

Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen dan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jembrana

KADEK WIDYA GOTAMA*, I.G.A OKA SURYAWARDANI,
I GEDE SETIAWAN ADI PUTRA

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Udayana,
Jl. PB. Sudirman Denpasar 80232
Email: *widyagotama02@gmail.com
gungdani@gmail.com

Abstract

The Impact of Motivation and Work Culture on the Performance of Agricultural Instructors in Jembrana Regency

The agricultural sector plays an important role in the implementation of development in Jembrana Regency. The role of agricultural extension agents is very much needed to contribute to agricultural development. Because the extension worker directly guides the farmers to produce the expected behavior change. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and work culture on the performance of Agricultural Instructors in Jembrana Regency. This research was conducted from September to November 2020 at the Department of Agriculture and Food, Jembrana Regency. The location selection was made deliberately and the research sample consisted of 45 respondents (agricultural extension workers / direct supervisors) with the method of collecting data through questionnaires, then analyzed using quantitative methods using frequency distribution tables. The results showed that high motivation and a good work culture can increase the commitment of agricultural instructors in Jembrana Regency. Apart from that high commitment, good work culture and high motivation can also improve the performance of agricultural extension agents in Jembrana Regency. Efforts to maximize the performance of agricultural instructors in Jembrana Regency can be done by creating and optimizing the motivation, work culture and commitment of agricultural instructors properly. the implementation of development in Jembrana Regency.

Keywords: agricultural instructors, commitment, motivation, work culture

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan penyuluhan pertanian dalam era otonomi daerah menghadapi tiga tantangan pokok yaitu : (1) Orientasi pembangunan pertanian ke arah pendekatan agribisnis, (2) Peningkatan peranan dan peran serta masyarakat

dalam hal ini petani dan anggota masyarakat pedesaan lainnya, (3) pelaksanaan desentralisasi yang mengarah kepada pelaksanaan otonomi daerah yang lebih luas. Sejalan dengan perkembangan pembangunan dan arus reformasi yang terus bergulir, kebijaksanaan penyelenggaraan penyuluhan pertanian juga mengalami perubahan yang cukup berarti baik perubahan institusi penyuluhan pertanian maupun perubahan sistem penyelenggaraan penyuluhan pertanian, mulai dari tingkat nasional sampai pada tingkat lapangan. Dimana dalam kurun waktu ± 5 tahun belakangan ini penyuluh pertanian Kabupaten Jembrana mengalami kemunduran dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dilihat dari penyuluh pertanian Kabupaten Jembrana merasa belum menemukan wadah bernaung yang bisa memayungi dan memberi motivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik, disamping adanya kesenjangan informasi, bimbingan dan pembinaan serta belum adanya kejelasan tentang pengorganisasian bagi terkoordinirnya para penyuluh pertanian dalam suatu wadah (lembaga) tersendiri. Berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi pada kebijakan di bidang penyelenggaraan penyuluhan pertanian, dirasakan terjadi perubahan motivasi kerja dan budaya kerja yang tidak konsisten. Dalam kurun waktu 2018 sampai dengan 2019.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana (2) Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana (3) Apa langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana.

1.3 Tujuan

Tujuan penulisan ini untuk mengetahui (1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jembrana (2) Menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jembrana (3) Mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan tingkat kinerja (*performance*) Penyuluh Pertanian di Kabupaten Jembrana.

2. Metode Penelitian

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Jembrana.. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan November 2020.

2.2 *Jenis dan Sumber Data*

Jenis data penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

2.3 *Metode Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada responden (Penyuluh Pertanian/Atasan Langsung), dan dokumentasi.

2.4 *Sampel Penelitian*

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode purposive sampling yaitu sampel ditentukan secara sengaja karena penelitian ini bersifat khusus dengan subyek penyuluh pertanian. Maka seluruh populasi atau penyuluh pertanian dijadikan sampel penelitian.

2.5 *Variabel dan Analisis Data*

Variabel-variabel penelitian ini diukur melalui metode skoring. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 *Motivasi*

Variabel motivasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan 5 indikator yang berhubungan dengan motivasi.

Tabel 1.

Deskripsi Jawaban Responden Motivasi Kerja terhadap Indikator Kebutuhan Dasar

No	Skor	kategori	rata-rata	Kebutuhan Dasar	
				orang	persentase
1	9 - 11,2	sangat rendah	2,5	3	6,7
2	11,2 - 13,4	Rendah	3,6	9	20
3	13,4 - 15,6	Sedang	3,1	3	6,7
4	15,6 - 17,8	Tinggi	4	24	53
5	17,8 - 20	sangat tinggi	4,8	6	13
Total				45	100.0

Berdasarkan Tabel 1 Motivasi kerja terhadap kebutuhan dasar menunjukkan bahwa motivasi kerja penyuluh berada pada kategori tinggi dengan persentase 53%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan dasar mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

3.2 *Budaya Kerja*

Variabel budaya kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan 5 indikator yang berhubungan dengan budaya kerja.

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden Budaya Kerja terhadap Inovasi

No	Skor	kategori	rata-rata	Jumlah	
				orang	persentase
1	9 – 10,2	sangat rendah	3	2	4,4
2	10,2–11,4	Rendah	3,6	11	24,4
3	11,4 – 12,6	Sedang	4	16	35,5
4	12,6 – 13,8	Tinggi	4,4	8	17,7
5	13,8 – 15	sangat tinggi	4,7	8	17,7
Total				45	100.0

Berdasarkan Tabel 2 Budaya kerja terhadap indikator inovasi menunjukkan bahwa indikator inovasi dengan budaya kerja menunjukkan indeks penilaian dengan skor 11,4 – 12,6 kategori sedang dengan presentase 35,5%, hal ini menunjukkan bahwa inovasi dapat meningkatkan budaya kerja dari tidak secara signifikan terhadap penyuluh.

3.3 *Komitmen*

Variabel komitmen dalam penelitian ini merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan 5 indikator yang berhubungan dengan komitmen.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Komitmen terhadap Kemampuan Menginternalisasi Tujuan

No	Skor	kategori	rata-rata	Jumlah	
				Orang	persentase
1	9 – 10,2	sangat rendah	3	2	4.4
2	10,2–11,4	rendah	3,6	4	8.8
3	11,4 – 12,6	sedang	4	26	57.7
4	12,6 – 13,8	tinggi	4,4	4	8.8
5	13,8 – 15	sangat tinggi	4,8	9	20
Total				45	100.0

Berdasarkan Tabel 3 komitmen terhadap indikator kemampuan menginternalisasi tujuan menunjukkan bahwa indikator komitmen dengan kemampuan menginternalisasi indeks penilaian dengan skor 11,4 – 12,6 kategori sedang memiliki presentase 57, dapat meningkatkan budaya kerja secara signifikan.

3.4 Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang diukur dengan menggunakan 5 indikator yang berhubungan dengan kinerja.

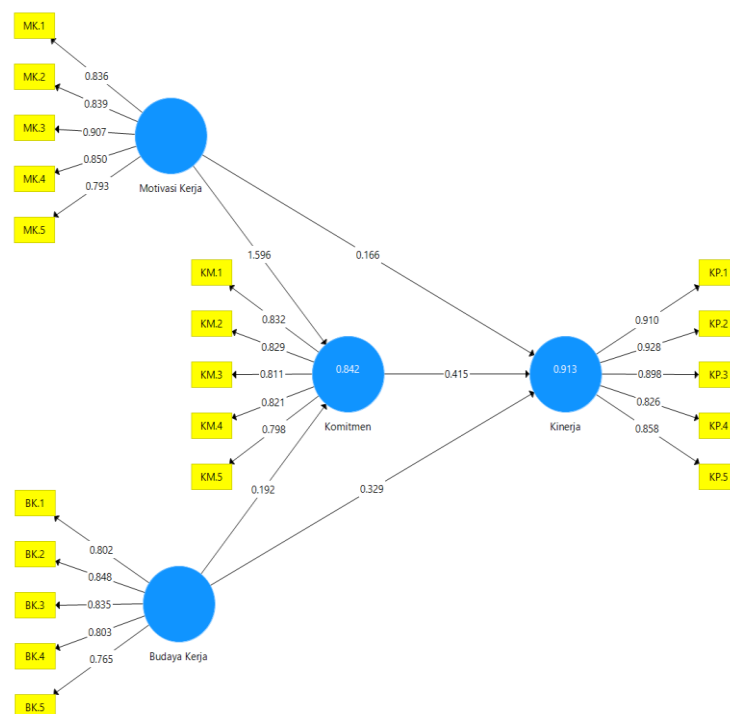
Tabel 4.

Deskripsi Jawaban Responden Kinerja terhadap Sikap terhadap *Quantity of Work*

No	Skor	Kategori	Rata-rata	Jumlah	
				Orang	Persentase
1	9 – 10	sangat rendah	3	12	26,6
2	10 – 11	rendah	3,6	9	20
3	11 – 12	sedang	4	7	15,5
4	12 – 13	tinggi	4,3	1	2,2
5	13 – 14	sangat tinggi	4,6	1	2,2
Total				45	100.0

Berdasarkan Tabel 4 Kinerja terhadap indikator sikap terhadap *quantity of work* menunjukkan bahwa indikator *quantity of work* dengan menunjukkan indeks penilaian dengan skor 9 – 10 kategori sangat rendah dengan presentase 26,6%, hal ini menunjukkan bahwa *quantity of work* belum dapat meningkatkan kinerja.

3.5 Analisis Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1.

Hasil *Outer Model* Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Dan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Jember

Model pada Gambar 1 menunjukkan bahwa terdapat 15 indikator yang memiliki loading factor lebih dari 0,7 dimana indikator tersebut dapat merefleksikan variabel. Terdapat variabel independen pengaruh motivasi kepada petani. Terdapat satu variabel dependen yaitu keputusan penyuluh pertanian.

3.6 Pengujian Validitas Model

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas *Convergent AVE*

Average Variance Extracted (AVE)	
Budaya Kerja	0.658
Kinerja	0.783
Komitmen	0.670
Motivasi Kerja	0.715

Berdasarkan analisis yang terlihat pada Tabel 5, nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0.5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian valid.

3.7 Pengujian Hipotesis

Besarnya pengaruh laten eksogen terhadap laten endogen dapat dilihat dari nilai koefisien tiap jalur sehingga dapat dijelaskan pengaruhnya sebagai berikut.

1. Nilai *p-value* variabel budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0,002 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan ($0,002 < 0,05$) dan nilai *t statistics* sebesar 3,045 yang dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistics* > *t-value* ($3,045 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai *p-value* variabel budaya kerja terhadap komitmen sebesar 0,037 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan ($0,037 < 0,05$) dan nilai *t statistics* sebesar 2,091 yang dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistics* > *t-value* ($2,091 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.
3. Nilai *p-value* variabel komitmen terhadap kinerja sebesar 0,002 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan ($0,002 < 0,05$) dan nilai *t statistics* sebesar 3,057 yang dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistics* > *t-value* ($3,057 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Nilai *p-value* variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,047 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan ($0,047 < 0,05$) dan nilai *t statistics* sebesar 1,993 yang dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistics* > *t-value* ($1,993 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Nilai *p-value* variabel motivasi kerja terhadap komitmen sebesar 0,000 yang dibandingkan dengan signifikan sebesar 0,05. Karena nilai *p-value* < signifikan ($0,000 < 0,05$) dan nilai *t statistics* sebesar 6,330 yang dibandingkan dengan *t-tabel* sebesar 1,96. Karena nilai *t-statistics* > *t-value* ($6,330 > 1,96$) maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut motivasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana. Variabel komitmen penyuluh memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana. Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana, maka Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Jembrana hendaknya menciptakan budaya kerja yang baik bagi penyuluh serta mengoptimalkan motivasi yang diberikan kepada penyuluh.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat penulis sampaikan antara lain sebagai berikut Dinas Pertanian dan Pangan diharapkan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana, agar mampu secara konsisten memacu motivasi penyuluh dan menerapkan budaya kerja yang kondusif guna mewujudkan komitmen para penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian di Kabupaten Jembrana, diharapkan dapat menjaga dan mempertahankan komitmennya dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Dalam upaya mengoptimalkan kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian dan Pangan kabupaten jembrana hendaknya mampu memacu motivasi dan menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui penyediaan sarana dan prasana penyuluhan yang berbasis teknologi informasi di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), pelaksanaan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan penyuluhan pertanian baik secara terjadwal maupun insidentil serta bersinergi dengan pihak terkait yang mendukung penyelenggaraan penyuluhan pertanian. Kepada para peneliti dapat dijadikan bahan dan informasi untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya.

5. Ucapan Terima Kasih

Penyusunan e-jurnal ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada Kepala Dinas dan Staf Penyuluhan Pertanian Kabupaten Jembrana dan kemudahan selama proses pengambilan data, serta kepada para pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga jurnal ini dapat disusun dengan tepatwaktu.

Daftar Pustaka

- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2), 191-200.
- Aldo, H. G. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1): 3-4.
- Bahua, M. I., Jahi, A., Asngari, P. S., Saleh, A., & Purnaba, I. G. P. 2010. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani jagung di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Agropolitan*, 3(1), 293-303.
- Bahua, M. I., & Musa, N. 2018. Pengaruh kompetensi pada kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani jagung. *In Prosiding Seminar Nasional Pengembangan Teknologi Pertanian*.
- Bahua, M. I. 2018. Peran Kompetensi Penyuluh Pertanian pada Keterampilan Petani Bawang Merah. *Agriekonomika*, 7(2), 112-119.
- Chukwuma, & Obiefuna. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2):172.
- Dolphina, E. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Semantik*, 2(1). Sugiyono, 2014. Metode Analisis Deskriptif.
- Fachreza, S. M., & Majid, M. S. A. 2018. Pegaaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank. *jurnal Magister Manajemen ISSN*, 2302-0199.
- Gardjito, A. H. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equetion Modeling*. Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutarni, Trisnanto Teguh Budi, Unteawati Bina. 2018. Preferensi Konsumen terhadap Atribut Produk Sayuran Organik di Kota Bandar Lampung. *Politeknik Negeri Lampung. Jurnal Penelitian Pertanian Terapan Vol.17 (3): 203-211*.
- Zepri, Zul Zamal. 2009. Analisis Karakteristik dan Perilaku Konsumen Sayuran Organik. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.