

PENGARUH IMPLEMENTASI STRATEGI MANAJEMEN BISNIS TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN

Andi Besse Ferial¹⁾

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP, Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Penyuluh Pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dan untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto. Populasi pada penelitian ini adalah petani madya dan penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto. Sampelnya ditetapkan 35 orang petani madya mewakili 4 (empat) Kecamatan di Kabupaten Jeneponto yakni Kecamatan Bangkala, Bangkala Barat, Tamalatea dan Bontoramba sementara sampel penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto ditetapkan 105 orang, sehingga total sampel berjumlah 140 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji-F dapat membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto. Hasil Uji-T menunjukkan bahwa lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dan variabel insentif merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, penempatan dan kinerja.

PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian pada era reformasi mengalami perubahan paradigma dari paradigma lama yang lebih berorientasi kepada upaya-upaya peningkatan produksi pertanian, kepada paradigma baru yang lebih berorientasi kepada peningkatan pendapatan dengan menerapkan sistem agribisnis. Penyuluh Pertanian dalam pembangunan pertanian mempunyai mandat untuk menyelenggarakan pendidikan non formal bagi petani-nelayan, keluarga tani dan masyarakat luas khususnya di pedesaan. Pada dasarnya sumber daya manusia yang berkualitas akan menjamin daerah dalam memasuki daya saing di era globalisasi.

Kinerja personal dalam organisasi dapat ditingkatkan dengan melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri maupun usaha dan personal selaku pribadi. Peningkatan kinerja merupakan kebutuhan dari setiap personal untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai oleh personal dalam organisasi. Sumber daya manusia yang handal dan baik serta berkinerja tinggi akan dicapai jika senantiasa meningkatkan pegawai melalui berbagai upaya sehingga pelayanan yang diberikan dapat lebih efisien dan efektif.

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian bertujuan untuk mencapai petani yang maju, efisien dan tangguh sebagai salah satu komponen untuk membangun pertanian sehingga terwujud masyarakat sejahtera. Untuk itu maka secara gradual diperlukan pengembangan peran dan posisi penyuluh pertanian yang tercakup sebagai penyedia jasa pendidikan termasuk didalamnya konsultan agribisnis, mediator pedesaan, pemberdaya petani dan pembela petani, petugas profesional mandiri yang ditunjang oleh moral dan keahliannya spesifik.

Menyadari bahwa potensi dan kemampuan penyuluh pertanian yang tidak merata maka perlu dirumuskan arah dan kebijaksanaan pembangunan pertanian dalam kerangka pembangunan nasional yang dilaksanakan melalui strategi pemberdayaan penyuluh pertanian kearah yang lebih maju, mandiri, sejahtera, dan berkeadilan. Persoalannya sekarang adalah sampai sejauh mana peningkatan kinerja penyuluh pertanian sebagai sumber daya manusia bisa dicapai, dan bagaimana strategi organisasi dalam mengantisipasi perubahan kondisi yang relevan untuk diterapkan guna meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia agar tercapai produktivitas penyuluh pertanian yang tinggi sehingga dapat tercapai suatu tingkat efisiensi dan efektivitas terhadap semua stakeholder yang ada.

Menurut data yang diperoleh dari Balai Penyuluhan Pertanian Tingkat Kecamatan dan Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jenepono tentang kinerja Penyuluh Pertanian cenderung menurun, yang ditandai dengan munculnya beberapa kasus diantaranya Jumlah penyuluh pertanian 107 orang yang disebarkan di 11 Kecamatan di Kabupaten Jenepono hanya sekitar 50 % ditemukan aktif di Wilayah Kerja Penyuluhan Pertanian pada saat jam kerja/waktu kunjungan serta Kehadiran penyuluh pertanian dalam rapat rutin setiap bulan cenderung menurun. Sesuai dengan absensi rata-rata yang hadir hanya 20 s/d 30 orang sehingga apa yang menjadi permasalahan dilapangan jarang terpantau dengan akurat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Data yang dianalisis berasal dari sampel sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi, tetapi fakta diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada obyek dilokasi penelitian.

Sumber data terdiri dari primer dan data sekunder. Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari kuesioner, observasi dan wawancara.

Untuk mengetahui validitas dan kebutuhan dalam penyempurnaan kuesioner yang telah disusun, maka penulis melakukan pretes sebelum kuesioner tersebut disebar. Disamping itu pretes dimaksudkan untuk menguji item pertanyaan, pemahaman responden, kesahihan, relevansi, dan kemungkinan perubahannya. Dalam perhitungan pretest digunakan perhitungan validitas dengan menggunakan perhitungan *product moment* dengan tingkat signifikansinya 5% dan perhitungan reliabilitas dengan α cronbach.

Teknik *Korelasi Product Moment* yang dipakai untuk mengukur validitas adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Teknik alat ukur yang digunakan untuk menguji reliabilitas (keandalan) alat ukur adalah dengan menggunakan memakai rumus :

$$alfa (\alpha) = \frac{k \cdot \bar{r}}{1 + (k - 1) \bar{r}}$$

Koefesien alat ukur menyatakan tingkat konsistensi jawaban responden, nilai keandalan alat ukur tingkat konsistensi jawaban. Nilai keandalan alat ukur bervariasi antara 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 menyatakan keandalan (konsistensi jawaban responden) yang semakin baik, dan sebaliknya bila mendekati 0 maka menunjukkan keandalan (konsistensi jawaban responden tidak baik).

Penggunaan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen. Teknis analisis yang dipakai untuk mengukur hubungan sebagaimana dijelaskan diatas menggunakan rumus:

$$R_{yx1 \cdot x2} = \frac{r^2_{yx^1} - r^2_{x^2} \cdot r_{x^1x^2}}{\sqrt{1 - r^2_{x^1x^2}} \cdot \sqrt{1 - r^2_{yx^2}}}$$

Untuk koefesien korelasi parsial dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{1-r_p}$$

Analisis Regresi Linier

Analisis ini adalah teknik statistik yang umum digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel independen dan dependen. Metode ini memasukkan semua variabel yang dicakup dalam tabel dengan tanpa memperhatikan kriteria pemasukannya dalam model baik yang signifikan maupun tidak. Nilai t merupakan uji signifikansi koefesien regresi beta (β) terhadap model regresi yang diperoleh. Dengan tingkat kepercayaan tertentu kita dapat menentukan signifikansi nilai koefesien regresi yang diperoleh terhadap nilai variabel dependen. Nilai signifikansi F merupakan gambaran kesesuaian garis regresi terhadap data sampel. Nilai signifikansi sama dengan 0,05 artinya bahwa dari data yang ada probabilitas penolakan bahwa data tersebut sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh sebesar 0,05 atau tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis linier berganda melalui uji serentak (Uji-F) untuk hipotesis pertama dan uji parsial (Uji-t) untuk hipotesis kedua.

Nilai $F_{tabel} = 4.9685$ sedangkan nilai F_{hitung} berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 14.0 adalah 46,805, artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dapat diterima.

Nilai $T_{tabel} = 1.6654$ sedangkan nilai T_{hitung} berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 14.0 diperoleh untuk lingkungan kerja (X_1) $T_{hitung} = 0,403$, insentif (X_2) $T_{hitung} = 0,719$, penghargaan (X_3) $T_{hitung} = 0,278$, kepemimpinan (X_4) $T_{hitung} = 0,561$ dan penempatan (X_5) $T_{hitung} = 0,496$. Artinya nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai T_{hitung} , variabel insentif (X_2) = 0,719 merupakan T_{hitung} terbesar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto dapat diterima.

Pengaruh lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan dan penempatan secara bersama-sama dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2) yang menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel variabel lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), penghargaan non finansial (X_3), kepemimpinan (X_4) dan penempatan (X_5) terhadap variabel kinerja

penyuluh pertanian (Y). Karena merupakan kuadrat dari koefisien korelasi maka besaran ini selalu positif dan bernilai antara minimal 0 dan maksimal 1. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh 0, 717 dalam hal ini digunakan Ajusted R Square karena variabel independen lebih dari dua, jika dikonversi kedalam persentase diperoleh angka 71.70 persen, artinya sebesar 71.70 secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), penghargaan non financial (X_3), kepemimpinan (X_4) dan penempatan (X_5) dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja penyuluh pertanian (Y). Besaran 71.70 persen dapat dikatakan memiliki nilai yang cukup berarti karena sudah berada diatas 50 persen.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara lingkungan kerja dengan kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula. variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jenepono.

Faktor lingkungan kerja yang kondusif merupakan kebutuhan yang didambakan oleh penyuluh pertanian sebagaimana diketahui bahwa Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jenepono merupakan institusi pemberi pelayanan langsung kepada masyarakat dengan berbagai dinamika yang ada. Setiap hari penyuluh pertanian berhadapan secara langsung dengan berbagai kepentingan, keinginan dan dengan stabilitas emosional yang tidak menentu, jika lingkungan tempat kerja tidak terakomodasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa penyuluh pertanian tidak merasa lingkungannya menghambat tercapainya target standar pekerjaan, justru mereka senantiasa termotivasi untuk lebih giat dan tekun terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dimakhlumi karena ini tidak terlepas dari perilaku pimpinan yang senantiasa memberikan dorongan moril terhadap penyelesaian suatu permasalahan yang sifatnya bisa menghambat kinerja.

Pengaruh Insentif terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel insentif menunjukkan angka positif dan signifikan. pengaruh yang searah dengan variabel kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel insentif ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya gaji atau upah yang diterima sehingga mereka dapat hidup layak. Bagaimanapun kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan merupakan kekuatan pendorong bagi mereka untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

Hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pemberian insentif yang diterima cukup memuaskan terutama sistem penggajian dengan adanya jaminan masa depan, menurutnya itu menjadi suatu *income* tetap jika dibandingkan dengan pegawai perusahaan swasta yang bisa saja mengalami kebangkrutan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Olehnya itu dengan terpenuhinya insentif tersebut otomatis mempengaruhi tingkah laku dan akhirnya insentif tersebut berfungsi sebagai motivasi.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan penyebab kegagalan pemberian insentif adalah nilai dari insentif yang terlalu rendah dan kegagalan pimpinan dalam penilaian prestasi. Oleh karena itu, demi menyikapi hal tersebut maka diperlukan standar prestasi yang baik dan mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat, serta mengaitkan prestasi kerja dengan insentif secara tepat.

Pengaruh penghargaan non finansial terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan angka positif dan signifikan, Artinya bila variabel penghargaan non finansial ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil observasi dapat diulas lebih lanjut bahwa sesungguhnya pemberian penghargaan non financial pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jenepono dalam tiga tahun terakhir cenderung mengedepankan paternalistik yang cenderung digunakan oleh pimpinan, sehingga hanya orang-orang tertentu yang memperoleh.

Hasil wawancara dengan pejabat terkait diwarnai oleh ketidaksesuaian antara jabatan yang dipromosikan dengan keahlian pemangku jabatan yang bersangkutan. Analisis lain dalam dimensi promosi adalah setiap pergantian pimpinan otomatis dilakukan promosi. Terutama dalam hal promosi jabatan banyak jabatan hasil promosi yang cenderung bersifat zig-zag artinya dari karier unit satu ke karier atau unit lain.

Sebagian besar jabatan-jabatan hasil dari kegiatan promosi justru diduduki oleh orang-orang yang tidak relevan dengan keahliannya, baik dari segi pendidikan maupun pengalaman mereka. Meskipun demikian masih terdapat beberapa jabatan setelah promosi adalah sudah cukup sesuai dengan apa yang menjadi keahlian memangku jabatan tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan menunjukkan angka positif dan signifikan. Berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula.

Mencermati hal diatas kemampuan kepemimpinan juga sangat berhubungan dengan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, berkualitas serta mencapai kuantitas kerja sesuai dengan pokok dan fungsi. Pengembangan kemampuan organisasi dalam melakukan tugas pokoknya dievaluasi melalui penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai dalam suatu waktu tertentu.

Realitas yang ada dilokasi penelitian dimana disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan baik dari segi etika kerja, kebersamaan dan keharmonisan kerja. Contoh, perlunya dibudayakan disiplin kerja 8 jam setiap hari, melaksanakan aktivitas kerja berdasarkan kebersamaan dalam suatu instansi, sehingga mempererat tingkat kerja sama yang memberikan efektifitas kerja yang harmonis untuk menciptakan tujuan organisasi dimana selama ini belum optimal, mengingat budaya kerja belum sepenuhnya dilaksanakan dengan komitmen, integritas dan budaya kesepahaman pentingnya budaya kerja.

Pengaruh Penempatan terhadap kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel penempatan menunjukkan angka positif dan signifikan. berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja penyuluh pertanian. Artinya bila variabel penempatan ditingkatkan, maka kinerja penyuluh pertanian akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Koordinator Penyuluh Pertanian Kabupaten yang perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan dalam penempatan penyuluh pertanian di setiap BPP adalah sistem dan prosedurnya yang perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui perilaku dan hasil kerja yang telah dicapai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama yang diharapkan sebagai upaya yang positif bagi peningkatan motivasi dan perbaikan kinerja instansi.

Hal ini penting karena tidak selamanya tenaga kerja yang ditempatkan pada bagian tertentu akan merasa cocok dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka. Idealnya menempatkan atau memindahkan tenaga kerja keposisi yang menurut hasil analisa tepat dengan kualifikasi, kemampuan dan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto berada pada kategori cukup tinggi diukur dari kehadiran penyuluh dilapangan; penyampaian ide baru; fasilitator; motivator dan penganalisa olehnya itu diperlukan penanganan kinerja penyuluh pertanian kearah kategori yang lebih tinggi dengan senantiasa meningkatkan frekuensi kehadiran di wilayah kerjanya,; membawa ide yang cemerlang, memfasilitasi petani dalam menjalin kerjasama dengan pihak luar; menjadi motivator yang handal bagi kepentingan petani.
2. Variabel lingkungan kerja, insentif, penghargaan non finansial, kepemimpinan, dan penempatan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan bernilai positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus Dwiyanto, 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik, Makalah Seminar Kinerja Organisasi Sektor Publik Kebijakan dan Persiapannya*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Bauer, E. Hoffman, V. Keller, P. 1998. *Agriculture Extension down the ages*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson..
- Hasibuan S.P. Melayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Journal of Strategy and Management* (terindeks global dan direview dalam pemutakhiran literatur 2026
- Kertasapoetra. A.G. 1994. *Teknologi Penyuluhan Pertanian*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kumorotomo, W. (2019). Envisioning Agile Government: Learning from the Japanese Concept of Society 5.0 and the Challenge of Public Administration in Developing Countries. Dalam *Annual Conference of Indonesian Association for Public Administration (IAPA 2019)* (hlm. 144-163). Jakarta: Atlantis Press
- Mardikanto, T. 2009. *Sistem Penyuluhan Pertanian*. Surakarta: Penerbit. Universitas Sebelas Maret.
- Martoyo, Susilo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan. Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Panggabean, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prawirosentono. 1999. *Manajemen Operasi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Qu, Y., dkk. (2024). *Kepemimpinan yang bertanggung jawab dan pengambilan keputusan tidak populer*.
- Sabrini, 1999. *Ekonomi Publik*. BPFE. Yogyakarta
- Salim dan Woodward, 1992, *Administrasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*, Nimas Multima, Jakarta.
- Siagian, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekarwati. 1988. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Universitas Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Simamora. 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Surento. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Suyadi. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi I, BPFE Yogyakarta.
- Suntomo. P. 1999. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Suhardiyono. 1989. *Penyuluh Petunjuk Bagi Penyuluh Pertanian*, Erlangga, Jakarta.
- Syamsul. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Press, Jakarta
- Thoha Miftah, 1993, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta (Cetakan Ke X)
- Van Den Ben, 2003, *Penyuluhan Pertanian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Wahyuningsi, 2003, *Manajemen Personalia SDM*, Liberty, Yogyakarta
- Wiraatmadja. 1979. *Pokok-pokok Penyuluhan Pertanian*, Erlangga, Jakarta
- Vroom, 1984. *Penilaian Prestasi Kerja*. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta