

---

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI LUWU UTARA**

---

### **Penulis**

<sup>1</sup> **Erwina**  
Program Studi Manajemen  
Universitas Andi Djemma  
Email: wina.sumardin@gmail.com

<sup>2</sup> **Amri**

Program Studi Ekonomi Pembangunan  
Universitas Andi Djemma  
Email: Amri.unanda@gmail.com

---

### **Info Artikel**

p-ISSN : 2615-1871  
e-ISSN : 2615-5850  
Volume 1 Nomor 2, September 2018

---

### **ABSTRAK**

*Penyuluh pertanian memiliki peranan yang strategis dalam pengembangan pertanian di Indonesia. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis peran motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. Penelitian dilakukan di Kabupaten Luwu Utara yakni delapan kecamatan di Luwu Utara. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian berjumlah 122 penyuluh pertanian yang diambil secara sensus dari kecamatan tana lili, bone-bone, mappedeceng, sukamaju, masamba, baebunda, malangke dan seko. Teknik analisis data yang digunakan yaitu structural equation modeling (SEM). Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. Semakin baik motivasi penyuluh pertanian maka akan semakin meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.*

*Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja*

### **PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai negara agraris belum mampu memenuhi kesejahteraan rakyat dalam penyediaan pangan dan sebagai sumber devisa. Hal demikian terjadi disebabkan kondisi pertanian Indonesia dari tahun ketahun masih mengalami permasalahan yang sama. Permasalahan tersebut antara lain, konversi lahan yang setiap tahunnya mencapai 100 000 hektar, masih banyak lahan tidur dan semakin berkurangnya jumlah petani. Permasalahan tersebut menyebabkan tingkat kemiskinan yang tidak teratasi di Indonesia. Dampaknya justru pada taraf hidup petani yang berada dibawah. Petani sebagai pelaku pertanian harusnya kebutuhan ekonominya bisa terpenuhi secara optimal, namun pada kenyataannya petani banyak yang hidup dengan tidak berkecukupan. Ini didasarkan karena kurangnya keterampilan dan pengetahuan petani dalam mengelola pertanian. Sehingga di perlukan adanya bantuan dari penyuluh pertanian sebagai alat pemerintah dalam membantu petani mengelola pertanian. Penyuluh pertanian memiliki peranan yang strategis dalam

memajukan pertanian Indonesia, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang No. 16 tahun 2006 mengenai sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan.

Dalam hal penyelenggaraan penyuluhan pertanian, tenaga penyuluh berperan sebagai faktor penentu perubahan perilaku petani dalam pengembangan usaha tani, karena penyuluh membimbing langsung para petani hingga menghasilkan perubahan perilaku pada petani seperti yang diharapkan. Muliady (2009) menyatakan bahwa “kinerja penyuluh pertanian merupakan kualitas dari suatu hasil kerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi”. Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap pelaku pertanian. Untuk itu kinerja penyuluh pertanian harus selalu ditingkatkan. Kinerja penyuluh pertanian dapat dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan pada sektor pertanian. Kinerja penyuluh yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan pertanian.

Menurut Wibowo (2007) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja penyuluh pertanian harus selalu ditingkatkan. Kinerja seseorang meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Dalam bekerja seseorang cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya. Berbicara tentang kinerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu dilihat dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Keberhasilan dalam mewujudkan kinerja yang baik sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu penyuluh pertanian. Karakteristik penyuluh pertanian seperti umur, pendidikan formal, dan masa kerja ikut memberi kontribusi terhadap kinerja penyuluh. Selain dipengaruhi oleh karakteristik individu, kinerja penyuluh pertanian juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat membuat individu bergerak atau melakukan suatu tindakan. Penyuluh yang termotivasi dalam bekerja diharapkan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kedua faktor diatas telah banyak dibahas pada penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan penyuluh pertanian karena merupakan faktor individu yang berpengaruh pada kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Safar (2011) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, dimana safar meneliti faktor individu yaitu kompetensi, motivasi dan kemandirian. Muliady (2009) juga melakukan penelitian yang sama terhadap penyuluh pertanian, dimana faktor-faktor yang diteliti juga mengenai faktor individu yaitu karakteristik individu, motivasi dan kompetensi. Sementara menurut Damayanthi (2013) kinerja seseorang bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu, namun masih ada 2 faktor lain yaitu faktor psikologi dan faktor organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan di Balai Penyuluhan Pertanian di Luwu Utara yang terdiri dari 8 Kecamatan yakni Kecamatan Mappedeceng, Bone-Bone, Tana Lili, Sukamaju, Masamba, Baebunta, Seko dan Malangke. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui wawancara, observasi dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. sampel dalam penelitian ini yaitu penyuluh pertanian dengan jumlah 122 penyuluh yang tersebar dari delapan kecamatan di Luwu Utara. Teknik pengumpulan data dengan

menggunakan teknik sensus. Data akan dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM).

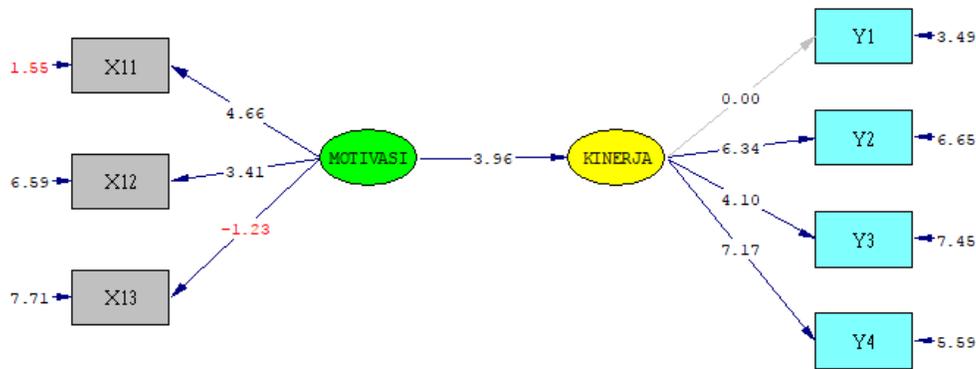
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara dianalisis dengan menggunakan *Struktural Equation Modeling* (SEM). Model Persamaan Struktural (SEM) pada penelitian ini menghasilkan sebuah model yang akan memenuhi *Goodness of Fit*. Apabila dari indikator yang menilai *fit* tersebut nilai yang dihasilkan memenuhi standar *Cut-off-value*, maka dapat dikatakan indikatornya adalah *good fit*. Jika apabila indikator yang menilai *fit* tidak memenuhi standar maka bisa saja indikatornya termasuk pada *marginal fit/close fit/poor fit* dengan ketentuan rentang nilai yang semakin jauh dari standar sebenarnya. Hasil pengolahan *goodnes of fit* (GOF) model dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Goodness Of Fit (GOF) model penelitian**

|                        | <i>Goodness of Fit</i> | <i>Cut Off Value</i> | Hasil | Keterangan   |
|------------------------|------------------------|----------------------|-------|--------------|
| Pengukuran Absolut     | Df                     | Nilai Positif        | 11    | Good Fit     |
|                        | Chi-Square             | $\leq 46,19$         | 15,37 | Good Fit     |
|                        | Chi-Square/df          | $\leq 2,00$          | 1,39  | Good Fit     |
|                        | RMSR                   | $\leq 0,05$          | 0,048 | Good Fit     |
|                        | RMSEA                  | $\leq 0,08$          | 0,043 | Good Fit     |
| Pengukuran Inkremental | GFI                    | $\geq 0,90$          | 0,97  | Good Fit     |
|                        | AGFI                   | $\geq 0,90$          | 0,92  | Good Fit     |
|                        | NFI                    | $\geq 0,90$          | 0,93  | Good Fit     |
|                        | NNFI                   | $\geq 0,90$          | 0,96  | Good Fit     |
|                        | CFI                    | $\geq 0,90$          | 0,98  | Good Fit     |
|                        | IFI                    | $\geq 0,90$          | 0,98  | Good Fit     |
| Pengukuran Parsimoni   | RFI                    | $\geq 0,90$          | 0,87  | Marginal Fit |
|                        | PNFI                   | Nilai Positif        | 0,49  | Good Fit     |
|                        | PGFI                   | Nilai Positif        | 0,38  | Good Fit     |

Hasil GOF yang telah dilakukan dapat terlihat ada 1 (satu) buah instrumen GOF yang masih berada pada level *marginal fit* yaitu nilai RFI. Namun untuk keseluruhan kecocokan model dapat dikatakan mampu mempresentasikan data sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Analisis lebih lanjut yang dilakukan menghasilkan nilai *loading factor* dan *t-value*. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengetahui informasi mengenai penerimaan hipotesis pada penelitian dan kontribusi terbesar dari setiap indikator. Untuk menjawab hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara dapat dilihat pada gambar hasil *t-value* di bawah ini.



Chi-Square=13.41, df=11, P-value=0.26754, RMSEA=0.043

Gambar 1. Koefisien lintas model pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian ditunjukkan positif dan signifikan bila dilihat melalui nilai *t-value* yang lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 3,96. Hal ini menandakan bahwa semakin baik motivasi dari penyuluh pertanian maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh penyuluh pertanian. Motivasi penyuluh harus selalu ditingkatkan karena berdampak terhadap kinerjanya. Kinerja yang baik dari penyuluh akan memiliki kontribusi yang besar terhadap pertanian di Luwu Utara. Mangkuprawira (2008), menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian Deikme (2013) didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan Sitepu (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Deikme motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan berupa pemberian kompensasi (fisiologis), memberikan rasa aman, perlakuan yang baik dari rekan-rekan, penghargaan yang diberikan, dan tantangan-tantangan baru yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Javadi *et al*, (2012) meakukan sebuah penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepercayaan terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. Hasilnya positif dan signifikan. Motivasi dan kepercayaan berpengaruh terhadap knowledge sharing, dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kepercayaan berperan sangat penting terhadap proses pengembangan knowledge sharing dalam perusahaan. Berbagi pengetahuan antar pegawai akan menciptakan peeningkatan kinerja. Berdasarkan beberapa uraian diatas, dimana motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan maka penelitian ini akan mencoba menganalisis hubungan antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian. Sehingga dugaan sementara dari penelitian ini yaitu motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Marius *et al* (2007) melakukan penelitian tentang penyuluh pertanian. Hasilnya sebelum otonomi daerah terbentuknya kompetensi penyuluh dalam melaksanakan tugas disebabkan karena kuatnya motivasi para penyuluh memajukan penyuluhan sebagai suatu gerakan nasional, tinggihnya perhatian pemerintah terhadap penyuluh, pendidikan formal dan non formal, umur, dan pengalaman serta sifat kosmopolitan. Marius *et al* juga menambahkan bahwa setelah otonomi

daerah, motivasi penyuluh untuk mengembangkan diri kian merosot, hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian pemda terhadap penyuluh dan penyuluhan pertanian. Kamery (2004) menyatakan bahwa terdapat banyak faktor yang bermain dalam konsep motivasi karyawan. Kamery melanjutkan bahwa pertama-tama yang harus ditentukan adalah alat motivasi apa yang benar-benar efektif digunakan dalam situasi tertentu. Beberapa alat dapat bekerja dalam beberapa perusahaan, namun belum tentu bisa digunakan untuk perusahaan lain. Saat ini yang penting untuk dicatat bahwa keputusan dalam motivasi harus didasarkan atas beberapa teori. Penggabungan beberapa teori akan lebih efektif dibanding menggunakan teori tunggal. Oleh karena itu teori sering digabungkan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Selain itu, banyak dari teori-teori motivasi yang telah dikembangkan digunakan dalam industri saat ini. Namun, sedikit dilakukan modifikasi untuk memenuhi kebutuhan khusus dari perusahaan tertentu.

Untuk mengetahui kontribusi pengaruh Motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 2. kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh**

| Simbol    | Indikator                   | Loading Factor ( $\lambda$ ) | Koefisien Konstruksi ( $\gamma$ ) | Kontribusi  |
|-----------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|-------------|
| <b>X1</b> | <b>Dorongan Berprestasi</b> | <b>1,83</b>                  | <b>0,63</b>                       | <b>1,15</b> |
| X2        | Dorongan Berafiliasi        | 0,86                         | 0,63                              | 0,54        |
| X3        | Dorongan Kekuasaan          | 0,31                         | 0,63                              | 0,19        |
| <b>Y1</b> | <b>Kualitas Kerja</b>       | <b>1,90</b>                  | <b>0,63</b>                       | <b>1,19</b> |
| Y2        | Kuantitas Kerja             | 1,54                         | 0,63                              | 0,97        |
| Y3        | Waktu Kerja                 | 1,30                         | 0,63                              | 0,82        |
| Y4        | Kerjasama                   | 1,68                         | 0,63                              | 1,03        |

Berdasarkan table hasil analisis SEM diatas, diketahui bahwa dorongan berprestasi merupakan indikator yang paling memiliki kontribusi terbesar terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara dalam meningkatkan kinerja. Kebutuhan akan berprestasi merupakan suatu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan berprestasi akan mendorong seseorang untuk terus mengembangkan kreativitasnya serta mengarahkan semua energy dan kemampuannya yang dimiliki untuk mencapai prestasi yang maksimal. Penyuluh akan sangat antusias untuk terus berprestasi tinggi asalkan diberikan kesempatan. Penyuluh pertanian setiap bulan atau tahunnya memiliki target kerja yang telah mereka susun. Untuk mencapai target tersebut penyuluh selalu berupaya agar mampu memperoleh hasil kerja terbaik. Untuk mencapai targetnya, penyuluh selalu berupaya untuk meningkatkan keterampilan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, baik dilapangan yang hubungannya dengan petani atau kelompok tani maupun ditempat kerja yang berhadapan dengan sesama rekan kerja. Untuk memperoleh prestasi yang gemilang, penyuluh selalu berupaya untuk melakukan inovasi dalam menjalankan tugasnya. Namun sayangnya, upaya yang dilakukan penyuluh terkadang memperoleh kendala sehingga inovasi yang dilakukan penyuluh masih tergolong rendah. Motivasi melalui dorongan kekuasaan memiliki kontribusi yang paling rendah. Dorongan penyuluh akan kekuasaan tidak terlalu berdampak terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh beranggapan bahwa jabatan yang mereka dapatkan sekarang sudah cukup baik untuk menunjang kinerjanya. Rata-rata penyuluh

belum terdorong untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi pada lingkungan kerjanya dan tidak termotivasi untuk mendapatkan wibawah dari lingkungan kerja. Penyuluh hanya ingin terus berpartisipasi dalam setiap kegiatan pertanian. Penyuluh memiliki dorongan yang tinggi terhadap respon dari petani dan rekan kerja. Penyuluh beranggapan bahwa partisipasi darinya sangat penting. Mereka ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan pertanian yang dilaksanakan oleh petani ataupun kelompok tani. Dorongan yang bersumber dari dalam penyuluh, yakni dorongan akan berprestasi dan dorongan akan afiliasi memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di Luwu Utara. Hal ini menandakan bahwa semakin baik dorongan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan pada penyuluh maka akan semakin meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. Motivasi penyuluh harus terus ditingkatkan agar kinerja penyuluh juga semakin meningkat. Indikator yang paling berkontribusi terhadap motivasi penyuluh yakni indikator dorongan untuk berprestasi. Penyuluh selalu berusaha untuk bekerja sebaik mungkin agar mampu meningkatkan kinerja pertanian. Motivasi memiliki dampak terhadap kinerja penyuluh pertanian sehingga motivasi dari dalam penyuluh pertanian harus terus ditingkatkan. Meningkatkan motivasi penyuluh pertanian dapat dilakukan melalui peningkatan dorongan dari dalam individu penyuluh sendiri.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Deikme P. 2013. Motivasi kerja dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Sekda Kabupaten Mimika. *Jurnal EMBA*. 1(3):980-986.
- Damayanthi D. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor [Tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Javadi MHM, Zadeh ND, Zandi M, Yavarian J, 2012. Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee's. *International Journal of Human Resource Studies*. 2 (1)
- Kamery RH. 2004. Employee motivation as it relates to effectiveness, efficiency, productivity, and performance. *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 8 (2): 139-144.
- Muliady TR. 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani padi di Jawa Barat [Disertasi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Mangkuprawira TS. 2008. Horison Bisnis Manajemen dan SDM. Bogor (ID): IPB Press.
- Marius JA, Sumardjo, Slamet M, Asngari PS. 2007. Pengaruh faktor internal dan eksternal penyuluh terhadap kompetensi penyuluh di Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Penyuluhan*. 3(2):78-89.

- Sapar. 2011. Faktor - faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada kompetensi petani kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan [Disertasi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Sitepu AT. 2013. Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4):1123-1133.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, S.H. 2008. *Structural Equation Modeling* dengan LISREL 8,8 : Konsep dan Tutorial. Graha Ilmu. Yogyakarta.