmers in South Konawe Regency.

Keywords : *Motivation, Agriculture Extension, Agricultural Extension Office.*

PENDAHULUAN

Penyuluhan pertanian merupakan salah satu upaya penting dalam pengembangan sektor pertanian yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap petani terhadap inovasi dan teknologi pertanian yang lebih efisien dan ramah lingkungan. Penyuluh pertanian memiliki peran yang sangat strategis dalam menghubungkan petani dengan teknologi terbaru, serta memberikan informasi terkait cara-cara bertani yang lebih produktif dan berkelanjutan. Penyuluh pertanian memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani, terutama dalam konteks Kebijakan Pelayanan Penyuluhan Pertanian di BP3K (Balai Penyuluhan Pertanian dan Ketahanan Pangan). Oleh karena itu, motivasi yang dimiliki oleh penyuluh dalam melaksanakan tugasnya sangat menentukan keberhasilan program penyuluhan yang dijalankan.

Lindung, (2020), menjelaskan bahwa meningkatnya kompetensi dalam evaluasi dan pengembangan, serta motivasi untuk kepemimpinan, dapat meningkatkan kinerja penyuluh dalam memberikan penyuluhan kepada petani. Kinerja penyuluh juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang nyaman dan dukungan dari lembaga. Penelitian oleh Prasetyo et al. mengungkapkan bahwa karakteristik penyuluh, kompetensi, dan motivasi berkorelasi positif dengan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas agrikultur (Prasetyo et al., 2023).

Motivasi penyuluh pertanian merupakan aspek kunci dalam meningkatkan kinerja penyuluh yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku dan produktivitas petani. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara karakteristik penyuluh, kondisi kerja, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. Kinerja yang baik dari penyuluh termasuk pemahaman yang mendalam mengenai topik pertanian dan kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan efektif, berperan penting dalam mendidik petani dan memfasilitasi adopsi teknologi baru yang bisa meningkatkan produktivitas pertanian (Arifianto et al., 2018; Wicaksono et al., 2016).

Penyuluh pertanian yang berfungsi sebagai agen perubahan dapat memberdayakan petani untuk mandiri dalam usaha pertanian, baik dari segi pemikiran, tindakan, maupun pengendalian (Latif et al., 2022), sehingga kompetensi penyuluh dalam memahami kondisi lokal dan kebutuhan spesifik petani menjadi sangat krusial. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Latif et al., terungkap bahwa peran penyuluh sangat krusial dalam memfasilitasi dan mengedukasi petani, sehingga mereka dapat meningkatkan hasil pertaniannya (Latif et al., 2022). Penyuluh tidak sekadar memberikan penyuluhan, tetapi juga berfungsi sebagai motivator yang membawa perubahan positif dalam perilaku dan keputusan petani (Ellyta & Dewi, 2023). Selain itu, penerapan pelatihan berkelanjutan dan evaluasi berkala untuk penyuluh pertanian juga penting untuk menjaga motivasi dan keterampilan mereka dalam menghadapi dinamika pertanian yang terus berubah (Shivamurthy & Madhushree, 2023; Arissaryadin et al., 2022), sehingga pengakuan terhadap peran penting penyuluh sebagai penghubung antara petani dan teknologi pertanian modern menyiratkan perlunya peningkatan motivasi dan dukungan sistemis agar mereka dapat berkembang dalam menjalankan tugasnya. Penelitian di bidang ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan hasil pertanian dan kesejahteraan petani, sistem penyuluhan harus berfokus pada pemenuhan kebutuhan penyuluh pertanian akan motivasi, kompetensi, dan kondisi kerja yang baik (Arifianto et al., 2018; Prasetyo et al., 2023; Managanta, 2020). Keterlibatan stakeholders dalam mendesain program penyuluhan yang komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan penyuluh dan petani sangat penting (Veronice et al., 2022; Coggins et al., 2022). Faktor eksternal, seperti kondisi kerja, juga mempengaruhi tingkat motivasi penyuluh pertanian. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari pimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, motivasi penyuluh (Anisa et al., 2018). Penyuluh yang mampu menjalin komunikasi yang efektif dengan petani akan membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk penyuluhan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi penyuluhan juga didorong oleh kesadaran untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan petani melalui kolaborasi (Jufri et al., 2023).

Peran penyuluh dalam memastikan adopsi inovasi dan perubahan praktik pertanian sangat penting. Penyuluh harus memiliki motivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka agar bisa memberikan informasi terbaru dan relevan terhadap tantangan yang dihadapi petani saat ini (Arwati et al., 2024; , Santoso et al., 2023). Penelitian oleh Zulkarnain et al. menunjukkan bahwa penyuluh dengan kompetensi yang baik dan tinggi motivasinya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam mendampingi petani (Zulkarnain et al., 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai untuk penyuluh, juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja mereka (Anisa et al., 2018).

Kabupaten Konawe Selatan merupakan salah satu Kabupaten di Sulawesi Tenggara yang potensial dalam pengembangan pertanian dalam arti luas. Untuk menjalankan kegiatan penyuluhan pertanian, terdapat lembaga penyuluhan di tingkat kecamatan yaitu Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang merupakan salah satu lembaga penyuluhan yang ada di Kabupaten Konawe Selatan. Lembaga ini memiliki tujuh penyuluh pertanian lapangan yang bertugas di desa yang ada di Kecamatan Benua. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Benua berperan penting dalam pengembangan pertanian lokal, khususnya dalam hal penyuluhan dan penguatan kapasitas petani, sehingga dalam menjalankan aktivitasnya sebagai penyuluh pertanian, seorang penyuluh memiliki motivasi yang mendasari terlaksananya setiap aktivitas yang mereka lakukan. Olehnya itu penulis tertarik

melakukan suatu penelitian dengan judul “Motivasi Penyuluh dalam Melaksanakan Kegiatan Penyuluhan Pertanian di Lingkup Kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Benua Kabupaten Konawe Selatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2024. Penelitian dilakukan pada lingkup kerja Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Benua Kabupaten Konawe Selatan. Penentuan Lokasi penelitian dilakukan dengan metode purposive atau secara sengaja dengan pertimbangan bahwa para petani di wilayah tersebut aktif dalam kegiatan penyuluhan pertanian pada lingkup kerja BPP serta wilayah yang aktif dalam pengembangan tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan. Populasi dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di yang bertugas di lingkup BPP Kecamatan Benua Kabupaten Konawe Selatan, baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Harian Lepas, dengan jumlah PPL yang bertugas di wilayah tersebut sebanyak 7 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *sensus*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu 7 orang. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif kemudian data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis data kuantitatif deskriptif dengan memberikan pengkategorian yaitu tinggi, sedang, rendah. Adapun rumus interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$PK = \left(\frac{Range + 1}{Banyak\ Kelas} \right)$$

Keterangan:

PK	= Interval kelas
Range	= Jarak sebaran (Skor tertinggi - Skor terendah)
Banyak Kelas	= Banyaknya Kelas
Angka 1	= Nilai Konstan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Umur Petani

Umur penyuluh pertanian di sebagai unsur yang penting dalam mengoptimalkan cara bekerja penyuluhan pertanian. berdasarkan hasil penelitian ini penelitian diperoleh bahwa rata-rata umur responden adalah 37,43 tahun dengan umur termuda 30 tahun dan umur tertua adalah 48 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki usia pada rentang produktif, pada kondisi ini diharapkan responden mampu bekerja secara optimal khususnya dalam menjalankan tugasnya sebagai penyuluh pertanian yang sangat membutuhkan tenaga yang cukup besar. Menurut Soeharjo dan Patong (1985), bahwa umur non produktif berada pada kisaran 0-14 tahun, umur produktif berada pada kisaran 15-54 tahun dan umur 55 tahun ke atas merupakan usia kurang produktif. usia petani (umur) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, juga memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi umur petani dan kualitas hidup mereka, khususnya dalam konteks sosial ekonomi, karena usia yang lebih matang sering kali berkorelasi dengan kehadiran pendidikan yang lebih tinggi, yang merupakan faktor penting dalam efektivitas penyuluh (Kinasih et al., 2021). Penyuluh pertanian memainkan peran penting sebagai jembatan antara inovasi pertanian dan petani serta sebagai agen perubahan yang memberdayakan petani untuk mencapai kemandirian dalam usaha pertanian mereka Latif et al. (2022).

Tingkat Pendidikan

Pada umumnya semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja seseorang, karena semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin cepat dalam penerimaan informasi, teknologi

dan lebih berani mengambil resiko dalam menjalankan usaha. Pendidikan bagi seorang penyuluh sangat berarti, mengingat keberadaan sebagai penyuluh mengharuskan ia memiliki pengetahuan yang lebih banyak dibandingkan petani sebagai objek dari kegiatan penyuluhan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan penyuluh responden di wilayah Kerja BPP Kecamatan Benua dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan, Tahun 2024

No.	Tingkat Pendidikan (Tahun)	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SPMA	3	42,85
2.	Sarjana	4	58,15
Jumlah		7	100,00

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa 4 dari 7 penyuluh pertanian yang ada di wilayah kerja BPP Kecamatan Benua memiliki pendidikan Strata Satu (S1), selebihnya yaitu sebanyak 3 orang berpendidikan SPMA. Penyuluh dengan pendidikan tinggi memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menjalankan tugas penyuluhan, pendidikan yang lebih tinggi berhubungan langsung dengan kemampuan dalam menyampaikan informasi dan teknologi pertanian kepada petani (Daud et al., 2022). Namun, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa tidak semua penyuluh dengan pendidikan formal tinggi mampu menerapkan ilmu mereka secara efektif, menyoroti perlunya pelatihan tambahan dan pengalaman praktis sebagai komponen penting dalam kompetensi kerja (Anwas, 2013).

Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang dalam menjalankan suatu usaha dapat berpengaruh terhadap keterampilan seseorang dalam mengelola usahanya, sehingga seorang penyuluh dapat mengatasi atau menghindari kegagalan dalam menjalankan kegiatan penyuluhan dibanding dengan penyuluh yang belum berpengalaman. Pengalaman yang dimiliki oleh seorang penyuluh dapat ditentukan dari lamanya penyuluh aktif secara terus-menerus melakukan kegiatan penyuluhan. Menurut Soeharjo dan Patong (1985) bahwa pengalaman dikatakan cukup apabila telah menggeluti pekerjaan selama 5 – 10 tahun, sedangkan 10 tahun ke atas dikategorikan berpengalaman dan kurang dari 5 tahun dikategorikan kurang berpengalaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pengalaman responden adalah 12, 14 tahun, dengan pengalaman tertinggi 28 tahun dan pengalaman terendah 3 tahun. Distribusi responden berdasarkan tingkatan pengalaman diuraikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Pengalaman, Tahun 2024

No.	Pengalaman Usahatani (Tahun)	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	2 – 4	2	28,57
2.	5 – 10	2	28,57
3.	11 – 28	3	42,86
Jumlah		7	100,00

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Tabel menunjukkan responden yang terbagi dalam kelompok 2 – 4 tahun (kurang berpengalaman) sebanyak 2 orang (28,57%), demikian pula pada kelompok 5 – 10 tahun (cukup berpengalaman) sebanyak 2 orang (28,57%). Kelompok 11 – 28 tahun (berpengalaman) sebanyak 3 orang (42,86%). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman responden secara umum berada pada kategori cukup berpengalaman dalam menjalankan kegiatan penyuluhan. Pengalaman sangat mempengaruhi kegiatan penyuluhan yang mereka lakukan. Berdasarkan pengalaman yang dimiliki, penyuluh akan berusaha mengembangkan cara baru dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh petani sesuai dengan kebutuhan.

Jumlah Tanggungan Keluarga

Jumlah tanggungan keluarga dapat menjadi penunjang usaha yang sedang dilaksanakan, dan tanggungan keluarga penyuluh juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi fokus dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Di sisi lain, dapat juga menjadi beban keluarga ketika berada pada golongan non produktif. Semakin banyak jumlah anggota keluarga menuntut seseorang untuk mendapatkan uang yang lebih banyak guna memenuhi kebutuhannya. Jumlah tanggungan keluarga terdiri dari bapak, ibu, anak dan keluarga lain yang ikut menggunakan pendapatan keluarga tersebut. Penyuluh yang memiliki tanggungan keluarga yang lebih banyak mungkin mengalami tekanan yang lebih besar dalam menjalankan tugas mereka, sehingga mempengaruhi kualitas penyuluhan yang diberikan (Wijayanti et al., 2022). Dalam hal ini, stabilitas keuangan dan dukungan dari pihak keluarga menjadi sangat penting untuk memastikan kinerja yang baik. Untuk lebih jelasnya distribusi responden berdasarkan jumlah tanggungan keluarga dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga, Tahun 2024

No.	Jumlah Tanggungan Keluarga (Orang)	Frekuensi Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 3	5	72,43
2.	4 – 6	2	28,57
Jumlah		7	100,00

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa secara umum tanggungan keluarga responden tersebar pada kisaran 1 – 3 orang atau termasuk dalam kategori keluarga kecil sebanyak 5 responden (72,43%). Selebihnya tanggungan keluarga pada kisaran 4 – 6 orang (keluarga sedang) sebanyak 2 responden (28,57%). Tanggungan keluarga penyuluh terutama tanggungan usia produktif merupakan potensi atau sumber tenaga kerja keluarga dalam membantu usaha keluarga. Disamping itu dengan memiliki jumlah tanggungan keluarga di atas 3 orang akan semakin menuntut penyuluh untuk bekerja keras meningkatkan pendapatannya, artinya mata pencaharian sebagai penyuluh pertanian yang digeluti selama ini akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, bahkan penyuluh akan berusaha mencari sumber pendapatan lain guna memenuhi kebutuhan konsumsi keluarga. Dalam hal ini jumlah tanggungan keluarga responden merupakan salah satu motivasi penyuluh dalam menjalankan suatu usaha. Selain sebagai faktor yang dapat memotivasi, jumlah tanggungan keluarga yang berada pada kisaran usia produktif dapat menjadi sumber tenaga kerja dalam keluarga. Hasil penelitian menemukan bahwa petani dengan tanggungan lebih banyak cenderung memiliki kendala untuk berpartisipasi dalam penyuluhan karena kebutuhan ekonomi yang mendesak (Charina et al., 2018). Di beberapa kasus, jumlah tanggungan keluarga juga berhubungan dengan luas lahan yang dimiliki oleh petani; petani dengan tanggungan besar mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengelola lahan lebih luas, yang berdampak pada efektivitas penyuluhan yang diterima (Putri et al., 2019).

Luas Wilayah Binaan

Luas lahan wilayah binaan akan mempengaruhi kemampuan kerja seorang penyuluh pertanian dan berpengaruh langsung pada kapasitas mereka untuk berinteraksi dan memberikan bimbingan kepada petani.

Tabel 4. Jumlah Tenaga Penyuluh dan Pegawai BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

No.	Mata Pencaharian	Jabatan	Status	Lokasi Tugas	Pend.
1.	I Made Adnyana, S.PKP	Koord.	PNS	Awalo, Benua Utama	S1
2.	Sudirman, S.TP.	PPL	PNS	Uelawu, Puuwewu	S1
3.	Takim Ali, S.TP.	PPL	PNS	Horodopi, Tetehaka	S1
4.	Edi	PPL	PNS	Kosambi	SPMA
5.	Elysabeth Tangke, SP.	PPL	THL	Puwehuko	S1
6.	Darwono Tri Wibowo	PPL	THL	Lamara, Puosu	SPMA
7.	I Wayan Adi Artanaya	PPL	THL	Punggawukawu, Banua	SPMA

Sumber: Kantor Wilayah Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

Bagi penyuluh yang memiliki wilayah kerja binaan yang luas berupaya membagi waktu untuk dapat melakukan binaan ke semua wilayah binaan. Luas wilayah binaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah desa yang menjadi binaan masing-masing penyuluh. Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 4) dapat diketahui luas wilayah binaan masing-masing penyuluh berkisar dari 1 hingga 2 desa. Kondisi ini terjadi karena jumlah tenaga penyuluh di wilayah kerja BPP Kecamatan benua belum sebanding dengan jumlah desa binaan yang ada. Kondisi ini mengharuskan beberapa penyuluh diharuskan memiliki wilayah binaan lebih dari 1 desa. Luas wilayah binaan penyuluh pertanian berfungsi sebagai indikator penting dalam mengukur kemampuan penyuluh untuk menjangkau semua petani dalam area tanggung jawab mereka. Penelitian menunjukkan bahwa penyuluh seringkali harus beroperasi dalam wilayah yang luas, yang dapat mempengaruhi frekuensi dan kualitas interaksi dengan petani (Haidir et al., 2024; Daud et al., 2022). Faktor luas lahan juga berhubungan dengan tingkat partisipasi petani dalam program penyuluhan; petani di daerah dengan luas lahan yang lebih besar cenderung memiliki akses yang lebih baik ke sumber daya penyuluhan yang disediakan (Putri et al., 2019).

Motivasi Intrinsik Penyuluh dalam Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan

Motivasi sebagai Kebutuhan Fisiologikal

Kebutuhan fisiologis tidak hanya berfungsi sebagai fondasi untuk kebutuhan yang lebih tinggi tetapi juga sebagai pendorong utama dalam motivasi kerja, yang jika diabaikan dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Wangidjaja & Edalmen, 2024). Kebutuhan fisiologikal berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi oleh tiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk. Kebutuhan fisiologikal ini penulis kelompokkan menjadi empat yaitu: kebutuhan pangan, sandang, papan dan istirahat. Hasil penelitian terkait dengan kebutuhan fisiologikal dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kebutuhan Fisiologikal Penyuluh Pertanian di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

Pernyataan Responden									
No.	Kebutuhan Fisiologikal	Terpenuhi		Kurang Terpenuhi		Tidak Terpenuhi		Jumlah	%
		F	%	F	%	F	%		
1.	Pangan	7	100	0	0	0	0	7	100
2.	Sandang	7	100	0	0	0	0	7	100
3.	Papan	0	0	4	57,14	3	42,86	7	100
4.	Istirahat	0	0	4	57,14	3	42,86	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa seluruh responden (100%) menyatakan kebutuhan pangan dan sandang untuk diri dan keluarganya dapat terpenuhi dari penghasilan sebagai penyuluh pertanian. Terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang responden terkait dengan karakteristik responden yang sebagian besar responden memiliki tanggungan keluarga yang masih tergolong kecil hingga sedang. Sehingga kebutuhan pangan dan sandang bagi responden dan keluarganya masih dapat terpenuhi dari gaji/honor sebagai penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat diketahui bahwa terpenuhinya kebutuhan pangan dan sandang dapat memberikan motivasi yang tinggi bagi responden untuk menjadi penyuluh pertanian.

Terkait dengan kebutuhan papan dan istirahat 4 responden (57,14%) menyatakan kurang terpenuhi dan selebihnya 3 responden (42,86%) menyatakan bahwa kebutuhan akan papan dan istirahat tidak dapat terpenuhi dari penghasilan sebagai penyuluh pertanian. Kurang terpenuhinya kebutuhan akan papan dan istirahat menjadikan kondisi ini kurang memberikan motivasi bagi penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan. Kebutuhan papan yang belum terpenuhi oleh sebagian responden sejalan dengan keberadaan responden yang sebagian merupakan tenaga baru sebagai penyuluh. Sedangkan kurang terpenuhinya kebutuhan akan istirahat disebabkan karena kegiatan sebagai penyuluh pertanian membutuhkan waktu yang lebih ekstra mengingat keberadaan penyuluh pertanian di tingkat masyarakat tidak memiliki jadwal waktu yang mengikat. Selain itu kondisi wilayah binaan yang luas dan sarana jalan yang belum memadai menyebabkan kebutuhan istirahat menjadi kurang terpenuhi.

Motivasi sebagai Kebutuhan Merealisasikan Diri

Kebutuhan untuk merealisasikan diri merupakan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Artinya tiap orang ingin tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil. Kebutuhan merealisasikan diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya: (1) tugas yang menantang, (2) kreatifitas, (3) kemajuan dalam organisasi, (4) prestasi dalam pekerjaan. Hasil penelitian terkait dengan kebutuhan untuk merealisasikan diri dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Kebutuhan Merealisasikan Diri Penyuluh Pertanian di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

		Pernyataan Responden							
No.	Kebutuhan Merealisasikan Diri	Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	%
		F	%	F	%	F	%		
1.	Menantang	7	100	0	0	0	0	7	100
2.	Kreatifitas	7	100	0	0	0	0	7	100
3.	Organisasi	6	85,71	1	14,29	0	0	7	100
4.	Prestasi	6	85,71	1	14,29	0	0	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh responden (100%) menyatakan bahwa pekerjaan sebagai penyuluh pertanian yang mereka geluti saat ini merupakan pekerjaan yang menantang dan dapat memunculkan kreatifitas bagi orang yang menggelutinya. Selanjutnya 6 responden (85,71%) menyatakan bahwa pekerjaan sebagai penyuluh pertanian dapat mengembangkan kemampuan dalam berorganisasi dan meningkatkan prestasi kerja, sedangkan satu orang lainnya (14,29%) menyatakan kurang setuju akan hal tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kebutuhan untuk merealisasikan diri memberikan motivasi yang tergolong tinggi bagi seorang penyuluh pertanian dalam menjalankan pekerjaannya. Keadaan ini terjadi dilatar belakangi oleh karakteristik responden yang pada umumnya masih tergolong muda sehingga kebutuhan akan merealisasikan diri di waktu yang akan datang sangat penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengontrol perilaku sendiri, sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung agar individu dapat menggali potensi mereka secara maksimal (Hwang et al., 2020). Motivasi dan efikasi diri dapat mempengaruhi keberhasilan individu, menunjukkan keterkaitan antara motivasi, efikasi diri, dan hasil yang dicapai dalam konteks berbeda (Kaufman, 2018). Pekerjaan sebagai penyuluh pertanian bagi responden dianggap mampu untuk menunjang kebutuhan tersebut.

Motivasi sebagai Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Zainuddin dan Kutty menemukan bahwa motivasi diri serta dukungan sosial berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis pelajar universiti, menekankan pentingnya hubungan sosial dalam membangun motivasi individu (Zainuddin & Kutty, 2022). Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Manusia adalah makhluk sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu: (1) kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa diterima dalam kelompoknya, (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, (3) kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun menyenangi kegagalan, (4) kebutuhan akan rasa ikut serta. Hasil penelitian terkait kebutuhan sosial seorang penyuluh pertanian dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Kebutuhan Sosial Penyuluh Pertanian di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

No.	Kebutuhan Sosial	Pernyataan Responden						Jumlah	%
		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%		
1.	Diterima dalam kelompok	7	100	0	0	0	0	7	100
2.	Dihormati	6	85,71	1	14,29	0	0	7	100
3.	Rasa lebih maju	6	85,71	1	14,29	0	0	7	100
4.	Rasa ikut serta	6	85,71	1	14,29	0	0	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh responden (100%) menyatakan bahwa sebagai penyuluh pertanian mereka dapat lebih mudah untuk diterima di kalangan masyarakat. Selanjutnya 6 responden (85,71%) menyatakan bahwa dengan menjadi penyuluh pertanian mereka akan lebih dihormati, dapat menumbuhkan rasa lebih maju serta lebih mudah terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat, Sedangkan 1 responden (14,29%) menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikategorikan bahwa kebutuhan sosial merupakan motivasi yang tergolong tinggi bagi penyuluh pertanian dalam menjalankan pekerjaannya. Interaksi sosial yang baik memungkinkan individu untuk bertukar informasi dan menerima umpan balik yang mendukung. Ghifari et al. mencatat bahwa anggota yang mendapatkan umpan balik positif dari lingkungan sosial cenderung menunjukkan peningkatan motivasi dan kinerja (Ghifari et al., 2025).

Motivasi sebagai Kebutuhan Keamanan

Jika kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan psikologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencakup kenyamanan dalam bekerja, kesejahteraan diri dan keluarga dan mengaplikasikan sekaligus meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Hasil penelitian tentang tingkat motivasi penyuluh pertanian item kebutuhan akan keamanan dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Kebutuhan Keamanan Penyuluh Pertanian di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

Pernyataan Responden									
No.	Kebutuhan Keamanan	Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	%
		F	%	F	%	F	%		
1.	Kenyamanan bekerja	5	71,43	2	28,57	0	0	7	100
	Kesejahteraan								100
2.	Aplikasi dan meningkatkan	5	71,43	2	28,57	0	0	7	100
3.	kompetensi	7	100	0	0	0	0	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa 5 responden (71,43%) menyatakan bahwa sebagai penyuluh pertanian mereka merasa nyaman dalam bekerja serta dapat mensejahterakan diri dan keluarga, sedangkan 2 orang lainnya (28,57%) menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut. Selanjutnya, seluruh responden (100%) menyatakan bahwa dengan menjadi penyuluh pertanian mereka dapat mengaplikasikan sekaligus meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Hal ini bisa terjadi karena dalam pelaksanaan penyuluhan terjadi tukar pendapat antara petani dan penyuluh sehingga memungkinkan adanya tambahan pengetahuan bagi penyuluh berdasarkan pengalaman petani. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikategorikan bahwa kebutuhan akan keamanan memberikan motivasi yang tergolong tinggi bagi penyuluh pertanian dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi petani untuk berpartisipasi dalam penyuluhan juga berkaitan dengan harapan mereka untuk meningkatkan keamanan pangan dan kesejahteraan ekonomi mereka (Bahua, 2021).

Motivasi sebagai Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, meskipun tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan akan penghargaan ini mencakup rasa dihargai, pengakuan dan rasa telah membantu masyarakat. Hasil penelitian tentang tingkat motivasi penyuluh pertanian item kebutuhan akan penghargaan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Kebutuhan Akan Penghargaan Penyuluh Pertanian diLingkup Kerja BPP Kecamatan Benua,Tahun 2024

		Pernyataan Responden							
No.	Kebutuhan Penghargaan	Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	%
		F	%	F	%	F	%		
1.	Penghargaan	7	100	0	0	0	0	7	100
2.	Pengakuan	7	100	0	0	0	0	7	100
3.	Membantu masyarakat	7	100	0	0	0	0	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa seluruh responden (100%) menyatakan bahwa sebagai penyuluh pertanian mereka akan mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari masyarakat. Selain itu dengan menjadi penyuluh pertanian dapat membantu masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan–permasalahan yang terjadi di kalangan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikategorikan bahwa kebutuhan akan penghargaan memberikan motivasi yang tergolong tinggi bagi penyuluh pertanian dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terjadi karena pada umumnya responden merupakan pegawai dengan golongan/pangkat non jabatan yang memungkinkan mereka mendapatkan golongan/pangkat yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Hogge et al. menunjukkan bahwa program penyuluhan yang dirancang untuk keluarga petani berhasil meningkatkan pengetahuan mereka tentang perencanaan suksesi dan pengelolaan pajak, sekaligus memotivasi mereka untuk membangun dan menerapkan rencana yang relevan (Hogge et al., 2017). Hasil ini menekankan pentingnya penyuluhan yang tidak hanya informatif, tetapi juga memotivasi petani untuk mengambil tindakan yang lebih proaktif dalam manajemen usaha tani mereka. Sehingga penghargaan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai penyuluh memberikan semangat bagi responden dalam bekerja dengan harapan di waktu yang akan datang mereka mendapatkan golongan/pangkat yang lebih baik.

Motivasi Ekstrinsik Penyuluh dalam Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan

Motivasi ekstrinsik merupakan suatu dorongan seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu yang berasal dari luar dirinya. motivasi ekstrinsik yang didukung oleh kebijakan pemerintah dan masukan dari komunitas dapat berfungsi sebagai penguatan yang signifikan bagi penyuluh untuk terus melaksanakan tugas mereka meskipun di tengah kesulitan (Bahua, 2021). Motivasi ini aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik yang termasuk dalam penelitian ini dibagi menjadi empat, yaitu alat transportasi, gaji/honor, biaya operasional (uang jalan dan uang kerja bimbingan), serta alat bantu penyuluhan. Hasil penelitian tentang motivasi ekstrinsik penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh pertanian dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Motivasi Ekstrinsik Penyuluh Pertanian di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

No.	Motivasi Ekstrinsik	Pernyataan Responden						Jumlah	%
		Terpenuhi		Kurang Terpenuhi		Tidak Terpenuhi			
		F	%	F	%	F	%		
1.	Alat transportasi	0	0	3	42,85	4	57,15	7	100
2.	Gaji/Honor	0	0	6	85,71	1	14,29	7	100
3.	Uang jalan	0	0	7	100	0	0	7	100

4.	Uang kerja bimbingan	0	0	7	100	0	0	7	100
5.	Alat bantu penyuluhan	1	14,29	5	71,42	1	14,29	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa 4 responden (42,85%) menyatakan bahwa alat transportasi yang disediakan oleh pemerintah bagi penyuluh pertanian tidak terpenuhi, sedangkan 3 orang lainnya (42,85%) menyatakan alat transportasi bagi penyuluh pertanian kurang terpenuhi. Kondisi ini terjadi karena kebutuhan akan kendaraan bagi penyuluh pertanian sangatlah vital mengingat wilayah binaan yang luas. Sedangkan kendaraan operasional bagi penyuluh tidak terpenuhi dan gaji/honor yang diperoleh penyuluh tidaklah cukup untuk membeli kendaraan. Terkait dengan gaji/honor 6 responden (85,71%) menyatakan bahwa gaji/honor yang mereka peroleh masih kurang, sedangkan 1 orang (14,29%) lainnya menyatakan bahwa gaji/honor yang mereka peroleh tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup keluarga. Terkait dengan biaya operasional yang diberikan kepada penyuluh pertanian yaitu berupa uang jalan dan uang kerja bimbingan, dapat diketahui bahwa seluruh responden (100%) menyatakan bahwa biaya operasional yang disediakan oleh pemerintah masih kurang mencukupi bila dibandingkan dengan beban kerja yang harus mereka laksanakan. Sedangkan terkait dengan alat bantu penyuluhan 1 responden (14,29%) menyatakan bahwa alat bantu penyuluhan yang disediakan sudah terpenuhi, 5 responden (71,42%) menyatakan bahwa alat bantu yang mereka peroleh kurang terpenuhi dan 1 responden lainnya menyatakan bahwa alat bantu penyuluhan yang mereka peroleh tidak terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diketahui bahwa secara umum faktor eksternal berupa alat transportasi, gaji/honor, biaya operasional dan alat bantu penyuluhan bagi penyuluh pertanian dirasakan masih kurang memadai bila dibandingkan dengan beban kerja yang harus mereka lakukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor eksternal yang ada kurang memberikan motivasi bagi penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan pertanian khususnya dalam upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap petani yang di wilayah kerja BPP Kecamatan Benua. Nugraha dan Prasodjo menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai energi psikologis yang mendorong individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu, termasuk dalam program penyuluhan pertanian (Nugraha & Prasodjo, 2022). Di sektor pertanian, penyuluh berfungsi sebagai sarana sosialisasi kebijakan yang efektif untuk mendukung pembangunan pertanian, di mana keberhasilan penyuluhan sangat bergantung pada motivasi mereka untuk melaksanakan kegiatan ini (Daud et al., 2022).

Analisis Motivasi Penyuluh Pertanian dalam Melakukan Kegiatan Penyuluhan di Ruang Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua

Hasil penelitian motivasi penyuluh pertanian dalam melakukan kegiatan penyuluhan di ruang lingkup kerja BPP Kecamatan Benua secara umum dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Secara rinci hasil tingkat motivasi masing-masing penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatannya dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Tingkat Motivasi Penyuluh Pertanian di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua, Tahun 2024

Tingkat Motivasi									
No.	Motivasi	Tinggi		Sedang		Rendah		Jumlah	%
		F	%	F	%	F	%		
1.	Intrinsik	7	100	0	0	0	0	7	100
2.	Ekstrinsik	0	0	6	85,71	1	14,29	7	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa berdasarkan analisis hasil pernyataan responden terkait dengan motivasi penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya diketahui bahwa faktor internal memberikan motivasi yang tinggi. Faktor eksternal memberikan motivasi yang tergolong sedang bahkan memiliki kecenderungan kurang memberikan motivasi bagi penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatannya sebagai penyuluh pertanian. Hasil tersebut dijelaskan bahwa faktor internal yaitu kebutuhan fisiologikal, kebutuhan merealisasikan diri, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan akan penghargaan memberikan

motivasi yang tinggi bagi seorang penyuluh dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan faktor eksternal yaitu alat transportasi, gaji/honor, biaya operasional, dan alat bantu penyuluh pertanian yang selama ini mereka terima dirasa masih kurang sehingga memberikan motivasi yang kurang bagi penyuluh dalam melaksanakan tugas sebagai penyuluh.

Keberadaan alat transportasi bagi penyuluh pertanian sangatlah penting, karena dengan alat transportasi berupa kendaraan bermotor penyuluh dapat ke tempat tujuan lebih cepat dan tepat waktu. Kemampuan penyuluh untuk bergerak dengan bebas antara lokasi pertanian dan pusat informasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka (Wibowo & Haryanto, 2020; Kinasih et al., 2021). Alat transportasi yang memadai dapat meningkatkan respon penyuluh dalam merespons kebutuhan petani, dan juga membantu dalam diseminasi informasi teknologi pertanian yang tepat waktu. Tersedianya alat-alat transportasi, selain datangnya ketempat tujuan tidak menyita tenaga, juga akan menjamin kehadirannya tepat waktu dimana petani mungkin telah menantikan kehadirannya. Oleh karena itu bagi pemerintah diharapkan dapat mengupayakan kendaraan operasional yang memadai bagi penyuluh pertanian.

Insentif bagi penyuluh berupa gaji/honor dan biaya operasional lainnya yang layak sangat diharapkan bagi seorang penyuluh. Gaji yang kompetitif berkontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi penyuluh, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menjalankan tugas mereka dengan baik (Lindung, 2020; Anisa et al., 2018; Wicaksono et al., 2016). Penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan kinerja penyuluh dan berpengaruh pada tingkat keberhasilan program penyuluhan yang mereka jalankan (Putra et al., 2024). Selain itu, biaya operasional juga menjadi penting untuk menunjang berbagai kegiatan penyuluhan. Ketersediaan dana untuk operasional dapat memastikan bahwa penyuluh memiliki sumber daya yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka di lapangan, petugas PPL sebagai pegawai pemerintah juga membutuhkan perangsangan bagi keperluan hidupnya, karena itu selain gaji atau honor, penyuluh juga membutuhkan biaya-biaya lain seperti uang jalan, uang kerja bimbingan, dan lainnya.

Selain alat transportasi dan insentif bagi penyuluh, keberadaan alat bantu penyuluhan juga sangat diperlukan oleh seorang PPL sebab alat bantu penyuluh, seperti bahan penyuluhan, perangkat teknologi, dan media informasi, merupakan alat yang penting dalam mendukung kinerja penyuluh (Rahma et al., 2021). Penyuluh yang memiliki akses terhadap alat bantu tersebut akan lebih mampu memberikan informasi yang akurat dan terkini kepada petani, yang pada gilirannya dapat meningkatkan adopsi praktik pertanian yang lebih baik. Adapun alat bantu penyuluhan adalah alat-alat atau perlengkapan penyuluhan yang diperlukan oleh seorang penyuluh guna memperlancar proses mengajarnya selama kegiatan penyuluhan itu dilaksanakan. Alat bantu penyuluhan ini diperlukan, untuk mempermudah penyuluh selama melaksanakan kegiatan penyuluh, baik dalam menentukan/memilih materi penyuluhan atau menerapkan inovasi yang diusulkan. Dalam konteks penyuluhan pertanian di Kecamatan Benua, penting untuk mengidentifikasi strategi yang dapat meningkatkan motivasi penyuluh. Kegiatan pelatihan, baik dalam keahlian teknis maupun non-teknis, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi penyuluh, serta memfasilitasi mereka untuk melaksanakan edukasi kepada petani secara lebih efektif (Marihot et al., 2024; Putri et al., 2016; Syafruddin et al., 2015). Selain itu, faktor eksternal yang berkaitan dengan dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja penyuluh, dalam bentuk program-program penyuluhan yang terencana dan berkelanjutan (Haidir et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penyuluh pertanian (kebutuhan fisiologikal, kebutuhan merealisasikan diri, kebutuhan sosial, kebutuhan akan keamanan dan kebutuhan penghargaan) memberikan motivasi pada penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatannya pada kategori tinggi. Sedangkan motivasi eksternal (kendaraan operasional, honor/gaji, biaya operasional dan alat bantu penyuluhan) memberikan motivasi pada penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatannya pada kategori sedang. Saran penulis adalah: 1) kepada petugas penyuluh lapangan (PPL) pertanian agar tetap mempertahankan motivasi yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan

pertanian dan senantiasa meningkatkan bimbingan kepada petani; dan 2) kepada instansi terkait kiranya dapat memberikan fasilitas yang lebih memadai bagi penyuluh pertanian guna meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.

REFERENCES

- Anisa, R., Suherman, S., & Gunawan, G. (2018). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian lapang (ppl) non pns di dinas pertanian kabupaten serang provinsi banten. *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 11(1), 110. <https://doi.org/10.33512/jat.v11i1.5089>
- Anwas, O. M. (2013). Pengaruh pendidikan formal, pelatihan, dan intensitas pertemuan terhadap kompetensi penyuluh pertanian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 19(1), 50-62. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v19i1.107>
- Arifianto, S., Satmoko, S., & Setiyawan, B. M. (2018). Pengaruh karakteristik penyuluh, kondisi kerja, motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dan pada perilaku petani padi di kabupaten rembang. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 1(2), 166. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v1i2.1888>
- Arissaryadin, A., Yulianti, Y., Hidayat, K., & Cahyono, E. D. (2022). A questionnaire to determine the work motivation of agricultural extension workers in indonesia. *Agricultural Social Economic Journal*, 22(2), 103-109. <https://doi.org/10.21776/ub.agrise.2022.022.2.4>
- Arwati, S., Anwar, A. R., Fatmasari, R., & Putra, A. (2024). Peran koperasi dalam usahatani bawang merah di kecamatan sape kabupaten bima. *AgriMu*, 4(1). <https://doi.org/10.26618/agm.v3i2.13714>
- Bahua, M. I. (2021). Efektivitas dan persepsi pelaksanaan penyuluhan pertanian pada masa pandemi covid 19. *Agrimor*, 6(3), 138-144. <https://doi.org/10.32938/ag.v6i3.1358>
- Charina, A., Kusumo, R. A. B., Sadeli, A. H., & Deliana, Y. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi petani dalam menerapkan standar operasional prosedur (sop) sistem pertanian organik di kabupaten bandung barat. *Jurnal Penyuluhan*, 14(1). <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v14i1.16752>
- Coggins, S., McCampbell, M., Sharma, A., Sharma, R., Haefele, S. M., Karki, E., ... & Brown, B. (2022). How have smallholder farmers used digital extension tools? developer and user voices from sub-saharan africa, south asia and southeast asia. *Global Food Security*, 32, 100577. <https://doi.org/10.1016/j.gfs.2021.100577>
- Daud, A. F., Rasyid, R., & Ilsan, M. (2022). Analisis tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas pokok penyuluh pertanian di kabupaten maros. *Wiratani: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 5(2), 174. <https://doi.org/10.33096/wiratani.v5i2.100>
- Ellyta, E. and Dewi, E. S. (2023). Pendampingan pertanian terhadap produktivitas tenaga kerja petani kacang panjang di desa rasau jaya i kabupaten kubu raya. *Ziraa'ah Majalah Ilmiah Pertanian*, 48(2), 243. <https://doi.org/10.31602/zmip.v48i2.11145>
- Ghifari, G. A., Thahir, A., & Fausia, F. (2025). Interaksi sosial dalam organisasi pmr (palang merah remaja): dampak pada kinerja dan motivasi anggota. *Al-Irsyad: Journal of Education Science*, 4(1), 27-36. <https://doi.org/10.58917/aijes.v4i1.141>
- Haidir, H., Syafruddin, S., & Haliq, A. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi petani jagung dalam program penyuluhan pertanian di kecamatan porehu kabupaten kolaka utara. *Ziraa'ah Majalah Ilmiah Pertanian*, 49(3), 534. <https://doi.org/10.31602/zmip.v49i3.14745>
- Hogge, J., Eborn, B., Packham, J., Findlay, R., & Harrison, S. (2017). Multiyear succession and estate planning for farm and ranch families. *Journal of Extension*, 55(4). <https://doi.org/10.34068/joe.55.04.19>
- Hwang, K., Lee, B., & Hahn, J. (2020). Green restaurant consumers' pride and social healthy narcissism influencing self-actualization and self-transcendence that drive customer citizenship behavior. *Sustainability*, 12(24), 10339. <https://doi.org/10.3390/su122410339>
- Jufri, A. F., Jihadi, A., Azhari, A. P., Putri, D. N., Nufus, N. H., & Dewi, S. M. (2023). Gerakan literasi pertanian: penyuluhan berbasis pemberdayaan melalui budidaya sayuran di pondok pesantren tuhfathul anfananiah, lombok tengah. *Jurnal Gema Ngabdii*, 5(2), 220-226. <https://doi.org/10.29303/jgn.v5i2.347>
- Kaufman, S. B. (2018). Self-actualizing people in the 21st century: integration with contemporary theory and research on personality and well-being. *Journal of Humanistic Psychology*, 63(1), 51-83. <https://doi.org/10.1177/0022167818809187>
- Kinasih, T. S., Widiyanto, W., & Suminah, S. (2021). Kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan program komando strategis pembangunan pertanian (kostratani) di kabupaten sragen. *Agrica Ekstensi*, 15(2). <https://doi.org/10.55127/ae.v15i2.98>

- Latif, A., Ilsan, M., & Rosada, I. (2022). Hubungan peran penyuluh pertanian terhadap produktivitas petani padi. *Wiratani: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 5(1), 11. <https://doi.org/10.33096/wiratani.v5i1.91>
- Lindung, L. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di provinsi jambi. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 5(2), 76-85. <https://doi.org/10.56971/jwi.v5i2.88>
- Managanta, A. A. (2020). The role of agricultural extension in increasing competence and income rice farmers. *Indonesian Journal of Agricultural Research*, 3(2), 77-88. <https://doi.org/10.32734/injar.v3i2.3963>
- Mardikanto, T. 1999. *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Sebelas Maret University Press. Surakarta.
- Marihot, M., Nasution, A. P., & Siregar, Z. M. E. (2024). Peningkatan kinerja kelompok tani kelapa sawit melalui peran penyuluh pertanian di desa tebing tinggi pangkatan, kecamatan pangkatan, kabupaten labuhanbatu. *Mimbar Agribisnis : Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 10(2), 2149. <https://doi.org/10.25157/ma.v10i2.14083>
- Nugraha, H. F. and Prasodjo, N. W. (2022). Hubungan antara motivasi dan partisipasi kelompok wanita tani "lestari" pada program "bunda menyapa". *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 6(3), 312-330. <https://doi.org/10.29244/jskpm.v6i3.963>
- Prasetyo, H., Permatasari, M., & Hanim, F. (2023). Hubungan karakteristik, kompetensi, dan motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian di dinas ketahanan pangan dan pertanian kota malang jawa timur. *Agriekstensi*, 22(1), 1-13. <https://doi.org/10.34145/agriekstensi.v22i1.2437>
- Putri, C. A., Anwarudin, O., & Sulistyowati, D. (2019). Partisipasi petani dalam kegiatan penyuluhan dan adopsi pemupukan padi sawah di kecamatan kersamanah kabupaten garut. *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 12(1), 103. <https://doi.org/10.33512/jat.v12i1.5538>
- Putra, G. A., WIDURI, N., & Nurfilah, S. (2024). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten kutai kartanegara. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(11), 41-51. <https://doi.org/10.62504/jimr958>
- Putri, I. W., Fatchiya, A., & Amanah, S. (2016). Pengaruh pelatihan non teknis terhadap kinerja penyuluh pertanian bp4k di kabupaten bungo provinsi jambi. *Jurnal Penyuluhan*, 12(1). <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v12i1.11318>
- Rahma, N. N., Sadono, D., & Wahyuni, E. S. (2021). Pengambilan keputusan inovasi teknologi instore dryer bawang putih di desa tuwel, kecamatan bojong, kabupaten tegal. *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, 5(2), 326-344. <https://doi.org/10.29244/jskpm.v5i2.816>
- Santoso, B. B., Jaya, I. K. D., JAYAPUTRA, J., Sudirman, S., & Sriasih, M. (2023). Peningkatan kapasitas petani lahan kering kecamatan kayangan tentang benih bermutu dan budidaya tanaman di luar musim. *Jurnal SIAR ILMUWAN TANI*, 4(1), 56-63. <https://doi.org/10.29303/jsit.v4i1.93>
- Shivamurthy, M. and Madhushree, A. (2023). Core skills and competencies essential for agricultural extension workers to meet present day challenges. *Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology*, 41(9), 85-95. <https://doi.org/10.9734/ajaees/2023/v41i92019>
- Soeharjo. A. dan Patong. D, 1985. *Sandi-Sandi Pokok Ilmu Usathatani*. Unhalu. Kendari.
- Syafruddin, S., Hariadi, S. S., & Wastutiningsih, S. P. (2015). Tingkat kinerja penyuluh pertanian di kabupaten konawe provinsi sulawesi tenggara. *Jurnal Penyuluhan*, 10(2). <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v10i2.9926>
- Veronice, V., Azel, F., & Warman, B. (2022). Analysis of agricultural explanation centers in the implementation of the agricultural development strategy command program (konstratani). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(12), 79. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v9i12.4191>
- Wangidjaja, F. and Edalmen, E. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt xyz. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 333-342. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29836>
- Wibowo, H. T. and Haryanto, Y. (2020). Kinerja penyuluh pertanian dalam masa pandemi covid-19 di kabupaten magelang. *Jurnal Penelitian Peternakan Terpadu*, 2(2). <https://doi.org/10.36626/jppt.v2i2.286>
- Wicaksono, P., Sugiyanto, S., & Purnomo, M. (2016). Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja dan kompetensi penyuluh pertanian pada jenjang jabatan penyuluh pertanian ahli (kasus di malang, jawa timur). *Habitat*, 27(2), 85-93. <https://doi.org/10.21776/ub.habitat.2016.027.2.10>
- Wijayanti, M., Budiningsih, S., & Watemin, W. (2022). Peran penyuluh pertanian swadaya pada p4s artha tani terhadap produksi padi (oryza sativa l.) di kecamatan susukan kabupaten banjarnegara. *Proceedings Series on Physical & Formal Sciences*, 4, 481-492. <https://doi.org/10.30595/pspfs.v4i.544>
- Zainuddin, N. F. B. and Kutty, F. M. (2022). Hubungan motivasi diri dan sokongan sosial terhadap kesejahteraan psikologi pelajar universiti. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(2), e001308. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i2.1308>

Zulkarnain, H., Suharto, S., & Mazni, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di dinas ketahanan pangan, tanaman pangan dan hortikultura kabupaten lampung tengah. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 4(1), 82-94. <https://doi.org/10.24127/simplex.v4i1.3770>