

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN

**Faiz Adiansyahputra Mahulauw, Stephen Frans William The nu, Jeter Donald
Siwalette**

Universitas Pattimura Ambon, Indonesia

Email: putramahulauw@gmail.com, stevethenu@gmail.com, siwalettej2017@gmail.com

*Correspondence: putramahulauw@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diajukan : 05-01-2023	Indonesia merupakan negara agraris, karena sektor pertanian menjadi salah satu basis pembangunan ekonomi nasional. Sektor pertanian memiliki peranan penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi sebagai penghasil bahan pangan, penyedia lapangan kerja, penyedia faktor produksi, berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto ,dan penghasil devisa negara. Melihat peran penting tersebut, sector pertanian mendapatkan perhatian cukup besar dari pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah Mengidentifikasi Karakteristik PPL di kecamatan Salahutu serta Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan pada kabupaten Maluku Tengah. Penelitian terdiri atas 9 variabel yaitu Kinerja Penyuluh XI Kepemimpinan, X2 Lingkungan Kerja, X3: Intensif atau Biaya Operasional X4 Budaya Kerja, X5 Komunikasi, X6 Pemberian Gaji, X7 Pelatihan, X8 Penghargaan, X9 Faktor Usia yang dianalisis menggunakan Metode Regresi Linier Berganda dengan bantuan SPSS Versi 23.0. Hasil penelitian bahwa seluruh variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL).) terdapat 7 variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi padi sawah sedangkan untuk variabel pelatihan dan penghargaan memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL).
Diterima : 17-01-2023	
Diterbitkan : 20-01-2023	
Kata kunci: Penyuluhan; Motivasi; Produksi; BPP; Penyuluh.	ABSTRACT <i>Indonesia is an agrarian country, as the agricultural sector is one of the bases of national economic development. The agricultural sector has an important and strategic role in economic development as a producer of food, provider of employment, provider of production factors, contributes to Gross Domestic Product, and earns foreign exchange. Seeing this important role, the agricultural sector receives considerable attention from the government. The purpose of this study is to identify the characteristics of PPLs in Salahutu sub-district and analyze the effect of work motivation on the performance of field agricultural extension workers in Central Maluku district. The study consists of 9 variables, namely Extension Worker Performance X1 Leadership, X2 Work Environment, X3: Intensive or Operational Costs X4 Work Culture, X5 Communication, X6 Salary, X7 Training, X8 Awards, X9 Age Factors which are analyzed using Multiple Linear Regression Method with the help of SPSS Version</i>
Keywords: Extension; Motivation; Production; BPP; Extension.	

23.0. *The results showed that all of the variables together have an effect on the performance of field agricultural extension workers (PPL). There are 7 variables that have a positive and significant effect on the production of paddy rice while the training and award variables have a positive and insignificant relationship to the performance of field agricultural extension workers (PPL).*



Attribution-ShareAlike 4.0 International

Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan negara agraris, karena sektor pertanian menjadi salah satu basis pembangunan ekonomi nasional. Sektor pertanian memiliki peranan penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi sebagai penghasil bahan pangan, penyedia lapangan kerja, penyedia faktor produksi, berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto, dan penghasil devisa negara. Melihat peran penting tersebut, sektor pertanian mendapatkan perhatian cukup besar dari pemerintah (Isbah & Iyan, 2016), (Setyowati, 2012), (Husmayanti, 2021).

Pembangunan pertanian kedepan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan pertumbuhan perekonomian nasional, penciptaan lapangan kerja bagi penduduk pedesaan dan pengurangan kemiskinan (Bantacut, 2014), (Putra, 2016), (Syahza, 2013). Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan langkah-langkah strategis dan pemanfaatan sumber daya secara optimal, diantaranya adalah mengoptimalkan peran penyuluh pertanian. Penyuluh merupakan agen pembaruan yang bertujuan mengadakan perubahan-perubahan pada petani dengan menyebar luaskan inovasi yang telah disusun sesuai dengan kebutuhan petani.

Penyuluh Pertanian memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam pengembangan pembangunan pertanian di Provinsi Maluku. Keberhasilan pembangunan Pertanian ditentukan oleh potensi sumber daya lahan dan kualitas sumberdaya manusia yang profesional, kredibel, kreatif, inovatif, akuntabel, dan amanah.

Kondisi wilayah Maluku yang berpulau-pulau mengisyaratkan kepada kita bahwa kebutuhan akan tenaga SDM penyuluh pertanian sangatlah penting dan dibutuhkan untuk menepati jumlah desa dan pulau baik dari segi Kuantitas maupun kualitas. Penyuluh pertanian berperan : sebagai inisiator, fasilitator, dan dinamisator dalam menggerakkan pembangunan pertanian ditingkat petani.

Ketenagaan penyuluhan sangat berperan sebagai faktor penentu perubahan perilaku petani dalam pengembangan usaha taninya dan kinerja penyuluh pertanian merupakan kualitas dari suatu hasil kerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi".

Permasalahan utama yang dihadapi oleh penyuluh pertanian di Provinsi Maluku adalah kondisi wilayah kepulauan, sistem pertanian beragam atau polikultur tidak hanya satu komoditi tetapi banyak komoditi, selain itu jumlah penyuluh PNS sedikit yakni cuma 523 orang tidak sebanding dengan jumlah desa yang ada yakni 1.236 Desa sehingga tidak dapat menemptakan penyuluh di setiap Desa, bila 1 Desa 1 Penyuluh, penyebaran penyuluh tidak merata disetiap kabupaten/kota.

Permasalahan lainnya yaitu; tingginya biaya transportasi karena wilayah kepulauan dan tidak diimbangi dengan tunjangan Biaya Operasional Penyuluh yang disediakan oleh Pemerintah.

Kabupaten Maluku Tengah memiliki keunggulan komoditi pertanian sangat beragam karena sistem pertanian di Maluku adalah polikultur atau berbagai macam tanaman diusahakan di satu lahan, kecuali untuk petani di daerah transmigrasi komoditi yang diusahakan adalah; padi, jagung, dan tanaman hortikultura. Sedangkan untuk petani Maluku mereka mengusahakan tanaman perkebunan yakni; Pala, Cengkeh, dan Tanaman hortikultura serta beternak dalam skala yang kecil.

Oleh karena itu, perlu optimalisasi kinerja Penyuluh Pertanian di setiap Balai Penyuluh Pertanian kecamatan melalui uji kompetensi bagi penyuluh pertanian sehingga penyuluh memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggungjawab mereka, selain itu pemimpin di setiap BPP juga harus menciptakan iklim kerja yang baik agar penyuluh lapangan dapat optimal dalam bekerja, selain itu komunikasi juga harus terjalin dengan baik antara pimpinan, sesama penyuluh dan terutama penyuluh dengan petani, gaji penyuluh harus dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan kinerjanya dan memberikan penghargaan kepada penyuluh yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian di kecamatan salah satu kabupaten Maluku Tengah.

Metode Penelitian

1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Salahutu kabupaten Maluku Tengah dijadikan sebagai objek penelitian. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih tiga bulan. Mulai Bulan oktober Sampai Bulan Desember 2022.

2. Sumber Data Penelitian

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari dinas pertanian dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan pimpinan BPP dan Penyuluh, dokumentasi dan laporan tertulis dinas pertanian yang dibuat secara berkala.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah PPL di Kecamatan salahutu sebanyak 24 orang. Pada kecamatan Salahutu dikarenakan penyuluh di kecamatan salahutu mempunyai jumlah penyuluh terbanyak pada kabupaten Maluku tengah serta mempunyai penyuluh yang bervariasi seperti Penyuluh PNS, Penyuluh THL-PBPP, Penyuluh Swadaya dan Penyuluh POPT, sehingga menjadi alasan untuk diteliti.

3. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampel Jenuh.

Menurut ([Andika](#), 2018) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sehingga semua PPL akan diwawancarai untuk mengumpulkan data.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

a. Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, penulis telah membuat beberapa daftar pertanyaan sebelumnya dalam bentuk kuesioner untuk mempermudah proses wawancara dengan pihak responden nantinya ([Marâ et al., 2019](#)), ([Tanjung et al., 2021](#)).

Data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan cara memberikan penilaian terhadap jawaban yang diperoleh pada angket yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan Skala Likert ([Meisi, 2017](#)), ([Kristalisasi & Tarmadja, 2019](#)) dimana jawaban setiap instrument mempunyai gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat negatif. Penggunaan Skala Likert untuk memudahkan peneliti dalam mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap sesuatu objek. Umumnya, dalam penggunaan skala likert, instrument akan didesain sedemikian rupa menggunakan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan 5 tingkatan atau skala jawaban.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara ([Purwati & Nugroho, 2016](#)), ([Fitriani, 2013](#)). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil.

Metode ini dilakukan pada saat melakukan pengumpulan data awal. Selain itu untuk membantu menjelaskan kepada responden apabila responden kurang jelas dan tidak bisa menjawab angket yang dikarenakan buta huruf ataupun keterbatasan di dalam memahami pertanyaan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data atau variabel mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, prasasti, notulen rapat ([Arasdi, 2018](#)). Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data fisik dan kondisi wilayah di Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah Provinsi Maluku, seperti luas wilayah, jumlah penduduk, dan mata pencaharian penduduk.

5. Metode Analisis Data

Untuk melakukan analisis data maka :

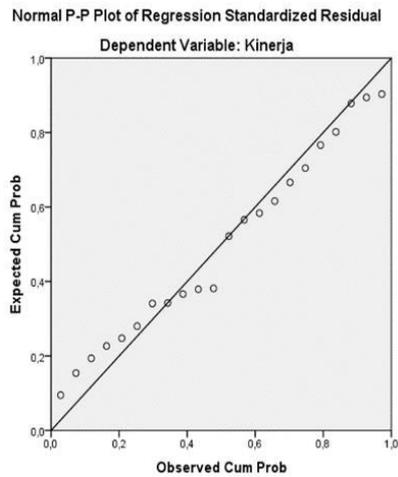
- a. Untuk tujuan penelitian pertama dilakukan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
- b. Untuk tujuan penelitian kedua dilakukan analisis linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi

linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Nababan et al., 2016). Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen $X_1, X_2, X_3, \dots, X_i$ terhadap satu variabel terikat Y .

c.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Penyebaran Plot

Berdasarkan Gambar 2. Diatas, menunjukkan bahwa penyebaran plot berada di sekitar dan sepanjang garis 45°. Dengan demikian menunjukkan bahwa data data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

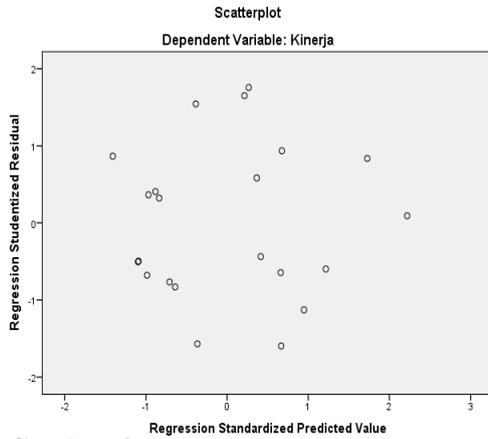
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	0,129	7,759
Lingkungan Kerja	0,221	4,526
Intensif/Biaya Operasional	0,719	1,391
Budaya Kerja	0,292	3,423
Komunikasi	0,398	2,514
Pemberian Gaji	0,114	8,792
Pelatihan	0,389	2,569
Penghargaan	0,524	1,909
Faktor Usia	0,110	9,072

Berdasarkan Tabel diatas diketahui model regresi tidak terdapat gejala multikolinierlitas karena nilai Tolerance semua variabel > 0,10 dan nilai VIF semua variabel < 10, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini terjadi multikolinierlitas dalam regresinya.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Scatterplot pada Uji Heteroskedasitas

Dari gambar di atas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta hanya di atas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak terpola. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik Heteroskedasitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Penyuluh

Tebel 9. Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig-t
Constant	6,628	1,460	0,170
LnX1	-1,208	-2,642	0,021
LnX2	0,224	4,379	0,001
LnX3	-0,138	-2,621	0,022
LnX4	0,444	8,599	0,000
LnX5	0,381	7,300	0,000
LnX6	1,812	4,140	0,001
LnX7	-0,069	-1,214	0,248
LnX8	-0,032	-1,096	0,295
LnX9	-0,541	-2,811	0,016
R.Square	: 0.845	T.Tabel	:2.179
F-Hitung	: 40.364	FTabel	: 2.71

Sumber : Hasil output SPSS

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) antara variabel bebas dalam hal ini antara variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Insentif atau Biaya Operasional (X3), Budaya Kerja (X4), Komunikasi (X5), Pemberian Gaji (X6), Pelatihan (X7), Penghargaan (X8) dan faktor Usia (X9).

Dari hasil perhitungan SPSS 24 pada tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 40.364 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan demikian tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kemudian $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($40.364 > 2.71$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel independen Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Insentif atau Biaya Operasional (X3), Budaya Kerja (X4), Komunikasi (X5), Pemberian Gaji (X6), Pelatihan (X7), Penghargaan (X8) dan faktor Usia (X9) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y).

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-T)

Uji parsial (uji t) ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji t digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh masing-masing faktor produksi secara parsial (individu) dalam menjelaskan variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel sebesar 2.179 pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 1.208 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.642 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL. Artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 1.208.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.224 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4.379 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL.

Artinya jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 0.224.

3. Intensif/Biaya Operasional (X3)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi intensif/biaya operasional sebesar 0.138 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.621 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel intensif/biaya operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL. Artinya jika intensif/biaya operasional mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 0.138.

4. Budaya Kerja (X4)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.444 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($8.599 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL.

Artinya jika budaya kerja mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 0.444.

5. Komunikasi (X5)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.381 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($7.300 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL. Artinya jika komunikasi mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 0.381.

6. Pemberian gaji (X6)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pemberian gaji sebesar 1.812 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4.140 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL. Artinya jika pemberian gaji mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 1.812.

7. Pelatihan (X7)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.069 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($1.214 < 2.179$) yang berarti bahwa H_0 diterima. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PPL. Tidak signifikannya variabel pelatihan dikarenakan para PPL disana jarang diberikan pelatihan.

8. Penghargaan (X8)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan sebesar 0.032 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($1.096 < 2.179$) yang berarti bahwa H_0 diterima. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja PPL. Tidak signifikannya variabel penghargaan dikarenakan para PPL disana tidak pernah diberikan penghargaan.

9. Faktor usia (X9)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi faktor usia sebesar 0.541 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2.811 > 2.179$) yang berarti bahwa H_0 ditolak. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel faktor usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PPL. Artinya jika faktor usia mengalami peningkatan 1 persen, sementara variabel lain konstan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja PPL sebesar 0.541.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung

seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.944. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), intensif/biaya operasional (X_3), pupuk budaya kerja (X_4), komunikasi (X_5), pemberian gaji (X_6), pelatihan (X_7), penghargaan (X_8), dan faktor usia (X_9), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen produksi padi sawah (Y) sebesar 94.4 persen, sedangkan sisanya 5.6 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulannya yaitu motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah berdasarkan 9 kriteria 9 faktor motivasi yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif/biaya operasional, budaya kerja, komunikasi, pemberian gaji, pelatihan, penghargaan dan faktor usia. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) bahwa seluruh variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL). Dan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) terdapat 7 variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi padi sawah yaitu luas kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif/biaya operasional, budaya kerja, komunikasi, pemberian gaji dan faktor usia. sedangkan untuk variabel pelatihan dan penghargaan memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL).

Bibliografi

- Andika, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan. *Jumant*, 9(1), 95–103. [Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=1054540&Val=15785&Title=Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan](http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=1054540&Val=15785&Title=Pengaruh%20Komitmen%20Organisasi%20Dan%20Pengawasan%20Terhadap%20Disiplin%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20Pt%20Artha%20Gita%20Sejahtera%20Medan)
- Arasdi, W. (2018). *Penelitian Studi Komparasi Pemikiran Imam Alghazali Dan Barbara Prashnig Tentang "Learning Style."* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/20475/](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/20475/)
- Bantacut, T. (2014). Agenda Pembangunan Pertanian Dan Ketahanan Pangan 2014-2019 (Agenda Ofagricultural Development And Food Security 2014-2019). *Jurnal Pangan*, 23(3), 278–295. <https://doi.org/10.33964/Jp.V23i3.98>
- Fitriani, W. (2013). Efektivitas Pembelajaran Mata Pelajaran Muatan Lokal Bordir Pada Siswa Tata Busana Kelas Xi Di Smk Negeri 1 Kendal. *Fashion And Fashion Education Journal*, 2(1). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ffe/article/view/2297>
- Husmayanti, R. (2021). Tata Kelola Dana Desa Berbasis Perencanaan Partisipatif Di Desa Pantai Cermin Kiri Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik [Jimsipol]*, 1(3). [Http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimsipol/article/view/479](http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimsipol/article/view/479)
- Isbah, U., & Iyan, R. Y. (2016). Analisis Peran Sektor Pertanian Dalam Perekonomian Dan Kesempatan Kerja Di Provinsi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 7(19), 45–54. <https://jsep.ejournal.unri.ac.id/index.php/jsep/article/view/4142>
- Kristalisasi, E. N., & Tarmadja, S. (2019). Kajian Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas pemanen Plasma Pt. Sime Indo Agro. *Jurnal Agromast*, 1(1). [Http://journal.instiperjogja.ac.id/index.php/jai/article/view/254](http://journal.instiperjogja.ac.id/index.php/jai/article/view/254)
- Marâ, H., Priyanto, W., & Damayani, A. T. (2019). Pengembangan Media Pembelajaran Tematik Ular Tanga Berbagai Pekerjaan. *Mimbar Pgsd Undiksha*, 7(3). <https://doi.org/10.23887/jpgsd.v7i3.19411>
- Meisi, M. (2017). *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Merek Terhadap Loyalitas Pelanggan Starbucks Coffee/Meisi/21130245/Pembimbing: Tumpal Jr Sitinjak*. [Http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1795/](http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1795/)
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/Emba.4.3.2016.14417>
- Purwati, H., & Nugroho, A. A. (2016). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis Mahasiswa Dalam Menyelesaikan Masalah Pada Mata Kuliah Program Linear. *Jipmat*, 1(2). <https://doi.org/10.26877/jipmat.v1i2.1239>
- Putra, A. H. (2016). Peran Umkm Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(2), 40–52. [Http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=1762582&Val=11711&Title=Peran Umkm Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora](http://Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Article.Php?Article=1762582&Val=11711&Title=Peran%20Umkm%20Dalam%20Pembangunan%20Dan%20Kesejahteraan%20Masyarakat%20Kabupaten%20Blora)
- Setyowati, N. (2012). Analisis Peran Sektor Pertanian Di Kabupaten Sukoharjo. *Sepa: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.20961/Sepa.V8i2.48866>
- Syahza, A. (2013). *Strategi Pengembangan Daerah Tertinggal Dalam Upaya Percepatan*

Pembangunan

Ekonomi

Pedesaan.

<https://Publikasiilmiah.Ums.Ac.Id/Xmlui/Handle/11617/3501>

Tanjung, R., Ritonga, T., & Siregar, E. Y. (2021). Analisis Minat Belajar Siswa Dalam Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Desa Ujung Batu Barus. *Jurnal Mathedu (Mathematic Education Journal)*, 4(1), 88–96.
<https://doi.org/10.37081/mathedu.v4i1.2201>