



ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA, SUPPORT PIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN KOTA BIMA

Siti Asyitah¹⁾, Meutia²⁾, Heriani³⁾, Puji Muniarty⁴⁾, Wulandari⁵⁾

Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka^{1,2,3}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{4,5}

Email : puji.stiebima@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, etos kerja, support pimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja penyuluh pertanian Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh penyuluh pertanian Kota Bima yang tersebar pada empat UPT Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian berjumlah 44 orang penyuluh pertanian. Sampel penelitian ditentukan dengan metode purposive sampling berjumlah 44 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh., sedangkan etos kerja, kecerdasan emosional dan support pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penelitian ini disarankan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang pro penyuluh pertanian sehingga berpengaruh pada penyuluh untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, penyuluh pertanian yang bertugas di UPT Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian agar mengembangkan profesionalitas, menyusun materi penyuluhan, mengevaluasi dan melaporkan hasil, serta menerapkan metode penyuluhan.

Kata Kunci : budaya organisasi, etos kerja, support pimpinan, kecerdasan emosional, kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work ethic, leadership support and emotional intelligence on the performance of agricultural extension workers in Bima City. This study uses a quantitative approach. The research population is all agricultural extension workers in Bima City, which are spread over four UPT Agricultural Extension Implementation Centers totaling 44 agricultural instructors. The research sample was determined by purposive sampling method totaling 44 respondents. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on the performance of the agricultural instructor, while work ethic, emotional intelligence and leadership support had no effect on the performance of the agricultural instructor. This research is advised to pay more attention to policies that are pro-agricultural so that it affects the extension workers to carry out their duties properly. In addition, agricultural extension workers who are assigned to the UPT Balai Implementing Agricultural Extension should develop professionalism, compile extension materials, evaluate and report results, and apply extension methods.

Keywords: *organizational culture, work ethic, leadership support, emotional intelligence, performance*

PENDAHULUAN

Robbins & Coulter (2010), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang penting dan ada tiga alasan yang menyebabkan MSDM begitu penting. Pertama, MSDM bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif. Kedua, MSDM menjadi bagian penting dari strategi organisasi. Terakhir, bagaimana organisasi memperlakukan orang-orangnya ternyata juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam menunjang kinerja organisasi aspek penting yaitu budaya organisasi sebagai aturan yang berlaku.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya (Kusuma, 2016).

Kinerja yang baik merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh aparaturnya Negara, sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kinerja yang baik oleh aparat/PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya pelanggaran yang masih dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu faktor disiplin kerja dan budaya organisasi, ini yang menjadi permasalahan yang penting untuk dicari solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Ayu, 2018). Implementasi otonomi daerah khususnya terkait dengan penyelenggaraan penyuluhan sangat ideal dimana diharapkan dengan pemberian kewenangan dan tanggungjawab pada daerah, maka penyelenggaraan penyuluhan akan lebih efektif dan mengakomodasi kepentingan lokal yang spesifik (Subejo, 2010). Permasalahan yang muncul yaitu penyuluh belum melaksanakan kinerja sesuai aturan yang telah ditetapkan dengan terkendala motivasi yang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dalam hal menyampaikan penyuluhan ke petani.

Kegiatan penyuluhan pada hakekatnya bertujuan untuk membantu petani mendapatkan daya, kekuatan dan kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan yang akan dilakukan dan berhubungan dengan diri petani tersebut, termasuk mengurangi kendala pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala UPT BPPP Rasanae Timur dan Koordinator Penyuluh Pertanian Kota Bima, permasalahan yang sering muncul di lapangan saat ini adalah kurang harmonisnya hubungan penyuluh pertanian dengan perangkat desa, tokoh masyarakat dan kelompok tani sehingga keberadaan penyuluh pertanian di wilayah tersebut kurang diterima dengan baik oleh masyarakat.

Kendala yang juga dialami oleh penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan adalah kurangnya respon dari petani sendiri. Sebagian petani bersifat pasif dan tidak mau bekerjasama dengan baik kepada penyuluh. Bahkan ada petani yang tidak mengikuti kegiatan penyuluhan terutama dari petani-petani yang tidak terlibat dalam kegiatan kelompok tani. Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Analisis Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Sugiyono, 2014). Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima Pada Dinas Pertanian Kota Bima Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima pada Dinas Pertanian Kota Bima, maka populasi yang diambil adalah seluruh pegawai penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan jumlah 44 penyuluh pertanian. Sampel yang diambil dari populasi harus betul - betul representative (mewakili) dalam hal ini digunakan sampel jenuh sebanyak 44 penyuluh. Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan *simple random sampling*. Keseluruhan penyuluh diwawancarai tanpa membedakan komponen tertentu karena semua menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel secara acak sederhana dimana setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sampel, yaitu dengan cara teknik undian atau dengan menggunakan label bilangan (Amirullah, 2013).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, tiap pertanyaan/ pernyataan lebih besar atau thitung > rtable barulah dikatakan valid. $r \geq 0.30$ (Sugiyono, 2014).

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Sugiyono, 2014).

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linier berganda untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*independent*) yaitu Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional (X) terhadap variabel terikat dependent yaitu Kinerja Penyuluh (Y)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara budaya organisasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X1), Etos Kerja (X2), Support Pimpinan (X4) Dan Kecerdasan Emosional (X5) dan Y (Kinerja Penyuluh).

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besarnya kontribusi variable antara budaya organisasi, etos kerja, support pimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional secara parsial mempunyai pengaruh

terhadap kinerja penyuluh pada dinas Pertanian Kota Bima. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan menggunakan rumus t tabel dan t hitung yaitu:

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional secara bersama/simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas Pertanian Kota Bima. Berikut rumusannya (Sugiyono, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyuluh Pertanian merupakan petugas lapangan yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian (BPPP) pada Dinas Pertanian Kota Bima. UPT BPPP sebagai unit organisasi pada salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lingkup Pemerintah Kota Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat. Lokasi penelitian 4 UPT Balai Penyuluhan Pertanian pada Dinas Pertanian Kota Bima yang beralamat di lima kecamatan Bima. Penyuluhan di Kota Bima dibagi menjadi 4 wilayah kerja balai penyuluhan yang menaungi kegiatan pendampingan penguatan produksi di 5 Kecamatan yaitu, Rasanae Barat dan Mpunda oleh UPT BPPP Mpunda, UPT BPPP Asakota, UPT BPPP Raba, UPT BPPP Rasanae Timur.

Tujuan pemerintah Kota Bima terhadap penyuluhan pertanian adalah: meningkatkan produksi pangan, merangsang pertumbuhan ekonomi, meningkatkan kesejahteraan keluarga petani dan rakyat desa, mengusahakan pertanian yang berkelanjutan. Penyuluhan Pertanian merupakan salah satu kegiatan yang menunjang keberhasilan program perkembangan pertanian. Kegiatan penyuluhan pertanian bertujuan meningkatkan pendapatan petani dan keluarganya melalui peningkatan produksi pertanian.

Uji Statistik

Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji korelasi lebih besar dari *Corrected item-total correlation* $>0,300$ dan lebih kecil dari signifikansi 0,05 sehingga instrumen kuisisioner dinyatakan valid. Berdasarkan nilai *crombach Alpha* adalah 0,884 maka variabel penelitian dapat di katakan *reliable* karena *crombach Alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,884 > 0,60$). Kuesioner penelitian tersebut dipakai dua, tiga, empat kali dan seterusnya untuk mengukur variabel yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda untu melihat interaksi ke-4 variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dapat terbentuk apabila telah diperoleh nilai konstanta dan nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen.

Tabel 1. Output SPSS Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	2.720	2.171	Beta

X1	.543	.151	.655
X2	.040	.207	.035
X3	.076	.294	.041
X4	.190	.135	.203

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data primer diolah 2021*

Berikut persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 2,72 + 0,543X_1 + 0,040 X_2 + 0,076 X_3 + 0,190 X_4$$

Model persamaan regresi ganda tersebut dapat dibaca atau diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta $a = 2,72$ menunjukkan bahwa jika nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), variabel Etos Kerja (X_2), variabel Support Pimpinan (X_3) dan variabel Kecerdasan Emosional (X_4) diabaikan maka variabel Kinerja Penyuluh (Y) akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar $b_1 = 0,543$. Arti angka ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Penyuluh (Y) akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Etos Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,040$. Arti angka ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_2) yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Penyuluh (Y) akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Support Pimpinan (X_3) sebesar $b_3 = 0,076$. Arti angka ini menunjukkan bahwa variabel Support Pimpinan (X_3) yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Penyuluh (Y) akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kecerdasan Emosional (X_4) sebesar $b_4 = 0,190$. Arti angka ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X_4) yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Penyuluh (Y) akan mengalami peningkatan.

Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya Organisasi (X_1), Etos kerja (X_2), Support Pimpinan (X_3) memiliki keeratan hubungan / berkorelasi kuat terhadap Kinerja Penyuluh (Y) karena berada pada kisaran nilai 0,60 – 0,799, sedangkan variabel Kecerdasan Emosional (X_4) yang bernilai 0,457 berada pada tingkat keeratan / korelasi sedang terhadap Kinerja Penyuluh (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. Koefisien Determinasi (R^2) melihat nilai R Square pada out put model summary SPSS. Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,649 artinya bahwa 64,9 % variasi variabel Kinerja Penyuluh (Y) dipengaruhi oleh variabel Budaya Organisasi (X_1), Etos kerja (X_2), Support Pimpinan (X_3) dan Kecerdasan Emosional (X_4).

Uji t

Uji signifikansi individual ini ditujukan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian signifikansi individual ini $df = n - k - 1 = 44 - 5 - 1 = 39$ maka $t_{tabel} = 2,02$. Uji signifikansi membandingkan nilai thitung dan nilai signifikansi perhitungan dengan nilai tabel.

Berdasarkan analisis data, untuk variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai $t_{parsial} = 3,589 > 2,02$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Penyuluh (Y) di Kota Bima. Sedangkan untuk uji t Etos kerja (X2), Support Pimpinan (X3) dan Kecerdasan Emosional (X4) menunjukkan nilai yang menunjukkan hubungan tidak signifikan dengan variabel Kinerja Penyuluh (Y). Terlihat dari hasil analisis nilai kuisisioner dibandingkan dengan nilai tabel.

Uji F

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dimana berdasarkan F sebesar $2,84 < 18,045$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya variabel Budaya Organisasi (X₁), variabel Etos Kerja (X₂), variabel Support Pimpinan (X₃) dan variabel Kecerdasan Emosional (X₄) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Penyuluh (Y). Sejalan dengan penelitian Lantang (2013) berjudul Kinerja Penyuluh Pertanian Di Wilayah Kerja Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Kepulauan Sangihe terdapat beberapa aspek yang dinilai adalah: tingkat kehadiran penyuluh di kantor, tingkat kesadaran penyuluh untuk mematuhi jadwal pembagian kerja yang telah ditetapkan bagi setiap penyuluh, frekuensi pertemuan penyuluh dengan petani dan kelompok tani dalam forum komunikasi antar penyuluh dan petani secara rutin dan terjadwal, metode pendekatan yang dipakai penyuluh untuk memotivasi petani dalam berusaha.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti adanya pengaruh secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1), Etos Kerja (X2), Support Pimpinan (X3) dan Kecerdasan Emosional (X4) terhadap variabel Kinerja Penyuluh (Y) di Kota Bima. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh beberapa hasil penelitian sebagai berikut : Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja penyuluh di Kota Bima. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Dimana tingginya etos kerja penyuluh pada UPT Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian di Kota Bima tidak menjamin bagi mereka untuk mencapai kinerja sesuai indikator. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti pola kerja yang rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Artinya dukungan kebijakan pimpinan belum sepenuhnya pro penyuluh dimana kebijakan pemerintah mengenai penyuluh pertanian yang selalu berubah ubah dapat memberikan kontribusi terhadap rendahnya kinerja penyuluh pertanian. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa support pimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Artinya konflik antara

penyuluh sebagai petugas lapangan terkadang tidak dapat dihindari selama pelaksanaan tugas mendampingi petani.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2* , 121-140 .
- Ayu, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 57 No.1*, 73-82.
- Kusuma, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 31 No. 1*, 60-65.
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Roza Elka , Rosnita & Fajar Restuhadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Dampaknya Terhadap Produksi Padi Petani Di Kabupaten Siak . *Pekbis Jurnal, Vol.10, No.1*, 1- 11.
- Subejo. (2010). *Penyuluhan Pertanian Terjemahan Dari Agriculture. Extention (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.