

## MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN BERAU

*(Work Motivation and Performance of Agricultural Extension Workers  
in Berau Regency)*

MANSUR TANCA<sup>△</sup>, MUHAMMAD JAMAL AMIN<sup>△△</sup>, SUDIRAH<sup>△△△</sup>

Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka

Jl. P. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten. 15418.

Email: <sup>△</sup>[mansurtanca@gmail.com](mailto:mansurtanca@gmail.com), <sup>△△</sup>[muhammadjamalamin@yahoo.co.id](mailto:muhammadjamalamin@yahoo.co.id), <sup>△△△</sup>[sudi@ecampus.ut.ac.id](mailto:sudi@ecampus.ut.ac.id)

Manuskrip diterima: 1 September 2021. Revisi diterima: 11 Januari 2021.

### ABSTRAK

Penyuluh pertanian memiliki prestasi kerja yang masih perlu untuk ditingkatkan. Hal ini menggambarkan bahwa perlu peningkatan motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Berau. Analisis dilakukan secara deskriptif. Motivasi kerja penyuluh pertanian dinilai dari prestasi kerja, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, gaji/upah, dan hubungan kerja. Kinerja penyuluh pertanian ditinjau dari persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan.

Kata kunci: Kinerja, motivasi kerja, penyuluh pertanian.

### ABSTRACT

*Agricultural extension workers have work performance that should be increased. This illustrates that it is needed the increase of work motivation and performance of agricultural extension workers. This study aimed to analysis the work motivation and performance of agricultural extension workers in Berau Regency. The analysis was done descriptively. The work motivation of agricultural instructors could be assessed from work performance, recognition from others, responsibility, opportunities for advancement, salary/wages, and work relations. The performance of agricultural extension workers could be viewed from the preparation of agricultural extension, implementation of agricultural extension, evaluation and reporting.*

*Keywords: Performance, work motivation, agricultural extension worker.*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Pemberlakuan otonomi daerah menyebabkan penyelenggaraan penyuluhan pertanian sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemerintah daerah baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, maupun pembiayaan. Menurut Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPSDMP) Kementerian Pertanian dalam Halil dan Armia (2012), sejak berlakunya otonomi daerah, pemerintah pusat baik secara langsung maupun melalui pemerintah

provinsi mempunyai wewenang untuk memfasilitasi pemerintah kabupaten/kota sehingga pemerintah kabupaten/kota dapat menyelenggarakan penyuluhan pertanian secara produktif, efektif, dan efisien sesuai kebutuhan lokal. Penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang menyangkut aspek-aspek perencanaan, kelembagaan, ketenagaan, program, manajemen, dan pembiayaan menjadi wewenang dan tanggungjawab pemerintah kabupaten/kota.

Sebagian penyelenggaraan penyuluhan kurang terprogram dan terlaksana dengan baik bahkan ada yang mengalami stagnasi.



Permasalahan lainnya adalah sistem penyuluhan belum terpadu dan tenaga penyuluh lapangan masih sedikit sementara petani perlu mitra kerja dalam proses alih teknologi. Pengembangan pertanian di daerah memerlukan peran penyuluh pertanian yang sangat besar di mana hal tersebut ditunjang oleh motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian.

Faktor motivasi terbentuk dari sikap penyuluh pertanian dalam menghadapi situasi lingkungan kerja. Sikap seperti ini merupakan kondisi mental yang mendorong diri penyuluh pertanian untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Ini berarti bahwa penyuluh pertanian baik secara mental maupun fisik harus siap memahami tujuan kerja dan target kerja yang ingin dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan kondisi kerja khususnya yang berkaitan dengan kegiatan penyuluhan pertanian.

Kinerja merupakan perwujudan dan kemampuan dalam bentuk kerja nyata. Hal ini berarti kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hasil evaluasi kinerja penyuluh pertanian baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau tahun 2019, menunjukkan bahwa rata-rata Nilai Prestasi Kerja (NPK) penyuluh pertanian sebesar 66,37 di mana termasuk kategori prestasi kerja cukup. Ini menggambarkan bahwa motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian masih belum optimal.

Kabupaten Berau merupakan salah satu dari kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur, terdiri dari 13 kecamatan dan 110 kelurahan/kampung. Penduduk Kabupaten Berau sebagian berprofesi sebagai petani dengan jumlah sekitar 36,15% dari total penduduk. Masyarakat petani dan keluarganya sebagian masih mengelola usahatani dengan cara-cara tradisional, belum memanfaatkan teknologi pertanian yang modern sehingga belum mendapatkan hasil pertanian dengan produktifitas yang tinggi. Produktifitas tanaman padi di Kabupaten Berau pada tahun 2019 sebesar 3,008 ton, di mana masih di bawah

produktifitas padi rata-rata nasional yang mencapai 5,700 ton ha<sup>-1</sup>. Penyuluh pertanian sebagai aparatur pemerintah daerah perlu memberikan kinerja yang terbaik dalam melakukan kegiatan penyuluhan terhadap pelaku usaha pertanian khususnya petani. Kinerja penyuluh pertanian yang optimal diduga akan mendorong perubahan perilaku petani sehingga akan berdampak pada peningkatan produktifitas dan kesejahteraan petani. Penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Berau.

### Kerangka Pemikiran

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian dapat diilustrasikan pada Gambar 1. Menurut Sarwoto (2010), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pembagian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Menurut Herzberg dalam Syaifuddin (2018), faktor pemuas (*satisfier*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*).
2. Pengakuan orang lain (*recognition*).
3. Tanggung jawab (*responsibility*).
4. Peluang untuk maju (*advancement*).
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*).
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

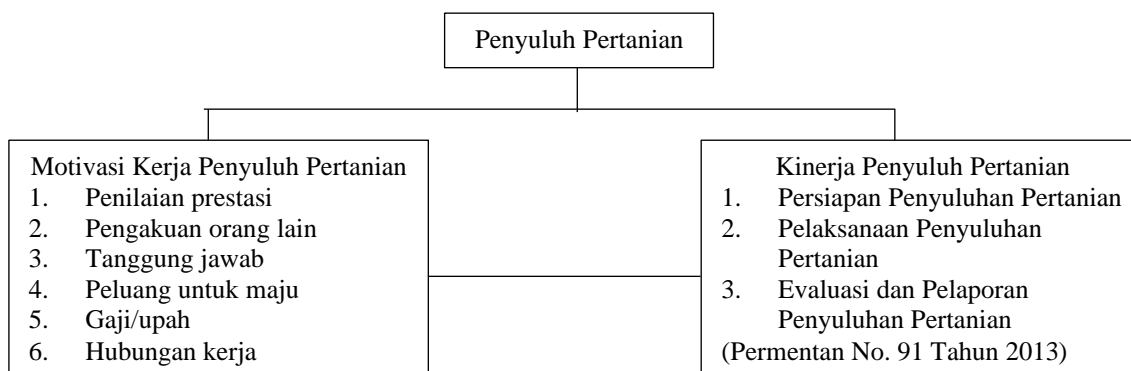
Faktor pemelihara (*dissatisfier*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan, meliputi:

1. Kompensasi.
2. Keamanan dan keselamatan kerja.
3. Kondisi kerja.
4. Status.
5. Prosedur perusahaan.

6. Hubungan kerja di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Menurut Syaifuddin (2018), kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan

yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan dapat dioptimalkan.



Gambar 1. Kerangka pemikiran.

Menurut Mahmudi (2015), kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja dan fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Bloom (1908) sebagaimana dikutip oleh Wardiah (2016), ada tiga bentuk perilaku manusia antara lain:

1. Pengetahuan (*knowledge*).  
Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang paling penting dalam membentuk tindakan seseorang. Pengetahuan merupakan hasil dari mengetahui yang terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan

terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indra manusia.

2. Sikap (*attitude*).  
Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktifitas, tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku. Sikap merupakan keadaan mental dan saraf dari kesiapan yang diatur oleh pengalaman yang memberi pengaruh yang terarah terhadap respons individu pada semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya. Sikap merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau obyek. Manifestasi sikap tidak dapat langsung dilihat tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu.
3. Tindakan (*practice*).  
Sikap belum tentu terwujud dalam bentuk namun ada kecenderungan beberapa sikap untuk bertindak (praktik). Oleh karena itu, untuk mewujudkan sikap menjadi suatu tindakan diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, seperti fasilitas atau sarana dan prasarana.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2020. Lokasi penelitian pada sembilan kecamatan di Kabupaten Berau, Berau, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia yaitu Kecamatan Sambaliung, Gunung Tabur, Telur Bayur, Segah, Kelay, Tanjung Batu, Tabalar, Biatan Lempake, dan Talisayan. Wawancara dilakukan terhadap 54 penyuluh pertanian. Analisis secara deskriptif dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Berau. Motivasi kerja penyuluh pertanian ditinjau dari segi prestasi kerja, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, gaji/upah, dan hubungan kerja. Kinerja penyuluh pertanian ditinjau dari persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian

Motivasi kerja penyuluh pertanian dinilai dari enam indikator yakni penilaian prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang maju, gaji/upah, dan hubungan kerja. Gaji/upah sangat berpotensi mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian menerima tunjangan kinerja (insentif) sebagai pejabat fungsional. Masih terdapat penyuluh pertanian yang berstatus THL dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang dibebankan sama dengan penyuluh pertanian yang sudah berstatus PNS namun dengan gaji yang lebih rendah.

Menurut Clelland sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2003), terdapat beberapa hal yang memotivasi seseorang antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang sehingga akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan terdapat

kemungkinan untuk diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai kinerja yang tinggi akan mendapatkan pendapatan yang besar, dan dengan pendapatan yang besar akhirnya kebutuhan-kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Hal ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan termotivasi untuk mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan dapat merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik sehingga dapat menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Adams dalam Purwanto dan Elu (2017) menjelaskan bahwa motivasi seseorang tergantung pada perbandingan *outcomes* yang diterimanya dengan orang lain, teori ini dikenal sebagai teori kesamaan (*equaty theory*). Ketidaksamaan *outcomes* akan mengusik perasaan seseorang yang menerima gaji lebih rendah, sehingga ia merasa ada ketidaksamaan di antara keduanya. Jika perasaan tidak sama ini muncul maka motivasi kerja yang dimiliki oleh orang yang menerima gaji lebih rendah juga berubah. Dalam praktek jika seseorang menerima ketidaksamaan dalam bekerja umumnya ia

akan berperilaku seperti mengubah *input* kerjanya, mengubah *outcomes*, keluar dari tempat kerjanya, menerima kondisi tersebut dengan harapan di masa depan akan ada perubahan, dan mencari perbandingan yang lain.

Sementara itu teori harapan (*expectancy theory*) yang dikemukakan oleh Vroom dalam Purwanto dan Elu (2017) berusaha memberikan jawaban tentang faktor-faktor apa yang menentukan keinginan/kemauan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut teori harapan, motivasi seseorang akan meningkat jika upaya-upaya yang mereka lakukan berhubungan dengan penilaian kinerja yang tinggi. Penilaian kinerja yang tinggi akan berdampak pada imbalan yang diterima, dan imbalan yang diterima sesuai dengan tujuan pribadinya.

Armstrong (2003) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Pelaksanaan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu dimotivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan.

### **Kinerja Penyuluh Pertanian**

Menurut Bahua (2014), kinerja dapat diartikan sebagai aksi atau perilaku individu yang berupa bagian dari fungsi kerja aktualnya dalam suatu organisasi, yang disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi di mana tempat bekerja. Kinerja penyuluh pertanian dalam ditinjau dari tiga indikator, yakni persiapan kegiatan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan pertanian, dan evaluasi penyuluhan pertanian.

Menurut Pakpahan (2017), faktor internal yang mempengaruhi kinerja penyuluhan pertanian adalah pendanaan. Pendanaan sangatlah penting dalam pencapaian target penyuluhan karena berhubungan dengan biaya operasional PPL, biaya operasional BPP, pemeliharaan BPP, dan penyusunan program kerja. Menurut Mahmudi (2015),

kinerja merupakan suatu konstruk multi-dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. Sementara itu Simanjuntak dalam Syaifuddin (2018) menjelaskan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Faktor dukungan organisasi yang sangat mempengaruhi kinerja terutama dalam hal penyediaan sarana dan prasarana kerja.

Sementara itu Purwanto dan Elu (2017) menjelaskan bahwa prestasi kerja (kinerja) bukanlah hal yang berdiri sendiri dan faktor yang tetap. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, motivasi, dan dukungan organisasi. Menurut Siregar dan Saridewi (2010), kinerja penyuluh merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Seorang penyuluh memiliki kinerja baik apabila frekuensi penyuluhan yang dilakukan sangat tinggi, mempunyai kemampuan memotivasi, dan berkomunikasi dengan petani.

### **KESIMPULAN**

Motivasi kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Berau dapat diukur dari unsur prestasi, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, gaji/upah, dan hubungan kerja. Kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Berau dapat ditinjau dari indikator persiapan kegiatan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan pertanian, dan evaluasi penyuluhan pertanian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bahua MI. 2014. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Deepublish, Yogyakarta.

- Halil W, Armiati. 2012. Sistem Penyuluh Pertanian di Indonesia. BPTP Balitbangtan, Sulawesi Selatan.
- Hasibuan M. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Purwanto AJ, WB Elu. 2017. Inovasi dan Perubahan Organisasi. Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Sarwoto. 2010. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Gahlia Indonesia, Jakarta.
- Syaifuddin. 2018. Motivasi dan Kinerja Pegawai. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Wardiah ML. 2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Pustaka Setia, Bandung.