**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN LANDAK**

***AN ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INFLUENCES THE PERFORMANCE AGRICULTURAL EXTENSION WORKER IN LANDAK REGENCY***

**Marsianus Benny\*1 , Adi Suyatno2 ,Komariyati3**

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungura, Pontianak.

**e-mail :** *[Mars.benny27@gmail.com](mailto:Mars.benny27@gmail.com)*

***ABSTRACT***

This study aims to determine the performance of extension agents and analyze the influence of Age, Formal Education, Work Experience, Availability of Facilities and Infrastructure, Reward Systems, Distance of Work Areas, and Number of Dominant Commodities of farmers to the performance of extension agents in Landak Regency. This research is included in the type of quantitative research; the location of the study was carried out in Landak Regency by selecting 5 sub-districts which were able to represent the entire population; The method of determining the location is done by purposive method based on certain considerations; Methods of collecting data using the survey method. The results of this study can be concluded that the performance of agricultural extension agents in Landak Regency is significantly influenced by formal education, work experience and reward systems. Distance of work area negatively affects the performance of extension agents. While the age variable, the availability of facilities and infrastructure and the number of dominant commodities did not significantly influence the performance of extension agents. Efforts are needed from the government to provide official housing in assisted villages, especially for extension workers whose working area is very far, because it affects the performance of extension workers, in addition close proximity can build intimacy and kinship between farmers and extension agents so as to facilitate all extension activities.

***Keywords:*** *Extension, Landak Regency, Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja penyuluh dan menganalisis pengaruh Umur, Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Ketersediaan Sarana dan Prasarana, Sistem Penghargaan, Jarak Wilayah Kerja, dan Jumlah Komoditas Dominan petani terhadap kinerja penyuluh di Kabupaten Landak. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif; lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Landak dengan memilih 5 kecamatan yang mampu mewakili keseluruhan populasi; Metode penentuan lokasi dilakukan dengan metode purposive berdasarkan atas pertimbangan tertentu; Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Landak dipengaruhi secara signifikan oleh pendidikan formal, pengalaman kerja dan sistem penghargaan. Jarak wilayah kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh. Sedangkan variabel umur, ketersediaan sarana dan prasarana dan jumlah komoditas dominan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Diperlukan upaya dari pemerintah untuk menyediakan rumah dinas di desa binaan terutama bagi penyuluh yang jarak wilayah kerjanya sangat jauh karena itu mempengaruhi kinerja penyuluh, selain itu jarak yang dekat bisa membangun keakraban dan kekeluargaan antara petani dan penyuluh sehingga memudahkan dalam melaksanakan semua kegiatan penyuluhan*.*

**Kata Kunci** : Kinerja, Kabupaten Landak, Penyuluh*.*

**Pendahuluan**

Pembangunan sumberdaya manusia di bidang pertanian, termasuk pembangunan kelembagaan penyuluhan pertanian dan peningkatan kegiatan penyuluhan pertanian merupakan faktor faktor yang memberikan kontrbusi besar terhadap kemajuan pembangunan pertanian di Indonesia. Dalam rangka meningkatkan kontribusi sektor pertanian terhadap pembangunan nasional Kementrian Pertanian telah menetapkan 4 (empat) sukses pembangunan pertanian, yaitu: (1) pencapaian swasembada dan swasembada berkelanjutan, (2) peningkatan diversifikasi pangan, (3) peningkatan nilai tambah, daya saing dan ekspor, dan (4) peningkatan kesejahteraan petani. Untuk mewujudkan 4 (empat) sukses pembangunan pertanian tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, serta berkemampuan manajerial yang baik.

Kalimantan Barat merupakan salah satu provinsi yang memiliki potensi pertanian dan perkebunan yang cukup tinggi. Sektor pertanian yang ada di Kalimantan Barat terdiri dari beberapa sub sektor yaitu sub sektor tanaman pangan, hortikultura, peternakan, kehutanan, perikanan, dan perkebunan dalam hal ini yang termasuk sub sektor tanaman pangan adalah tanaman padi.

Produksi padi total se-Kalimantan Barat pada tahun 2015 mencapai 1.275.707 ton. penyumbang terbesar adalah kabupaten Sambas sebesar 22,46% persen dan kabupaten landak sebesar 16,15 persen. Hasil terebut masih belum maksimal dikarenakan pemanfaatan lahan sawah di Kalimantan Barat masih belum optimal. Potensi lahan sawah d Kalbar sampai saat ini seluas 529.096 ha, yang sudah dimanfaatkan untuk menanam padi baru seluas 327.831 ha (61.96%) sisanya belum dimanfaatkan.

Kabupaten Landak sebagai wilayah penelitian merupakan Daerah Tingkat II di Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan struktur ekonomi, pertanian merupakan sektor ekonomi yang paling dominan. Produksi padi Kabupaten Landak pada tiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal tersebut tidak lepas dari upaya pemerintah dengan meningkktakan kinerja penyuluh dan mengadakan upsus.

Untuk membangun sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan meningkatkan produksi padi Kabupaten Landak, diperlukan Penyuluh Pertanian. Penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Landak sebanyak 159 orang, terdiri dari 87 orang penyuluh PNS, 41 orang THL-TBPP dan 31 orang penyuluh swadaya. Penyuluhan adalah suatu proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi pasar, teknologi permodalan dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efesiensi usaha, pendapatan, dan kesejahterannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup (Peraturan Menteri Pertanian No 91/Permentan/OT.140/9/2013). Tujuan penyuluhan pertanian adalah merubah perilaku utama dan pelaku usaha melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan motivasinya. Seorang penyuluh pertanian diharapkan mampu menyusun rencana kerja dan melaksanakan penyuluhan berbasis dengan kebutuhan masyarakat sasarannya untuk mencapainya dibutuhkan seorang penyuluh yang memiliki kompetensi dan mampu menunjukan kinerja yang baik.

kinerja penyuluh pertanian merupakan sebuah prestasi kerja yang dicapai seorang penyuluh pertanian berdasarkan tugas pokok dan fungsinya baik melalui individu maupun organisasinya terutama dalam pembangunan sumber daya manusia (PSM), pemindahan teknologi (PT) pertanian, dan pengetahuan dan keterampilan metode penyuluhan.

Menurut Hutapea (2012), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara professional, yaitu: a) Faktor Internal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri penyuluh itu sendiri. Faktor internal terdiri dari: pendidikan formal, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja penyuluh pertanian. b) Faktor Eksternal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar penyuluh itu sendiri.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sinulingga (2013) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memakai instrumen pengumpulan data dan analisis yang bersifat kuantitatif.

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2009:13) “Bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen)”.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Landak dengan memilih 5 kecamatan yang mampu mewakili keseluruhan populasi. 5 (lima) kecamataan tersebut adalah: Kecamatan Mandor, Kecamatan Sengah Temila, Kecamatan Mempawah Hulu, Kecamatan Menyuke, dan Kecamatan Sompak. Metode penentuan lokasi tersebut dilakukan dengan metode *purposive* atau sengaja berdasarkan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan: (1) Kecamatan-kecamatan tersebut merupakan daerah sentra pertanian; (2) 5 (lima) kecamatan dengan lahan pertanian paling luas diantara 13 (tiga belas) kecamatan yang ada di Kabupaten Landak.

**Hasil dan Pembahasan**

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dibedakan menjadi 2 bagian, yaitu variabel bebas/ independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat/ dependent (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah umur, pendidikan formal, pengalaman kerja, ketersediaan saran dan prasarana, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, dan jumlah komoditas dominan. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja penyuluh. Deskripsi variabel-variabel dari semua sampel penelitian dapat dilihat pada Lampiran 3. Berikut diterangkan klasifikasi sampel berdasarkan variabel penelitian:

**Umur**

Umur sampel terbanyak adalah kisaran antara 44 – 58 tahun, yaitu berjumlah 39 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 55,71%. Nilai rata-rata umur seluruh sampel adalah 45.37 (≈ 45 tahun), artinya rata-rata umur sampel sudah cukup tua.

**Pendidikan Formal**

Pendidikan formal sampel terbanyak adalah SLTA, yaitu berjumlah 34 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 48,57%. Nilai rata-rata pendidikan formal seluruh sampel adalah 14,28 (≈ 14 tahun), artinya rata-rata pendidikan formal sampel sudah cukup tinggi.

**Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja sampel terbanyak adalah berkisar antara > 11 tahun, yaitu berjumlah 30 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 42,86%. Nilai rata-rata pengalaman kerja seluruh sampel adalah 9,52 (≈ 10 tahun), artinya rata-rata pengalaman kerja sampel sudah cukup berpengalaman.

**Ketersediaan Sarana dan Prasarana**

Ketersediaan sarana dan prasarana sampel terbanyak adalah selalu tersedia, yaitu berjumlah 47 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 67,14%. Nilai rata-rata ketersediaan sarana dan prasarana seluruh sampel adalah 13,01 (≈ ketersediaan sarana dan prasarana selalu tersedia), artinya rata-rata sarana dan prasarana yang ada selalu tersedia.

**Sistem Penghargaan**

Sistem penghargaan pada sampel terbanyak adalah selalu diberikan, yaitu berjumlah 47 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 67,14%. Nilai rata-rata pada variabel sistem penghargaan seluruh sampel adalah 9,09 (≈ selalu diberikan), artinya rata-rata pada sampel menerima penghargaan ketika bekerja dengan baik.

**Jarak Wilayah Kerja**

Jarak wilayah kerja sampel terbanyak adalah kisaran antara ≤ 5 kilometer, yaitu berjumlah 27 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 38,57%. Nilai rata-rata jarak wilayah kerja seluruh sampel adalah 10,67 (≈ 11 kilometer), artinya rata-rata jarak wilayah kerja sampel tidak terlalu jauh dari wilayah kerja penyuluh.

**Jumlah Komoditas Dominan Petani**

Jumlah komoditas dominan wilayah binaan sampel terbanyak adalah berjumlah 2 komoditas, yaitu 43 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 61,43%. Nilai rata-rata jumlah desa binaan seluruh sampel adalah 1,98 (≈ 2 komoditas), artinya rata-rata jumlah komoditas dominan wilayah binaan sampel lebih dari 1 komoditas.

**Kinerja Penyuluh**

Nilai kinerja sampel terbanyak adalah kisaran antara 75 – 89 (BAIK), yaitu 42 sampel dari 70 sampel atau sebanyak 60%. Nilai rata-rata kinerja seluruh sampel adalah 78,22 (≈ 78), artinya rata-rata kinerja sampel termasuk ke dalam kategori “baik”.

Penyuluh dengan kategori “Sangat Baik” dapat dilihat dari prestasi penyuluh dalam menerapkan tugas pokok penyuluh, meningkatkan produksi komoditi unggulan di bandingkan dengan produksi sebelumnya, menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi pertanian dalam bentuk BUMP dan Meningkatkan kelas kelompok tani dari aspek kuantitaas dan kualitasnya dengan di tinjau kembali oleh BP4K Kabupaten Landak. Untuk mencapai kinerja yang sangat baik, 4 poin di atas harus penyuluh terapkan pada kelompok tani binaannya.

Penyuluh dengan Kategori “baik” dan “Cukup” mempunyai kinerja yang standar dapat dilihat dari penerapan tugas pokok penyuluh pada kelompok tani binaannya. Penyuluh dengan kategori “baik” dan “cukup” telah menerapkan peningkatkan produksi komoditi unggulan di bandingkan dengan produksi sebelumnya, menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi pertanian dalam bentuk BUMP dan Meningkatkan kelas kelompok tani dari aspek kuantitaas dan kualitasnya, tetapi hasilnya belum terlihat.

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh**

Sebelum melakukan analisis sudah dipastikan bahwa data-data mengenai variabel-variabel penelitian sudah didapatkan. Setelah itu barulah dilakukan analisis data. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda *(multiple regression)* dengan menggunakan program *SPSS* *Statistics*, dimana metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antarabeberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut hasil analisis data yang dilakukan:

**Uji Serempak (Uji F)**

Hasil Uji F diperoleh bahwa nilai F-hitung > nilai F-tabel (81.653 > 2,16) atau nilai Signifikansi < α (0,000 < 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H1 diterima, dimana secara serempak variabel umur, pendidikan formal, pengalaman kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, dan jumlah komoditas dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan tingkat kepercayaan 95 %.

**Uji Parsial (Uji t)**

Dari Hasil Uji t , maka dapat dijelaskan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**Variabel Umur**

Variabel umur: nilai t-hitung < nilai t-tabel (1.078 < 1,998) atau nilai Signifikansi > α (0.285 > 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H0 diterima, dimana secara parsial variabel umur tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

**Variabel Pendidikan Formal**

Variabel pendidikan formal: t-hitung > nilai t-tabel (4.674 > 1,681) atau nilai Signifikansi < α (0,000 < 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H1 diterima, dimana secara parsial variabel pendidikan formal berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Tingkat pendidikan formal penyuluh akan menunjukkan perbedaan tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan penyuluh dalam melaksanakan tugas, sehingga yang berpendidikan lebih tinggi mampu berfikir lebih abstrak dan memiliki wawasan yang lebih luas. Selain itu, pendidikan yang lebih tinggi akan berpengaruh juga pada tingkat adaptasi, mempunyai pilihan-pilihan yang lebih luas dalam kehidupannya, termasuk dalam melaksanakan penyuluhan (Muliady 2009). Berdasarkan Hasil uji Parsial (Uji t) pada penelitian ini Pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja penyuluh adalah setiap adanya peningkatan pendidikan formal penyuluh sebesar 1 tahun, maka akan meningkatkan nilai kinerja penyuluh sebesar 3.373.

**Variabel Pengalaman Kerja**

Hasil Uji t terhadap variabel pengalaman kerja yaitu: t-hitung > nilai t-tabel (2.398 > 1,998) atau nilai Signifikansi < α (0,019 < 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H1 diterima, dimana secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Pengalaman kerja seorang penyuluh dapat dilihat dari lamanya mereka berperan dalam melakukan penyuluhan. Penyuluh yang berpengalaman berarti telah banyak melakukan komunikasi dengan petani, memahami aspirasinya, kebutuhannya, dan permasalahan yang dihadapi langsung oleh petani (Muliady, 2009). Pada penelitian yang telah dilaksanakan di Kabupaten Landak ini dapat disimpulkan bahwa Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja penyuluh adalah setiap adanya peningkatan pengalaman kerja penyuluh sebesar 1 tahun, maka akan meningkatkan nilai kinerja penyuluh sebesar 1.760.

**Variabel Ketersediaan Sarana dan Prasarana**

Hasil uji Parsial (Uji t) pada variabel ketersediaan sarana dan prasarana yaitu: t-hitung < nilai t-tabel (1.280 < 1,998) atau nilai Signifikansi > α (0.205 > 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H0 diterima, dimana secara parsial variabel ketersediaan sarana dan prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

**Variabel Sistem Penghargaan**

Hasil uji Parsial (Uji t) pada variabel sistem penghargaan yaitu : t-hitung > nilai t-tabel (3.063 > 1,998) atau nilai Signifikansi < α (0.003 > 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H1 diterima, dimana secara parsial variabel sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Sebagaimana diketahui bahwa setiap orang yang bekerja baik pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, tentunya mengharapkan adanya balas jasa atau imbalan yang diberikan atas sumbangan kerja, pikiran dan waktu yang diberikannya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan diberikannya penghargaan kepada karyawan. penghargaan yang diberikan di BP4K Kabupaten Landak terkait dengan penghargaan (reward), tunjangan fungsional dan pemberian promosi jabatan atau kepangkatan. Hal tersebut menggambarkan bahwa pemberian tunjangan fungsional yang diterima penyuluh sangat membantu penyuluh pertanian dalam menjalankan tugas tugas penyuluh pertanian, tunjangan yang berupa insentif yang diberikan oleh BP4K Kabupaten Landak dapat digunakan oleh penyuluh sebagai pendukung penyuluh dalam bekerja. Kemudian pemberian penghargaan berupa hadiah juga di berikan oleh BP4K Kabupaten Landak kepada penyuluh yang berprestasi dan diikutkan pada kompetisi Penyuluh Berprestasi pada tingkat Nasional dan jenjang karir yang jelas dapat memacu penyuluh dalam meningkatkan kinerja.

Dari hasil penelitian ini Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja penyuluh adalah setiap adanya peningkatan sistem penghargaan penyuluh sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja penyuluh sebesar 3.860.

**Variabel Jarak Wilayah Kerja**

Variabel jarak wilayah kerja: t-hitung > nilai t-tabel (2.265> 1,998) atau nilai Signifikansi < α (0,027 < 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H1 diterima, dimana secara parsial variabel jarak wilayah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Lori Mora (2014), menjelaskan bahwa jarak rumah ke wilayah kerja yang relatif jauh, memaksa sejumlah karyawan berkorban melakukannya. Hasil penelitian menemukan bahwa jarak jauh antara rumah ke wilayah menyebabkan beberapa hal, salah satunya yaitu semangat kerja menurun. Pada penelitian yang telah dilaksanakan ini jarak rumah penyuluh ke wilayah kerja rata rata adalah sebesar 11 kilometer, jarak tersebut bisa dikatakan tidak terlalu jauh, tetapi dengan kondisi medan yang ada di kabupaten Landak jarak tersebut cukup berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Berdasarkan hasil uji statistik Pengaruh jarak wilayah kerja terhadap kinerja penyuluh adalah setiap adanya peningkatan jarak wilayah kerja penyuluh sebesar 1 kilometer, maka akan menurunkan nilai kinerja penyuluh sebesar 1.414.

**Variabel Jumlah Komoditas Dominan Wilayah Binaan**

Variabel jumlah komoditas dominan wilayah binaan: t-hitung < nilai t-tabel (1.607< 1,998) atau nilai Signifikansi > α (0,113 > 0,05), artinya hipotesis yang diperoleh adalah H0 diterima, dimana secara parsial variabel jumlah komoditas dominan wilayah binaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

**Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Landak dipengaruhi secara signifikan (positif) oleh pendidikan formal penyuluh, pengalaman kerja penyuluh dan sistem penghargaan yang diberikan oleh Dinas Pertanian, Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Landak kepada penyuluh. jarak rumah penyuluh ke wilayah kerja (WKPP) berpengaruh negatif terhadap kinerja penyuluh. Sedangkan variabel umur, ketersediaan sarana dan prasarana dan jumlah komoditas dominan wilayah binaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Variabel yang berpengaruh positif mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan motivasi penyuluh dalam melakukan kegiatan penyuluhan sehingga mampu meningkatkan kinerja penyuluh. Variabel yang berpengaruh negatif, setiap peningkatan angka (jarak), akan menurunkan kinerja penyuluh.

**Saran**

Diperlukan upaya dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah Menyediakan sarana dan prasarana yang sangat dibutuhkan bagi penyuluh dalam menjalankan tugas seperti kendaraan operasional, alat-alat teknis di lapangan untuk penyuluhan. Memberikan pelatihan yang tepat kepada penyuluh agar penyuluh pertanian dapat memberikan solusi yang terbaik buat petani, karena setiap penyuluhan pertanian harus mengetahui semua hal tentang bidang pertanian (polivalen). Memberikan Penghargaan yang jelas sesuai dengan kinerja penyuluh pertanian tanpa membedakan penyuluh yang honor dan PNS.

Memperjelas status penyuluh dan jenjang karir penyuluh misalnya pengangkatan penyuluh yang honor menjadi PNS sesuai dengan kinerja. Bekerja sama dengan dinas pertanian agar mempermudah memperoleh akses saprodi pertanian dari pemerintah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anonimus (2018) : BP4K Kabupaten Landak. Available online at : http/www.Pertanian.go.id/badan-pelaksana-penyuluhan-pertanian-kabupaten-landak/ (diakses pada 5 januari 2018)

Anonimus (2018) :*Pengertian penyuluhan.* Available online at : http/www. setkab.go.id/artikel. (Diakses pada 4 januari 2018 pukul 22.15 WIB)

BPS Kabupaten Landak, (2015) : *Penggunaan lahan kabupaten landak.* Available online at : Http//www.Landakkab.bps.go.id/statistik-penggunaan-lahan-kabupaten-Landak/ (diakses pada 3 maret 2018)

BPS Kal-bar, (2015) : *Statistik pertanian tanaman pangan Kalimantan barat.* Available online at : Http//www.kalbar.bps.go.id/statistik-pertanian-tanaman-pangan-kalimantan-barat/ (diakses pada 3 maret 2018)

Kementan (2013) : *Pedoman Penilaian Penyuluh Berprestasi.* Peraturan Menteri Pertanian Nomor 55/KP.120/7/2013

Kementan (2013). *Permentan Nomor 91 Tahun 2013 Tentang Pedoman Evaluasi* Penyuluh *Pertanian.* Kementan. Jakarta

Kusmiyati dan maryani (2010). Kinerja Penyuluh Pertanian PNS Dalam Melaksanakan Tupoksi Di Kabupaten Bogor (Kasus Di BP3K Cibungbulang) *Jurnal STTP bogor* Vol 21 34-46

Mokhtar M S. (2001) : Kinerja lembaga penyuluhan dan adopsi inovasi kedelai serta implikasinya pada pelaksanaan otonomi daerah di Kabupaten Kota waringin Timur.*Tesis Program PascaSarjana UGM.* Program StudiEkonomi Pertanian.Yogyakarta.

Nova Sumual dan Olive (2011). Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian diwilayah Kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan kec Amurang Timur*. Jurnal Penyuluhan.*

Rafiqah (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandailing Natal, *Tesis : Universitas Sumatera Utara, Magister Agribisnis.* Jurnal penelitian (in press)

Risa K L (2015). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai*. Jurnal Mantik Penusa*, Vol 20, no 1 27-32

Sinulingga, Sukaria. (2013). *Metode Penelitian* . USU Press, Universitas sumatera utara.

Soebagjo (1998). Kinerja Dispenda Tk. II dalam menggali sumber pendapatan asli daerah dalam rangka mewujudkan otonomi daerah. *Tesis Program Pascasarjana UGM.*Yogyakarta.

Sugiyono (2013). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung

Suhanda (2008). Hubungan Karakteristik Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian diprovinsi Jawa Barat, *Disertasi Bogor,* Institut Pertanian Bogor.