

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN GORONTALO

Indrawati Akuba^{*1)}, Supriyo Imran²⁾, Asda Rauf³⁾

¹⁾Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Negeri Gorontalo
Jl.Prof Ing B.J Habibie, Moutong, Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, 96119

²⁾³⁾Fakultas Pertanian, Universitas Negeri Gorontalo
Jl.Prof Ing B.J Habibie, Moutong, Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, 96119

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the relationship between motivation and work culture with the performance of agricultural instructors in Gorontalo Regency, 2) the influence of motivation and work culture on the performance of agricultural instructors in Gorontalo district. This research was conducted in Gorontalo Regency from November to December. The number of samples in this study found 65 people, the sampling in this study used a non-probability sampling method with Pruposive sampling technique. Analysis of the data used in this study is correlation analysis and path analysis, processed with SPSS 25.0. The results of this study indicate that the relationship between motivation and work culture with the performance of agricultural instructors in Gorontalo Regency by using correlation analysis together obtained R square of 23.1% and other factors of 76.9% and the influence of motivation and work culture on performance Extension workers using path analysis together, motivation and work culture have an effect on performance of 68%, each effect on performance is 21% and the influence of work culture on influence is 47%. This means that motivation and work culture are factors that can improve the performance of the instructor in carrying out the work.

Keywords: *Motivation, work culture, instructor's performance, Path analysis*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo, 2) Besar Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Gorontalo dari bulan November sampai bulan Desember. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *Pruposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis jalur (*path analysis*), diolah dengan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo dengan menggunakan analisis korelasi secara bersama-sama diperoleh R square sebesar 23,1% dan faktor lainnya sebesar 76,9% dan Pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) secara bersama-sama motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68%, secara masing-masing pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 21% dan pengaruh budaya kerja terhadap pengaruh sebesar 47%. Artinya motivasi dan budaya kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata Kunci: Motivasi, budaya kerja, kinerja penyuluh, Analisis jalur

PENDAHULUAN

Sektor pertanian memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian nasional, bahkan pada era reformasi ini diharapkan untuk berperan digaris depan dalam mengatasi krisis ekonomi. Hal ini dikarenakan sektor pertanian adalah satu-satunya sektor yang menyediakan kebutuhan pangan. Kebutuhan pangan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan penduduk. Pembangunan pertanian pada saat ini masih lambat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah rendahnya kualitas sumber daya pertanian. Salah satu strategi pembangunan pertanian saat ini lebih mengarah pada

pengembangan agribisnis. Berjalannya agribisnis sangat diperlukan pembinaan bagi petani disesuaikan dengan kondisi kebutuhannya agar petani mampu dalam mengelola usahatani. Lembaga yang berkompeten dalam pelaksanaan pembinaan adalah lembaga penyuluhan pertanian (Solahuddin, 2018 : 1).

Penyuluhan pertanian adalah agen perubahan yang langsung berhubungan dengan petani. Fungsi utama penyuluh pertanian adalah mengubah perilaku petani dengan pendidikan non formal sehingga petani memiliki kehidupan yang lebih baik. Penyuluh pertanian dipandang

*Alamat Email:

indraakuba24@gmail.com

sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu melakukan proses transfer pengetahuan untuk memberdayakan masyarakat dan pendampingan dalam menciptakan dan menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian (Sucihatningsih, 2011:11)

Pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya, motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumberdaya manusia adalah upaya peningkatan motivasi yang memadai, pemberian motivasi secara eksternal dan internal yang baik dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian (Nuraldy, 2020:80).

Budaya kerja merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi maupun instansi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat dengan kaitannya dalam meningkatkan kinerja penyuluh, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik ditunjang oleh kerjasama yang baik sesama penyuluh maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh (Fatimah, 2020:2).

Kedudukan penyuluh sangat strategis dalam pembangunan, khususnya dalam melakukan perubahan perilaku kepada pelaku utama dan pelaku usaha. Peran tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan penyuluhan adalah pekerjaan profesi yang hanya dapat dilakukan oleh seorang penyuluh yang memiliki keahlian khusus. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan penyuluhan diperlukan adanya dukungan dari tenaga penyuluh itu sendiri. Penyuluh diharapkan mampu menyusun rencana kerja dan melaksanakan penyuluhan berbasis dengan kebutuhan masyarakat, agar tercapainya rencana kerja dibutuhkan penyuluh pertanian yang memiliki kompetensi dan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Penyuluh harus memiliki kinerja yang baik untuk memandirikan dan juga memberdayakan petani. Kinerja penyuluh pertanian dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: persiapan kegiatan, pelaksanaan dan evaluasi penyuluhan. Indikator tersebut

yang menjadi tolak ukur mengenai kinerja penyuluh dan memberi masukan mengenai kelemahan penyuluh pertanian (Hernanda, dkk., 2015 : 79-80).

Penyelenggaraan penyuluh pertanian di Indonesia telah disebarakan di seluruh daerah termasuk Provinsi Gorontalo. Berdasarkan data rekapitulasi dari Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Tahun 2020 jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo sebanyak 1.098 orang yang sudah tersebar di 5 kabupaten dan 1 kota di Provinsi Gorontalo. Kabupaten Gorontalo memiliki penyuluh pertanian sebanyak 153 orang terbagi sesuai bidang keahlian yaitu penyuluh PNS sebanyak 117 orang, jumlah penyuluh tenaga kontrak 31 orang dan jumlah penyuluh THL 5 orang. Seluruhnya telah tersebar diseluruh Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo (Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara langsung dengan para penyuluh yang ada di Kabupaten Gorontalo, Permasalahan yang terjadi yaitu masih kurangnya tenaga kerja penyuluh pertanian, jumlah penyuluh pertanian belum dapat mengimbangi pelaksanaan pendampingan jika di bandingkan dengan kelompok tani yang ada di setiap desa, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluh pertanian dan rencana adanya standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, mengharuskan setiap penyuluh itu harus mendampingi desa akan tetapi pada saat ini jumlah SDM penyuluh masih kurang setiap penyuluh pertanian mendampingi 2-3 kelompok tani. Sehingga kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja penyuluh pertanian termasuk aspek ketenagaan yaitu penyuluh pertanian. Motivasi merupakan faktor terbesar yang memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dengan. Budaya kerja merupakan faktor kedua yang berhubungan dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo, juga untuk mengetahui besar pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA

Penyuluh Pertanian

Penyuluhan sering diartikan sebagai suatu sistem pendidikan non formal yang ditujukan kepada masyarakat tani, khususnya yang tinggal di pedesaan agar mereka tahu, mau, dan mampu melaksanakan anjuran atau teknologi baru sehingga mereka dapat meningkatkan produksi, dan produktivitas, pendapatannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraannya. Karena sifatnya non formal, proses penyuluhan berlangsung kapan saja, dimana saja, karakteristik pesertanya beragam, tidak memiliki kurikulum yang pasti, tidak adanya sanksi yang jelas, hubungan antara peserta dan penyuluh lebih akrab, tidak adanya sistem sertifikasi atau tanda kelulusan peserta, dan sebagainya. Penyuluh pertanian adalah pelaku utamadalam kegiatan penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian pada dasarnya adalah agen yang membangun pertanian, pendidik yang mengabdikan untuk kepentingan para petani besertakeluarganya dengan memberikan motivasi, bimbingan dan mendorong petani dalam mengembangkan kemandiriannya dalam berusahatani (Ali, dkk., 2018:114).

Menurut Budi (2018:1) pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak terlepas dari filosofi dan prinsip penyuluhan pertanian. Menurut Mardikanto (2019:4) filosofi dalam penyuluhan pertanian menekankan bahwa (1) penyuluh harus bekerja sama dengan masyarakat dalam menciptakan suasana penyuluhan yang dialogis serta menciptakan, menggerakkan dan memelihara partisipasi masyarakat, (2) kegiatan penyuluhan tidak menciptakan masyarakat yang ketergantungan dan (3) kegiatan penyuluhan pertanian mengacu pada terwujudnya kesejahteraan ekonomi masyarakat. Prinsip dalam penyuluhan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan penyuluhan pertanian yang konsisten.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan salah satu bentuk kualitas sumberdaya manusia di bidang pertanian yang dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap petani. Kinerja penyuluh pertanian terkait erat dengan peran penyuluh pertanian dalam mengimplementasikan program-program penyuluhan yang dapat merubah perilaku petani ke arah yang lebih baik (Mahyuddin, dkk., 2018:3). Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan diri dari pelaksanaan tugas pokok seorang penyuluh sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja

yang baik apabila sudah melaksanakan tugas pokok menurut standar tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

Menurut Refiswal (2018:27), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara profesional, yaitu: 1) 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. 2) Faktor Eksternal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar penyuluh itu sendiri. Beberapa faktor eksternal penyuluh yang dipertimbangkan berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah: ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wukir (2013:118) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan : Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka ; 2) Faktor non keuangan : Status pekerjaan : dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat

memotivasi karyawan, pengakuan/penghargaan : karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi, delegasi wewenang : delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen, kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja serta ruangan yang nyaman, hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan dan beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Budaya Kerja

Budaya adalah sebagai suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana agar orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan kultur mereka. Atas dasar itu Cartwright mendefinisikan budaya sebagai kumpulan orang yang terorganisasi dengan berbagai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur dalam bentuk dan pengaruhnya pada motivasi. Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. (Bukit, dkk., 2017 : 131-133)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan lainnya, hal ini dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerjaterbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan dilembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda. (Mahanani, dkk., 2015 : 4). Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-

nilai lama menjadi nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan November – Desember Tahun 2021.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner, wawancara langsung dengan penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo dan pengamatan langsung sesuai dengan masalah yang diteliti. Data primer yang diperoleh yaitu karakteristik responden umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi pemerintah yaitu Dinas Pertanian dan Balai Penyuluhan Pertanian, dan buku referensi, jurnal, skripsi dan informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder yaitu data jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo, letak geografis lokasi penelitian dan keadaan penduduk.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 19 kecamatan yang ada di Kabupaten Gorontalo. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pendekatan teknik *Stratified Sampling* dilihat berdasarkan pertimbangan jumlah petani binaan penyuluh pertanian yang mewakili jumlah terbanyak, sedang dan paling sedikit (secara rinci data jumlah petani binaan terdapat dilampiran) sehingga lokasi ini layak untuk ditetapkan sebagai lokasi penelitian. Adapun kecamatan yang dipilih berdasarkan pertimbangan di atas adalah Kecamatan Telaga, Kecamatan Limboto Barat, Kecamatan Bongomeme, Kecamatan Batudaa, Kecamatan Tibawa, Kecamatan Pulubala, Kecamatan Mootilango dan Kecamatan Tolangohula. Total penyuluh yang berada di delapan kecamatan tersebut adalah 65 penyuluh pertanian terdiri atas penyuluh dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan penyuluh kontrak. Sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang penyuluh pertanian.

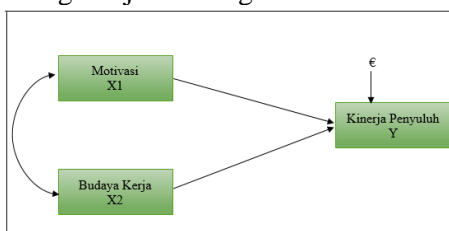
Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini digunakan untuk menganalisis rumusan masalah yang kedua yaitu untuk mengetahui besar pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabuapetn Gorontalo. *Path Analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantar variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:44) bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 25, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (*sig, F*) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha =0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (*sig.T*) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut: Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan duan macam anak panah, yaitu: Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kinerja penyuluh) terhadap variabel terikat (motivasi penyuluh) dan anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kinerja penyuluh) terhadap variabel Terikat (motivasi penyuluh) melalui variabel intervening (budaya kerja). Struktur analisis hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1.

Diagram jalur hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian.

Berdasarkan diagram jalur diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur atau variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$

Pengaruh tidak langsung : $Y = a + B_1X = B_2Z$

Y : Variabel dependent yaitu Motivasi penyuluh

Z : Variabel intervening yaitu Budaya kerja

B₁ : koefisien regresi

a : Koefisein konstanta

X : Variabel Independen (variabel bebas)

Kinerja penyuluh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus menentukan nila t tabel yang digunakan. Besarnya df (derajat kebebasan) dan tingkat signifikansi yang akan digunakan menentukan nilai t tabel. Nilai t tabel sebesar 1.670 dengan signifikansi 5% dan nilai df besar $n-k-1 = 65-3-1 = 61$. Uji tdigunakan untuk pengujian parsial. Adapun hasil pengujian ada pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Nilai Koefisien (t-hitung)	Sig,	T tabel	Keterangan
X1-X2	7.259	.000	1.670	Signifikan
X1-Y	3.473	.001	1.670	Signifikan
X2-Y	4.181	.000	1.670	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian parsial masing-masing dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Kerja

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *t-hitung* untuk variabel motivasi diperoleh sebesar 7.259 sedangkan nilai *T-tabel* pada tingkat signifikansi 5% dan deratjat bebas $65-3-1 = 61$ sebesar 1.670. Apabila kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai *T-hitung* masih lebih besar dibandingkan dengan nilai *T-tabel* ($7.259 > 1.670$). Maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dengan budaya kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% motivasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi diperoleh sebesar 3.473 sedangkan nilai T_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan deratjat bebas 65-3-1 = 61 sebesar 1.670. Apabila kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai T_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai T_{tabel} (3.473 > 1.670). Maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja penyuluh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel budaya kerja diperoleh sebesar 4.181 sedangkan nilai T_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan deratjat bebas 65-3-1 = 61 sebesar 1.670. Apabila kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (4.181 > 1.670). Maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh antara Budaya kerja dengan kinerja penyuluh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Dalam analisis jalur, koefisien korelasi (r) sangat dibutuhkan dalam perhitungan analisis jalur (*Path Analisis*). Berikut ini hasil analisis korelasi (r) pengujian dengan SPSS 25.

Tabel 2.

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

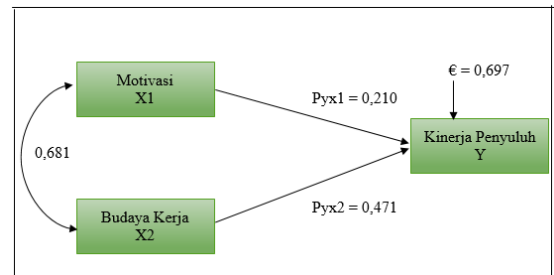
		Motivasi	Kinerja	Budaya Kerja
Motivasi	Pearson	1	.401**	.675**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	65	65	65
Kinerja	Pearson	.401**	1	.466**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	65	65	65
Budaya Kerja	Pearson	.675**	.466**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Ket *. = Korelasi signifikan pada taraf 0.05 (2-tailed).

** . = Korelasi signifikan pada taraf 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas, maka dapat dilihat korelasi antara motivasi dengan budaya kerja sebesar 0,675 kemudian variabel motivasi dengan kinerja penyuluh sebesar 0,401 dan korelasi budaya kerja dengan kinerja penyuluh 0,466.



Gambar 2.

Diagram jalur hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan diagram jalur di atas dapat dilihat bahwa terdapat satu model yang menghubungkan antar variabel bebas dan variabel terikat. Model tersebut yaitu mengukur pengaruh variabel motivasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh sebesar 21% pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sebesar 47%, pengaruh motivasi budaya kerja terhadap kinerja sebesar 68% dan 69% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3.

Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Model	Unstand	Stand			
	Coefisien	Coef.			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
X - Y	0,320	0,142	0,242	2,24	-
X2		7		2	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan nilai t hitung sebesar 2,242 hasil ini lebih besar dibandingkan dengan nilai 1,960 (nilai t mutlak). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui budaya kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian setiap variabel dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan

budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dilihat dari nilai t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} pada tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan untuk pengaruh langsung dan tidak langsung, hasil perhitungan besar pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 21%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sebesar 47% dan pengaruh secara bersama-sama sebesar 68% dan dapat disimpulkan nilai t_{hitung} sebesar 2,242 hasil ini lebih besar dibandingkan dengan nilai 1,960 (nilai t mutlak). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan budaya kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh diterima, artinya H_1 di terima H_0 di tolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregardan Saridewi (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Hasdiah (2018) memperoleh hasil yang serupa yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan unsur penting didalam sebuah organisasi, sebab dengan adanya motivasi dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Begitu pula halnya dengan budaya kerja didalam sebuah organisasi dapat mejadi pegangan bagi para penyuluh dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh pertanian motivasi merupakan kebutuhan penyuluh dalam melakukan setiap kegiatan, jika penyuluh mendapatkan motivasi yang tinggi dari diri sendiri maupun dari luar maka mereka akan bekerja dengan tekun. Sejalan dengan pendapat Kadarisman, (2012 : 278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha dalam mencapai kinerja sesuai dengan yang diberikan. Teori kebutuhan dari Mc Clelland menjelaskan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Seseorang dapat memiliki energi potensial, bagaimana energi itu dapat digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yang

dimiliki seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Penyuluh pertanian yang memiliki motivasi yang tinggi diharapkan dapat bekerja dengan maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Jika motivasi penyuluh maksimal maka kinerja penyuluh pun akan maksimal.

Kinerja yang baik akan tercipta ketika faktor-faktor motivasi terpenuhi seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuatan. Dengan adanya kebutuhan berprestasi maka setiap penyuluh akan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi. Kebutuhan berafiliasi akan mendorong para penyuluh untuk lebih berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga para penyuluh akan merasa nyaman dalam bekerja karena adanya hubungan baik antar penyuluh, hal ini merupakan motivasi tambahan bagi para penyuluh dalam bekerja. Kebutuhan kekuatan akan mendorong para penyuluh untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan didalam kantor. Untuk memperoleh jabatan yang diinginkan maka penyuluh tersebut harus bekerja dengan giat demi meningkatkan kinerjanya.

Bukit, dkk, (2017:83) Menjelaskan bahwa kinerja sangat penting bagi setiap organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai sasaran strategis diperlukan kemampuan untuk mengelola kinerja para pekerjanya secara tepat. Dalam pengelolaan tersebut, harus selalu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, agar dapat mewujudkan keberhasilan organisasi jangka panjang. Kinerja penyuluh yang baik dapat dipicu oleh kesadaran diri sendiri atau berdasarkan motivasi yang diberikan. Dengan adanya motivasi penyuluh akan terdorong untuk memaksimalkan kinerja demi mendapatkan prestasi yang baik. Instansi harus mampu memberikan semangat dan dukungan bagi para penyuluh serta memberikan penghargaan atau bonus bagi penyuluh yang berprestasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan kinerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja (Tika, 2012 : 10)

Berdasarkan hasil perhitungan budaya kerja merupakan faktor yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh. Budaya kerja yang kuat akan memaksa dan memengaruhi anggota untuk melakukan sesuatu yang diperintahkan atau yang menjadi kebiasaan didalam suatu instansi. Dalam hal ini penyuluh dituntut untuk menaati norma-norma yang ada

serta menjunjung nilai-nilai instansi. Cara untuk memaksimalkan budaya kerja dapat dilakukan dengan membentuk peraturan sesuai dengan tujuan sebuah instansi dan penyuluh perlu dilibatkan didalamnya. Penilaian tentang visi dan misi serta kebijakan instansi perlu dilakukan kepada setiap anggota secara menyeluruh. Dengan demikian para penyuluh akan terbiasa dengan norma dan nilai-nilai yang ada sehingga terciptanya sebuah budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik akan memengaruhi penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Hasil penelitian di lapangan para penyuluh menunjukkan sangat setuju pada faktor pemberian penghargaan, berdasarkan penjelasan dari para penyuluh tidak mendapatkan penghargaan atau bonus walaupun penyuluh memiliki prestasi yang baik. Tidak adanya perbedaan antara penyuluh yang memiliki kinerja yang baik dan kinerja yang kurang baik. Hal ini menyebabkan para penyuluh kurang termotivasi dalam meningkatkan prestasinya. Menurut para penyuluh mereka setuju dengan adanya motivasi baik dalam pemberian bonus, penghargaan dan jaminan pekerjaan. Agar mereka lebih giat lagi untuk bekerja sehingga dapat meningkatnya kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo. Skor tertinggi dalam budaya kerja adalah lingkungan kerja adalah unsur yang menentukan terhadap apa yang akan dilakukan penyuluh pertanian dan untuk skor rendah ada pada tingkat pendidikan menentukan kinerja yang baik para penyuluh banyak yang tidak setuju karena para penyuluh banyak juga yang tamatan SMA bagi mereka tingkat peningkatan tidak dapat menentukan kinerja karena banyak juga penyuluh yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan tetapi kinerja mereka dibawah dari yang pendidikan yang masih dibawah. Skor rendah juga ada pada tingkat pendidikan penyuluh menjadi patokan ilmu dan pengetahuan yang akan diterapkan, menurut penjelasan para penyuluh mereka banyak tidak setuju dikarenakan kebanyakan penyuluh paling lama adalah lulusan SMA jadi tingkat pendidikan tidak bisa menjadi patokan ilmu akan tetapi masa kerja yang menjadi patokan ilmu.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja para penyuluh yang ada di Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada diri sendiri dan budaya kerja yang ada di setiap Balai Penyuluhan Pertanian di setiap Kecamatan di Kabupaten Gorontalo. Para penyuluh memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan budaya

kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang memuaskan. Hal ini karena para penyuluh terdorong untuk bekerja sebaik mungkin demi menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Berdasarkan hasil uji lanjut, dapat diketahui bahwa motivasi berperan secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh melalui budaya kerja. Artinya motivasi dan budaya kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) secara bersama-sama motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68%, secara masing-masing pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 21% dan pengaruh budaya kerja terhadap pengaruh sebesar 47%

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Harisan, Wawan Tolinggi, dan Yanti Saleh. 2018. Persepsi Petani terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Desa Talumelito Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Agrinesia*. Vol. 2 No. 2, 111. Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo.
- Budi Setia. 2018. *Penyuluhan Pertanian : Teori dan Penerapannya*. Aceh: CV. Seva Bumi Persada.
- Bukit Bejamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: ZAHRA Publishing.
- Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo, 2021.
- Fatimah Siti. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi, Volume 2 Nomor 3*, 2. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, dan Andi Astinah Adnan. 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

- Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal APPPTMA*. Magister Administrasi Publik sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang.
- Hasibuan dan Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrikus. 2016. Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru Sekolah Don Bosco III Cikarang-Bekasi-Jawa Barat. Volume 5 Nomor 1. program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia
- Hernanda, Tiara Aprilia, Anna Fatchiya, dan Ma'mun Sarma. 2015. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Komerin Ulu (OKU) Selatan. *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 11 Nomor 1, 79. Pascasarjana Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mahanani Indah Woro, Nawazirul Lubis, dan Widiartanto. 2015. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3, No. 4, 4. Universitas Diponegoro.
- Mahyuddin Thursina, Hanisah, dan Rahmi. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra, Volume 5 Nomor 1*, 3. Fakultas Pertanian Universitas Samudra
- Mardikanto Totok. 2019. *Metode dan Teknik Penyuluhan Pertanian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka Tangerang Selatan.
- Nuraldy Hafis Laksana. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 15 No 2, 80. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Tangerang Selatan
- Refiswal. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di kabupaten Langkat. *Jurnal Agrica Ekstensia, Volume 12 Nomor 2*, 27. Program Studi Magister Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
- Siregar Amelia Nani dan Tri Ratna Saridewi. 2010. Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 5 No. 1, Mei 2010, 24. sekolah Tinggi Pertanian Bogor.
- Solahuddin Soleh. 2018. *Pertanian : Harapan Masa Depan Bangsa*. Bogor: IPB Press.
- Sucihatningsih Dian Wisika Prajananti. 2011. *Strategi Penguatan Kinerja Penyuluh Pertanian*. Semarang. Unnes Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Persindo.