



# **Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian**

**Mila Hariani<sup>1</sup>, Mochamad Irfan<sup>1</sup>, Fabian N. J. Souisa<sup>2\*</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Teknologi Penangkapan Ikan, Politeknik Perikanan Negeri Tual, Indonesia

Email: <sup>1</sup>milamasroni@gmail.com, <sup>2</sup>irfanmoc@gmail.com, <sup>3</sup>souisafnj@gmail.com

**Abstrak**—Penyuluh sebagai ujung tombak dari layanan penyuluhan kepada petani merupakan figur yang memiliki peran mengembangkan usaha tani dan meningkatkan hasil tani. Penyuluh dituntut memiliki kompetensi yang diharapkan oleh organisasi. Penerapan kompetensi dipantau melalui penilaian kinerja. Adanya pantauan secara berkala dari hasil kerja penyuluh diharapkan memberikan pengembangan hasil kerja di masa mendatang. Komitmen organisasi merupakan variabel yang turut berperan membentuk kepuasan kerja. Penyuluh yang memiliki komitmen menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian ini melibatkan 35 penyuluh di Kabupaten Lumajang Propinsi Jawa Timur. Dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda akan dianalisis pengaruh variabel penilaian kinerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penyuluh secara parsial dan secara simultan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa penilaian kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Penilaian kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja penyuluh.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

**Abstract**—Extension agents as the spearhead of extension services to farmers is a figure who has the role of developing farming and increasing agricultural yields. Extension officers are required to have the competencies expected by the organization. Implementation of competencies is monitored through performance appraisals. Regular monitoring of the work of extension agents is expected to provide future work development. Organizational commitment is a variable that plays a role in shaping job satisfaction. Extension instructors who show commitment are satisfied with their work. This research involved 35 instructors in Lumajang Regency, East Java Province. By using multiple linear regression analysis tools will be analyzed the effect of performance appraisal variables and organizational commitment on the job satisfaction of instructors partially and simultaneously. The results of this study stated that performance appraisal proved to have a significant effect on instructor job satisfaction. Organizational commitment proved to have a significant effect on job satisfaction of extension workers. Performance appraisal and organizational commitment simultaneously have a significant effect on the job satisfaction of instructors.

**Keywords:** Performance Appraisal, Organizational Commitment, Job Satisfaction

## **1. PENDAHULUAN**

Penyuluh pertanian berperan penting untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan usaha tani. Hal ini karena penyuluh langsung membimbing petani hingga menghasilkan perubahan perilaku yang diharapkan. Kinerja penyuluh pertanian diharapkan berdampak terhadap kinerja petani untuk meningkatkan produksi hasil pertanian. Penyuluh pertanian merupakan pelaksana teknis fungsional penyuluhan pertanian yang bertugas untuk menyuluh, dalam bentuk menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penyuluhan. Untuk menjalankan tugas sebagai penyuluh dituntut memiliki kompetensi sebagai bagian dari wujud profesionalisme penyuluh. Penerapan dari kompetensi penyuluh merupakan dasar dari penilaian kinerja. Dengan adanya sistem penilaian kinerja yang tepat maka akan memberikan umpan balik kepada penyuluh untuk selalu berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Penyuluh yang memiliki tekad untuk meningkatkan kinerjanya akan berusaha dengan maksimal untuk melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan. Adanya pencapaian-pencapaian tertentu dari segala upayanya melalui hasil kerja akan menuju pada pencapaian tingkat tertentu dari kepuasan kerja. Bagaimanapun seseorang yang berusaha untuk memberikan hasil kerja terbaik dan memperoleh umpan balik yang menghargai upayanya akan memunculkan rasa puas pada tingkatan tertentu. Dengan demikian penilaian kinerja yang tepat memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang baik diperlukan pula komitmen penyuluh terhadap pekerjaannya dan organisasi. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, juga untuk mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan organisasi terhadap penyuluh. Adanya upaya secara pribadi untuk memperkuat komitmen penyuluh akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Tingkat komitmen penyuluh terhadap pekerjaan dan organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan terwujud rasa kepuasan kerja yang profesional. Komitmen terhadap organisasi dapat memberikan kontribusi berarti bagi terbentuknya kepuasan kerja.

Dengan demikian, penilaian kinerja dan komitmen organisasi akan memberikan pengaruh bagaimana para penyuluh menunjukkan rasa puasnya terhadap pekerjaannya dalam kaitannya dengan segala upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul pengaruh penilaian kinerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian.

## **2. KERANGKA TEORI**



### 2.1 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja seseorang berdasarkan standar kinerja. Kinerja penyuluhan pertanian dan pelaksanaan pekerjaannya yang diwujudkan dalam program penyuluhan pertanian harus dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana efektifitas penyuluh pertanian tersebut telah bekerja di lapangan. Sistem penilaian kinerja penyuluh pertanian ini merupakan hasil kerja penyuluh pertanian dalam cakupan tanggung jawabnya yang mengarah pada sistem formal dan terstruktur sebagai instrumen untuk menilai dan mempengaruhi karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan dan mengendalikan perilaku penyuluh pertanian. Hal tersebut juga peninjauan terhadap tingkat kehadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan penyuluh pertanian sesuai dengan posisinya. Berdasarkan pada Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan yang menyatakan bahwa penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan, baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Menurut Januari (2015), penilaian kinerja menjadi dasar di bidang personalia yang mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan secara rutin dan teratur. Standar kerja harus dipahami secara jelas dan tentunya harus dapat diukur secara reliabel. Pekerjaan dapat dinilai dari lima indikator. Pertama adalah kuantitas pekerjaan yang mengarah pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu. Kedua adalah kualitas pekerjaan. Selanjutnya ketepatan waktu. Keempat adalah kehadiran. Kemampuan kerja sama adalah indikator terakhir (Bangun, 2012). Menurut Dessler (2015), ada enam indikator untuk melakukan evaluasi kinerja. Keenam indikator tersebut adalah supervisor, rekan kerja, komite penilaian, penilaian mandiri, bawahan dan 360<sup>0</sup> Feedback sebagai kolaborasi penilaian yang dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan kerja, diri sendiri, dan komite penilaian.

### 2.2 Komitmen Organisasi

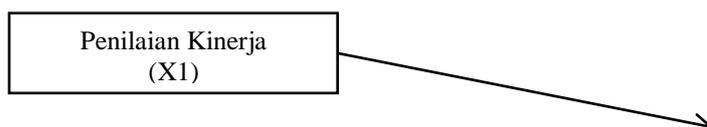
Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan adanya sikap loyal terhadap organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012). Adanya upaya untuk membangun komitmen organisasi diwujudkan dalam bentuk usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang antara anggota-anggota dan organisasinya. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Biasanya komitmen organisasi tumbuh dengan sendirinya dikarenakan individu telah mempunyai hubungan emosional terhadap organisasi seperti nilai-nilai budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dirinya serta kemauan secara sukarela untuk mengabdikan kepada organisasi. Mowday *et al.* (1992) menyatakan komitmen organisasi ditunjukkan berdasarkan tiga hal dari sikap anggotanya, yaitu: (1) mengarah kepada sikap individu untuk memperlihatkan gairah yang kuat sebagai bagian dari organisasi; (2) tingkat keinginan untuk memberikan hal yang terbaik bagi organisasi; dan (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai utama dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatannya di organisasi. Selain batasan tersebut, Neale dan Noertheraft (1990) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai etika yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, yang biasanya meliputi: (1) keyakinan yang sungguh-sungguh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kesediaan untuk berusaha atau berbuat sesuatu demi organisasi; dan (3) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu organisasi.

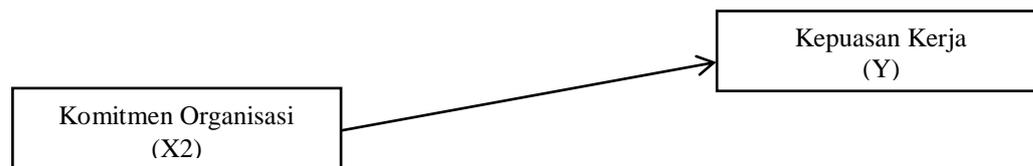
### 2.3 Kepuasan Kerja

Tidak semua orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai yang terjadi dalam dirinya dan cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaannya. Menurut Ellickson dan Logsdon (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sampai sejauh mana para pekerja menyukai pekerjaan mereka. Preffer (1994), mengatakan kepuasan kerja dapat tercapai ketika seorang pekerja termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pekerja yang memiliki kepuasan saat bekerja akan mendahulukan kewajibannya dan akan meningkatkan lagi kualitas bekerja untuk mencapai hasil yang lebih maksimal (Al Hakim, 2019). Menurut Darmawan *et al.* (2018), kepuasan kerja sebagai keadaan emosional dari cara karyawan menilai pekerjaannya dan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Keadaannya dapat menyenangkan maupun tidak. Kepuasan kerja seseorang mengalami kecenderungan untuk searah dengan peningkatan produktivitas, rasa bangga, dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013) ada korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja cukup kuat. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Ada lima indikator dari kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja (Robbins dan Judge, 2013).

### 2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual di penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis di penelitian ini ditetapkan sebagai berikut: (1) penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh; (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh; dan (3) penilaian kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja penyuluh.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, di mana penelitian jenis ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Subjek penelitian ini adalah penyuluh di Kabupaten Lumajang Propinsi Jawa Timur yang totalnya berjumlah 139 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Sampel ditetapkan sebanyak 25% dari total populasi yaitu 35 responden. Di penelitian ini melibatkan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Penilaian kinerja dan komitmen organisasi adalah variabel bebas, sedangkan kepuasan kerja penyuluh adalah variabel terikatnya. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing variabel penelitian.

1. Penilaian kinerja adalah upaya untuk menilai hasil kerja seseorang untuk meningkatkan produktivitas dan mengidentifikasi masalah-masalah di pekerjaan. Penilaian kinerja terdiri dari lima indikator, yaitu (a) supervisor; (b) rekan kerja; (c) komite penilaian; (d) penilaian mandiri; (e) bawahan dan (f) 360<sup>0</sup> Feedback.
2. Komitmen organisasi (X2) adalah keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya di organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya adalah (a) menerima nilai-nilai organisasi; (b) memiliki keyakinan dari seorang penyuluh memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi; (c) memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian secara utuh dari suatu organisasi; (d) berusaha maksimal demi kepentingan organisasi; (e) berusaha mewujudkan tujuan organisasi.
3. Kepuasan kerja (Y) adalah keadaan emosional dari cara seseorang menilai pekerjaannya dan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Indikatornya adalah (a) pekerjaan itu sendiri; (b) upah yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaan; (c) kesempatan promosi; (d) pengawasan yang berkeadilan; dan (e) adanya rekan kerja yang kooperatif.

Upaya untuk mengumpulkan data dari responden diakhiri dengan tabulasi data dari kuesioner yang berasal dari responden. Kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert's dengan tujuh skor yang dimulai dari Sangat Setuju Sekali dengan skor tujuh hingga Sangat Tidak Setuju Sekali dengan skor satu. Setelah data terkumpul selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik juga akan dilakukan untuk mendukung akurasi model regresi. Asumsi klasik merupakan prasyarat yang harus dipenuhi oleh model regresi linear agar dapat dipercaya sebagai alat penduga (Darmawan, 2015). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengolah data digunakan software SPSS 25.0.

## 4. HASIL

### 4.1 Hasil Analisis Penelitian

Analisis deskripsi digunakan untuk menunjukkan profil responden yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada jenis kelamin dan lama bekerja. Responden pada penelitian ini ada 35 penyuluh dan menunjukkan karakteristik seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1.** Karakteristik responden

No	Karakteristik	Deskripsi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	80
		Wanita	20
2	Lama Bekerja	< 1 tahun	17,2
		3 – 5 tahun	51,4
		> 5 tahun	31,4

Sumber : Hasil olah SPSS



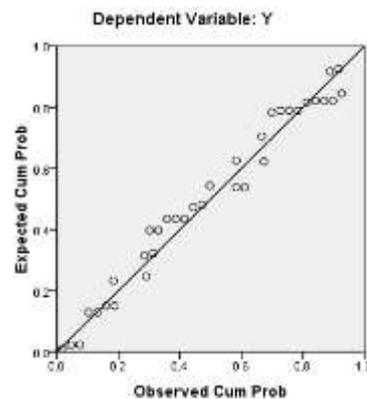
Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dari setiap indikator variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai rata-rata melebihi nilai 0,3 yang berarti bahwa skala pengukuran untuk analisis adalah diterima atau telah terpenuhi.

**Tabel 2.** Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
Penilaian Kinerja (X1)	X1.1	0.774	0.869
	X1.2	0.693	
	X1.3	0.702	
	X1.4	0.748	
	X1.5	0.734	
	X1.6	0.775	
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0.543	0.653
	X2.2	0.559	
	X2.3	0.662	
	X2.4	0.513	
	X2.5	0.553	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.721	0.719
	Y2	0.687	
	Y3	0.655	
	Y4	0.693	
	Y5	0.673	

Sumber : Hasil olah SPSS

Darmawan (2015) memberikan batasan untuk uji reliabilitas sebesar 0,6 untuk dapat dinyatakan reliabel. Nilai tersebut dilihat dari *Cronbach's a*. Tabel 2 menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel. Dengan demikian maka proses analisis data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Normal Probability Plot

Sumber : Hasil olah SPSS

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis normal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal. Pada uji autokorelasi diperoleh angka Durbin-Watson (Uji DW) sebesar 1,933 yang berarti diantara nilai 2 dan -2. Dengan demikian tidak ada masalah autokorelasi. Seperti pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Model Summary<sup>b</sup>

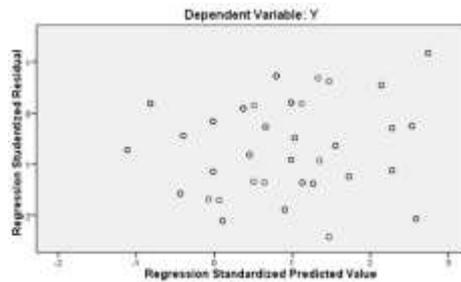
Model	Durbin-Watson
	1,933 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain pada persamaan regresi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibandingkan pada Gambar 3 berikut ini.



**Gambar 3.** Normal Probability Plot  
 Sumber : Hasil olah SPSS

Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada *scatterplot* tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Setelah data telah valid dan reliabel serta memenuhi syarat asumsi klasik maka dilakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4.** Uji t (Coefficients<sup>a</sup>)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.143	1.333		4.700	.000
	X1	4.120	.260	3.088	5.460	.009
	X2	7.099	.223	5.086	6.446	.008

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Hasil olah SPSS

Tabel 4 juga menunjukkan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan melalui software SPSS. Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan regresi linier berganda di penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 5,143 + 4,120(X1) + 7,099(X2)$ .

Penetapan variabel bebas yang berpengaruh dominan diantara variabel penilaian kinerja dan komitmen organisasi ditentukan oleh nilai koefisien regresi. Di antara nilai koefisien regresi yang ditemukan, terlihat bahwa nilai koefisien variabel bebas komitmen organisasi yaitu 7,099 lebih besar dibandingkan nilai koefisien variabel bebas penilaian kinerja. Dengan demikian variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel penilaian kinerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Setelah mengetahui tingkat signifikansi setiap variabel bebas secara parsial yang mempengaruhi variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5.** Uji F (ANOVA<sup>a</sup>)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.654	2	.372	15.947	.009 <sup>a</sup>
	Residual	34.228	32	1.070		
	Total	34.971	34			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber : Hasil olah SPSS

Sebagai pendukung dari hasil pengujian hipotesis penelitian dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dari hasil perhitungan data pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,947 dengan probabilitas sebesar 0,009, hal ini berarti bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dapat dikatakan bahwa variabel penilaian kinerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan sejauh mana peranan dari variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 6.** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.474	.380	1.03423

Sumber : Hasil olah SPSS

Dari tabel tersebut terlihat tampilan hasil dari pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan pada hasil penghitungan Tabel 6 koefisien R sebesar 0,689 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel



bebas dengan variabel terikat. Koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,474 dan adjusted R squared sebesar 0,380 menunjukkan bahwa pada model regresi kontribusi variabel bebasnya sebesar 47,4% terhadap pembentukan variabel terikat. Sedangkan sisanya sebesar 52,6% ditentukan oleh variabel lain.

### 4.2 Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah dijelaskan sebelumnya maka akan disesuaikan dengan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah penjelasannya.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Hipotesis ini terbukti benar dan sesuai dengan temuan penelitian dari Harkat (2014) dan Syah *et al.* (2018). Kinerja seorang penyuluh dilihat dari pandangan bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu. Selain itu juga berdasarkan pandangan bahwa kinerja merupakan pengaruh-pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap Kabupaten. Penilaian kinerja yang merupakan alat utama untuk memahami hasil kerja sesuai dengan kemampuan seorang penyuluh. Penilaian ini juga dapat membantu organisasi untuk merencanakan pengembangan karir pada penyuluh tersebut. Selain itu juga menentukan kenaikan jabatan atau promosi terhadap para penyuluh yang mempunyai kinerja yang baik, melalui evaluasi ketrampilan, kemampuan serta pencapaian kinerja pegawainya selama ini. Dengan adanya penilaian kinerja akan memunculkan keinginan penyuluh untuk berusaha memperlihatkan kinerja terbaiknya agar mendapatkan penilaian yang baik dari organisasi. Umpan balik yang terjadi akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan dari penyuluh.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Hipotesis kedua terbukti benar dari sejalan dengan penelitian Maindoka *et al.* (2017) serta Heriawan dan Barbara (2010). Penyuluh yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memberikan usaha secara maksimal untuk tercapainya keberlangsungan dan tujuan organisasi, rela berkorban demi kepentingan organisasi dan berkeinginan untuk tetap tinggal pada organisasi. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki para penyuluh akan meningkatkan komitmen organisasi sehingga para penyuluh mempunyai keinginan ikut serta untuk meningkatkan dan memajukan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Desawa dan I Made (2015). Salah satu kewajiban yang harus dicapai penyuluh adalah memberikan hasil kerja terbaiknya. Untuk mewujudkan hal tersebut, penyuluh bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang salah satunya adalah beragam hambatan berupa kesulitan di dalam maupun di luar pekerjaan. Tanpa adanya komitmen terhadap organisasi akan sulit menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa penilaian kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Penyuluh yang tidak mengalami kepuasan kerja akan mengalami gangguan dalam pekerjaannya. Gangguan tersebut seperti rasa stres yang berkelanjutan, terganggunya proses komunikasi dan interaksi terutama dengan para petani binaan. Mereka pun berpotensi untuk lebih mudah marah dan tidak relaks atau menunjukkan sikap yang tidak mau bekerja sama. Kinerja penyuluh yang menurun akan mempengaruhi kemajuan suatu usahatani di wilayah tersebut dan akan memberikan persepsi yang berbeda-beda pada setiap petani binaan akan efektifitas program penyuluhan.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis hasil penelitian dan pembahasannya maka peneliti menetapkan dua hal sebagai berikut yaitu (1) penilaian kinerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh; dan (2) komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh; dan (3) penilaian kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja penyuluh. Penulis memberikan saran agar organisasi dapat membentuk kepuasan kerja dari para penyuluh dengan cara memberikan insentif kepada mereka, memberikan dukungan sehingga mereka merasa memiliki tempat tersendiri di suatu organisasi tersebut, mereka yang puas akan meningkatkan kualitas kerja mereka dan menjadikan mereka lebih berkomitmen terhadap organisasi tersebut. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan keinginan mereka untuk berprestasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang dan memiliki karir yang lebih baik. Organisasi seharusnya meningkatkan komunikasi interpersonal antar pemimpin dan penyuluh, dan pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada mereka yang akan dinilai karena hal ini juga bertujuan untuk meminimalkan persepsi mereka bahwa penilaian bersifat subjektif dengan sejalan dengan para penyuluh dapat mengukur kinerjanya sendiri dan dapat meningkatkan kepuasan kerja para penyuluh. Organisasi dapat memberikan keyakinan bahwa apa yang dikerjakan para penyuluh berharga bagi organisasi, dengan begitu mereka merasa mendapat dukungan dari organisasi. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga mereka akan bekerja secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Al Hakim, Yusuf Rahman., Mochamad Irfan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela. 2019. Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, Vol.3 No.2 Mei



Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung

Darmawan, Didit. 2015. *Metodelogi Penelitian*. Metromedia, Surabaya

Darmawan, Didit., Mila Hariani, Ella Anastasya Sinambela. 2018. *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia, Surabaya

Desawa, Dwi, Aldila & I Made, Bagus, Dwiarta. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. UNITED MOTORS CENTER Cabang Basuki Rahmat Surabaya". *Majalah Ekonomi*. Vol.20, No.2, Pp.161-176

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta

Ellickson, M. C. & Logsdon, K. 2001. "Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees". *State and Local Government Review*. Vol.33, No.3, Pp. 174-184

Harkat, Avisena. 2014. "Pengaruh Presepsi atas Reward dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintahan Kabupaten Lumajang." *Jurnal Ilmiah INOVASI*. Vol.14, No.2, Pp.182-190

Heriawan, R. Ardi, Agung & Barbara, Gunawan. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Professional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Public. Role Stress Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal akuntansi dan Investasi*. Vol.11, No.1, Pp.42-52

Januari, Cindi Ismi. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 24, No 2

Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. ANDI, Yogyakarta

Maindoka, Pingkan., Bernhard, Tewel., & Farlane,S. Rumokoy. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompnsasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provisnis Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.3, Pp.3220-3229

Mowday, RT. L.W Porter & R.M. Steers. 1992. *Employee Organization Linkages, The Psychology of Comitment Absenteeism and Turn Over*. New York.

Neale & Noetheraft. 1990. *Organizational Behavior Developing Manajerial Skill*. Harper and Row Publishing. New York.

Preffer, J. 1994. *Competitive Advantage Through People: Unieashing the Power of the Workforce*

Robbins, Stephen P & Timothy A Judge. 2013. *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> ed*". New Jersey: Pearson Education, Inc. , publishing as Prentice Hall

Robbins Stephen & Mery Coulter. 2012. *Management*. Inc Prentice Hall, One Lake Street": Prentice Hall Pearson Education.

Syah, Haikal, Auzan., M. Syaharudin., & Budi Nurhadjo. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karier dan Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan Kerja melalui komitmen kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember". *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol.2, Pp.158-163