

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN SUBANG, PROVINSI JAWA BARAT

Oleh:

Amelia Nani Siregar¹ dan Tri Ratna Saridewi²

¹Pengajar di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Bogor

²Dosen Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Bogor

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Disamping itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui kontribusi motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat ($r = 0,75$) antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian. Budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluh pertanian ($r = 0,79$). Motivasi dan budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat ($r = 0,81$) dengan kinerja penyuluh pertanian. Secara parsial, motivasi memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh 62% terhadap kinerja penyuluh pertanian. Secara bersama-sama, motivasi dan budaya kerja mempunyai efek sinergi sehingga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%. Sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugas (bekerja) karena kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), 20,41% penyuluh pertanian bekerja karena kebutuhan untuk berafiliasi dan hanya 4,08% penyuluh pertanian yang bekerja karena kebutuhan akan jabatan (kekuasaan), sedangkan penyuluh pertanian lainnya bekerja karena ketiganya, yaitu kebutuhan akan afiliasi, kekuasaan dan prestasi.

Kata kunci: Motivasi, budaya kerja, pelaksanaan tugas, penyuluh pertanian, Subang.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja penyuluh pertanian dirasakan mulai menurun sejak berlakunya otonomi daerah. Penyuluh pertanian banyak yang beralih fungsi menjadi pejabat struktural atau tetap menjadi penyuluh pertanian tetapi tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada awalnya penyuluh pertanian merupakan aparat pusat yang bekerja di daerah untuk membantu petani di perdesaan. Setelah

mengalami perubahan bentuk kelembagaan dengan adanya otonomi daerah, maka saat ini penyuluh pertanian yang langsung membina petani merupakan aparat pemerintah daerah. Beberapa daerah tingkat II menganggap bahwa penyuluh pertanian tidak penting karena tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan asli daerah (PAD) sehingga beberapa penyuluh pertanian berpindah profesi menjadi aparat kecamatan untuk bertugas sebagai staf administrasi. Penyuluh pertanian yang lainnya menjadi pejabat struktural di dinas-dinas lingkup

pemerintah daerah, sehingga pembinaan terhadap petani semakin berkurang.

Kegiatan pertanian saat ini mengarah kepada pengembangan agribisnis. Untuk menjalankan agribisnis diperlukan pembinaan bagi petani yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhannya agar mereka mampu mengelola usahatannya. Lembaga yang berkompeten melaksanakan pembinaan adalah lembaga penyuluhan pertanian. Kualitas petani dalam menjalankan agribisnis sangat tergantung kepada kinerja penyuluh yang langsung melakukan pembinaan kepada petani di lahan usahatannya.

Sejak berlakunya otonomi daerah, kegiatan penyuluhan pertanian mengalami penurunan secara drastis. Hal ini disebabkan karena terjadi perbedaan persepsi tentang penyuluhan pertanian, struktur kelembagaan yang beragam dan hambatan dalam menjalankan tugas dan fungsi penyuluh pertanian. Disamping itu, pendanaan penyuluhan yang dibiayai dari APBN dan APBD-II dinilai masih kurang sehingga mengganggu pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Ketidakpuasan penyuluh pertanian diungkapkan dengan tindakan mutasi ke jabatan lain (struktural atau tenaga teknis) sehingga jumlah penyuluh pertanian semakin berkurang. Kondisi ini menyebabkan terjadinya penurunan kinerja penyuluhan pertanian termasuk aspek ketenagaan yaitu penyuluh pertanian.

Tidak sepenuhnya penyuluh pertanian menyadari tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan, fasilitas bekerja minim, insentif kurang, karir tidak jelas, dan dukungan pemerintah belum optimal. Rendahnya kinerja penyuluh pertanian di lapangan disebabkan karena faktor ketidakpastian lingkungan eksternal, misalnya kebijakan pemerintah mengenai penyuluh pertanian yang selalu berubah-ubah dapat memberikan kontribusi terhadap rendahnya kinerja penyuluh pertanian.

Mencermati keadaan yang terjadi, pemerintah pusat mengambil tindakan berupa program revitalisasi penyuluhan pertanian yang memberikan semangat baru bagi para penyuluh, apalagi dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian dan rencana adanya Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia sehingga jabatan penyuluh pertanian tidak hanya merupakan jabatan fungsional tetapi juga jabatan profesi. Beberapa daerah tingkat II sudah menerapkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 sehingga memberi semangat kepada para penyuluh pertanian untuk kembali mengaktivasi diri menjalankan tugas dan fungsinya.

Penyuluh Pertanian merupakan mitra sekaligus guru bagi petani dalam mengelola usahatannya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/02/Menpan/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya bahwa tugas pokok penyuluh pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi dan penunjang kegiatan penyuluhan pertanian dalam upaya pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan petani.

Saat ini pemerintah telah menetapkan anggaran berbasis kinerja kepada enam Kementrian, salah satunya adalah Kementerian Pertanian sehingga variabel kinerja menjadi semakin penting. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi bagaimana seseorang telah melaksanakan tugas-tugasnya dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan (*ability*) penyuluh pertanian yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pendidikannya, faktor motivasi, yaitu motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan kerja, sarana dan prasarana, budaya kerja (*workplace culture*) yang membentuk kebiasaan pegawai ditempat tugas dan menjadi sikap yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Hasil wawancara dengan beberapa penyuluh pertanian menunjukkan bahwa setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 dan rencana menjadikan penyuluh pertanian sebagai jabatan profesi telah memberikan semangat baru bagi para penyuluh untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki budaya kerja yang selama ini diabaikan. Penelitian ini ingin membuktikan apakah ada pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian dan berapa besar pengaruhnya (kontribusi) terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian, baik secara parsial maupun gabungan?
2. Berapa besar pengaruh (kontribusi) variabel motivasi dan budaya kerja secara parsial maupun gabungan terhadap pelaksanaan tugas penyuluh pertanian?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian.

2. Mengetahui pengaruh (kontribusi) motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi khazanah ilmu pengetahuan dan merupakan masukan bagi pengambil kebijakan dalam pengembangan tenaga penyuluh pertanian.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Budaya Kerja) sebagai variabel eksogenus dan variabel Y (Kinerja Penyuluh Pertanian) di Kabupaten Subang sebagai variabel endogenus.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*), menggunakan prinsip dasar sebagai berikut (Sarwono, 2007):

1. Adanya linearitas: hubungan antar variabel bersifat linier.
2. Adanya aditivitas: tidak ada pengaruh interaksi (multikolinearitas), yang tercermin dari indikator tiap variabel yang tidak sama.
3. Data berskala interval: semua variabel yang diobservasi mempunyai data yang berskala interval (*scaled values*). Jika data belum dalam skala interval, harus diubah terlebih dahulu menggunakan metode suksestive internal.
4. Semua variabel residual (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel dalam model. Jika variabel residual berkorelasi dengan variabel endogenus dalam model berakibat hasil regresi menjadi tidak tepat untuk mengestimasi parameter-parameter jalur.
5. Sebaiknya hanya terdapat multikolinearitas yang rendah. Jika variabel endogenus mempunyai hubungan

yang sangat tinggi, maka akan meningkatkan standar error dari koefisien beta yang digunakan untuk menghilangkan ragam dalam melakukan analisis korelasi secara parsial.

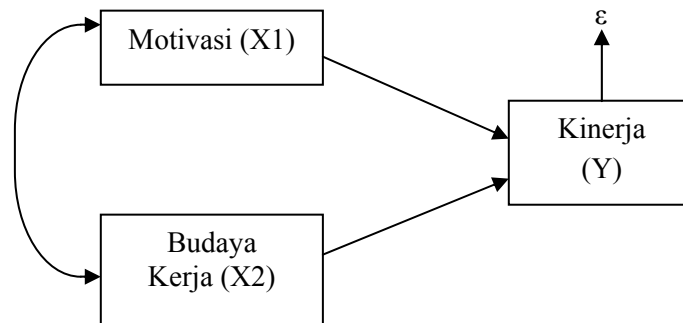
6. Adanya rekursivitas: semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran kembali (*looping*).
7. Spesifikasi model sangat diperlukan untuk menginterpretasi koefisien-koefisien jalur.
8. Menggunakan korelasi dan regresi. Jika menggunakan dua variabel berskala interval, maka digunakan korelasi Pearson.

Kriteria korelasi (r) yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Sarwono, 2007):

- 0 – 0,25 : korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
>0,25 – 0,5 : korelasi cukup kuat
>0,5 – 0,75 : korelasi kuat
>0,75 – 1 : korelasi sangat kuat

Kerangka Pemikiran (Conceptual Framework)

Motivasi dan budaya kerja diduga mempunyai hubungan linear positif dengan kinerja penyuluh pertanian.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Subang pada bulan April sampai dengan September 2009. Kabupaten Subang dipilih secara purposif dengan pertimbangan bahwa kabupaten ini mewakili kabupaten yang sudah mempunyai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K), terdapat banyak program pertanian yang dilaksanakan di wilayah ini dan aktifnya penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi penyuluh pertanian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kabupaten Subang 170 orang. Menggunakan asumsi tugas dan fungsi penyuluh pertanian relatif homogen dan adanya keterbatasan biaya, waktu dan tenaga, maka ukuran sampel (*sampling size*) ditentukan sekitar 25% dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (*simple random sampling*) sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 47 orang penyuluh pertanian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan terstruktur (kuesioner) non tes, yaitu pertanyaan yang menggunakan skala psikologi, dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju) untuk pertanyaan positif dan sebaliknya skor 1 (sangat setuju) sampai skor 5 (sangat tidak setuju) untuk pertanyaan negatif. Unit analisis adalah penyuluh pertanian yang berstatus PNS. Pertanyaan yang diajukan meliputi variabel kinerja, motivasi dan budaya kerja dengan indikator sebagai berikut:

1. Motivasi (X1), berdasarkan teori motivasi dari McClelland, meliputi (1) kebutuhan untuk berprestasi (2) kebutuhan akan kekuasaan dan (3) kebutuhan untuk bekerjasama (bersosialisasi).
2. Budaya Kerja (X2), dapat dilihat melalui (1) komitmen dan konsistensi terhadap tugas, (2) wewenang dan tanggung jawab, (3) kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas, (4) kepemimpinan dan keteladanan, (5) kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, (6) disiplin dan keteraturan, (7) semangat dan motivasi dan (8) penguasaan ilmu dan teknologi.
3. Kinerja Penyuluh Pertanian (Y) didasarkan pada kemampuan penyuluh dalam: (1) menyelesaikan masalah petani, (2) penguasaan materi, (3) daya tanggap penyuluh terhadap masalah petani, (4) mengadakan interaksi dengan petani, (5) menyampaikan pesan dan kemampuan memotivasi petani (Sulaiman, 2002 dan Tjiptono, 2001 dalam Subarna dkk., 2006).

Sebelum digunakan untuk penelitian ini, dilakukan pre tes kuesioner terhadap 30 orang penyuluh pertanian di lokasi penelitian. Perhitungan validitas menggunakan Pearson correlation, sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode split half.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen tersebut valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan reliabel ($r_{11} > 0.8$) artinya kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survey dengan cara responden (penyuluh pertanian yang menjadi sampel) mengisi kuesioner di lokasi penelitian. Disamping itu dilakukan pula wawancara untuk menggali informasi lebih lanjut. Data sekunder berupa dokumen tercetak diambil di kantor penyuluhan pertanian (BP4K), dinas pertanian, dan BPS kabupaten Subang.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi dan korelasi dengan bantuan program Excel dan SPSS12.

Uji prasyarat: dilakukan untuk menguji normalitas galat baku dengan uji Lilifors dan uji homogenitas dengan uji Bartlet. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang terkumpul dari hasil pengisian kuesioner mempunyai galat baku yang menyebar normal dan homogen sehingga dapat dilakukan uji selanjutnya karena uji ini merupakan syarat bahwa hubungan antar variabel bersifat positif linear. Uji signifikansi juga dapat dilihat dari hasil analisis regresi (Excel dan SPSS12) dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05 atau 0,01, dapat pula dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel.

Uji regresi dan korelasi: Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel, baik secara parsial maupun ganda dan mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai penyuluh pertanian, sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian melaksanakan tugas karena kebutuhan akan berprestasi. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan hasil kerja (kinerja) yang lebih baik daripada orang lain. Menurut Handoko (1992), karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai tujuan yg jelas dan cukup merupakan tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat.
2. Mereka senang dengan pekerjaan yg membutuhkan keahlian, keterampilan dan upaya pribadinya.
3. Merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri, khususnya dalam mencari solusi dari masalah-masalah yang dihadapinya.
4. Senang mendapat umpan balik terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Hodgetts (1998), menyatakan bahwa ciri-ciri khusus orang yg memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah:

1. Senang memikul tanggung jawab dalam bekerja karena kemampuan melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran prestasi bagi orang tersebut (*personal responsibility*).
2. Senang mengelakkan pekerjaan beresiko namun tidak mau pekerjaan yang terlalu tinggi risikonya maupun yang terlalu rendah. Lebih memilih resiko yang moderat dimana dia memiliki peluang untuk berhasil

karena tergantung pada kemampuannya (*moderate risk taking*).

3. Senang pada informasi sebagai umpan balik pada hasil kerjanya karena ia dapat memperbaiki hasil kerjanya/ penampilannya apabila kurang berhasil (*feedback on result*).
4. Penghargaan dalam bentuk uang tidak terlalu penting tetapi pengakuan akan dirinya itulah yang ia cari (*accomplishment*).
5. Senang bekerja sendiri sampai selesai, jarang meninggalkan pekerjaan yg belum selesai. Orang ini sangat realistis, tidak ingin membuat tujuan yang tidak mungkin dicapainya (*task preoccupation*).

Tujuan yang jelas disertai motivasi berprestasi yg tinggi akan menghasilkan usaha yang optimal untuk mewujudkannya dan pada gilirannya akan memberikan hasil yang optimal.

Menurut Maslow, apabila salah satu kebutuhan terpenuhi maka kebutuhan lain akan muncul. Self esteem berhubungan dengan kebutuhan berprestasi, kepandaian yang sempurna dan kompetisi yang menumbuhkan rasa percaya diri dan berhubungan dengan prestise, status, pengakuan dan penghargaan yang menumbuhkan rasa percaya diri.

Hekhausen dalam Setyobroto (2008) juga memberikan pandangan bahwa pada dasarnya ada dua hal yang selalu terkandung dalam motif berprestasi yaitu harapan untuk sukses dan takut gagal. Harapan untuk sukses dan takut gagal dihubungkan oleh grafik regresi linear negatif, artinya, semakin rendah rasa takut gagal, maka harapan sukses semakin tinggi. Sifat rasa percaya diri yang berlebihan (*over confidence*) mempunyai harapan sukses yang cukup besar dan takut gagalnya cenderung rendah. Orang ini menghargai kemampuan dirinya lebih tinggi dari kemampuan yang sebenarnya dimiliki. Sebaliknya, semakin meningkat rasa takut gagal maka semakin rendah

harapan suksesnya sehingga ter jadi *internal conflict* yang disebut *lack of confidence* (kurang percaya diri). Orang ini menghargai kemampuan dirinya lebih rendah dari kemampuan yang sebenarnya dimiliki.

Sesungguhnya terdapat dua ciri individu yang berbeda:

- a. Individu atau orang yang mudah termotivasi oleh keberhasilannya. Kemenangan atau keberhasilan yang dicapai akan mudah menimbulkan motivasi untuk mendapatkan kemenangan berikutnya.
- b. Individu atau orang yang mudah termotivasi oleh kegagalan. Individu tersebut karena takut akan mengalami kegagalan, kemudian termotivasi untuk berusaha sekuat tenaga mengatasi kegagalan dan mencapai prestasi yang setinggi-tingginya.

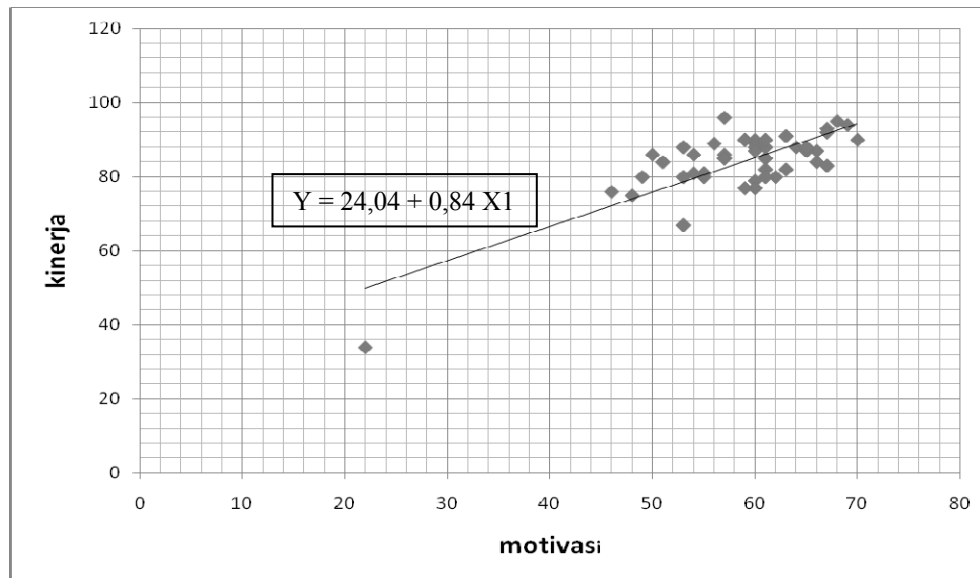
Sebanyak 20,41% penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugasnya sebagai penyuluh pertanian didorong oleh motivasi untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain terutama kepada petani. Mereka ingin menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain, banyak teman, bekerja bersama-sama dengan orang lain dan memiliki perhatian yang mendalam terhadap teman sesama penyuluh pertanian dan petani. Hanya 4,08% penyuluh pertanian yang bekerja karena kebutuhan akan kekuasaan atau jabatan. Penyuluh pertanian ini selalu berusaha mempengaruhi orang lain. Jika dalam kelompok, selalu berusaha menjadi pemimpin, pendapat atau keyakinannya benar sehingga percaya dirinya tinggi dan pandai mempengaruhi orang lain mulai dari persuasi (membujuk) sampai dengan koersi (pemaksaan). Mereka inilah penyuluh pertanian yang dapat berpindah

tugas menjadi pejabat struktural. Terdapat 10,20% penyuluh pertanian yang bekerja karena ingin berprestasi dan berafiliasi. Penyuluh pertanian yang mempunyai motivasi kurang terfokus atau merupakan gabungan dari motivasi ingin berprestasi, motivasi inginkan kekuasaan (jabatan) dan motivasi karena ingin berafiliasi sebanyak 8,16%. Mereka adalah penyuluh pertanian yang menjalankan tugas seadanya, tidak ingin terlihat menonjol dan tidak mengejar prestasi.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Hubungan antara motivasi dengan kinerja menunjukkan hubungan positif linear dengan model regresi $Y = 24,04 + 0,84 X_1$ (Gambar 1). Nilai r (korelasi) antara motivasi dengan kinerja sebesar 0,75. Hal ini berarti motivasi mempunyai hubungan yang kuat dan searah dengan kinerja. Makin tinggi motivasi akan membuat kinerja penyuluh pertanian semakin tinggi pula. Hubungan kedua variabel ini signifikan ($\text{sig} < 0,05$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi (pengaruh) motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 56%, sedangkan 44% nya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya, merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan yang dipangkunya.



Gambar 1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian

Menurut Wirawan (2009) individu yang memiliki kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, mempunyai pengendalian diri dan memiliki kompetensi. Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya. Pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja (*performance*) merupakan fungsi dari motivasi, kompetensi dan sistem kerja (Yusuf, 2009). Seorang pegawai yang telah mendapat diklat kadang tidak berpengaruh terhadap

kinerjanya dapat disebabkan karena motivasi dan atau sistem kerja atau budaya kerja yang kurang mendukung. Semakin tinggi motivasi, kompetensi dan budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya, dan sebaliknya.

Motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang tinggi karena dapat mendorong penyuluh pertanian untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Motif adalah sumber penggerak atau pendorong (*potential motivation*), sedangkan motivasi adalah proses aktualisasi dari sumber penggerak dan pendorong tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu (*actual motivation*). Motivasi adalah proses aktualisasi sumber penggerak dan pendorong tingkah laku individu dalam memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mc.Clelland, terdapat 3 motif sosial yang utama, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*);

- b. Kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain (*need for affiliation*);
- c. Kebutuhan untuk berkuasa (*need of power*).

Menurut Setyobroto (2008) motif berprestasi pada hakekatnya adalah keinginan, hasrat, kemauan dan pendorong untuk dapat unggul, yaitu mengungguli prestasi yang dicapainya sendiri atau prestasi orang lain. Motif berprestasi adalah motif untuk berpacu dengan keunggulan, baik keunggulan dirinya sendiri, keunggulan orang lain atau kesempatan dalam menjalankan tugas tertentu.

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk mewujudkan hasil kerja (kinerja) yang lebih baik daripada orang lain. Dorongan ini tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi tumbuh dan berkembang karena lingkungan memungkinkan, seperti kesempatan untuk maju dan berinteraksi dengan orang lain, kesempatan untuk belajar dan fasilitasi pimpinan. Motivasi berprestasi merupakan suatu proses yang mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu karena ada kekuatan dari dalam maupun dari luar pribadi seseorang yang berbentuk reaksi untuk berbuat. Adanya aktivitas yang terarah pada usaha pencapaian tujuan pada akhirnya dapat member kepuasan kepada dirinya. Motivasi berprestasi merupakan perkembangan kesadaran seseorang dalam kehidupannya makin lama makin dikendalikan oleh alam kesadaran Sehingga ia akan mencari makna terhadap apa yg dilakukannya untuk menuju kepada reaitas dan tujuan dan merupakan kesadaran yang dinamis dan terus berkembang sepanjang hidupnya.

Motivasi berprestasi adalah dorongan dalam diri individu untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk maju, berkembang dan

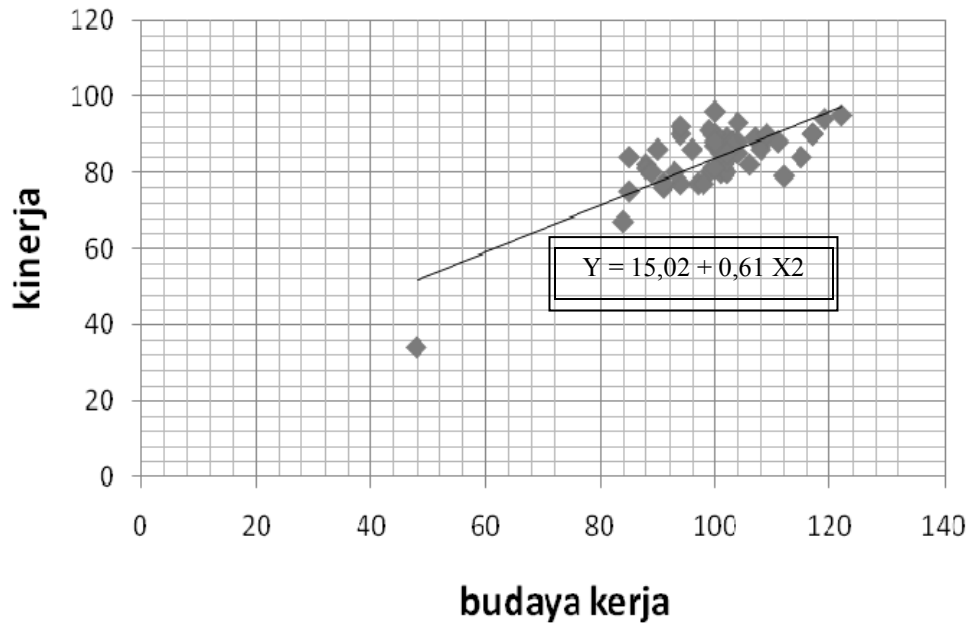
berhasil mencapai tujuan. Motivasi ini merupakan kebutuhan untuk berusaha, untuk berhasil, untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan dan usaha. Kebutuhan akan prestasi akan difokuskan sesuai dengan minat seseorang. Orang yang memiliki motivasi ini ingin berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan, sampai tangga tertinggi.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan kinerja penyuluh pertanian sangat kuat ($r = 0,79$). Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan positif linier dengan model regresi $Y = 15,02 + 0,61 X_2$. Semakin tinggi nilai budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian. Jika dilihat dari nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara budaya kerja dan kinerja penyuluh pertanian, artinya model regresi tersebut sudah benar. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 62%, sedangkan 38% nya disebabkan oleh faktor lain.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.



Gambar 2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian

Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik:

1. meningkatkan jiwa gotong royong;
2. meningkatkan kebersamaan;
3. saling terbuka satu sama lain;
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan;
5. meningkatkan rasa kekeluargaan;
6. membangun komunikasi yang lebih baik;
7. meningkatkan produktivitas kerja;
8. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

Terdapat 17 pasang budaya kerja yang digunakan sebagai pedoman bersikap dan berperilaku, yaitu komitmen dan konsistensi terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab, keikhlasan dan kejujuran, integritas dan profesionalisme, kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas, kepemimpinan dan keteladanan, kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, ketepatan dan kecepatan, rasionalisme dan kecerdasan emosi, keteguhan dan

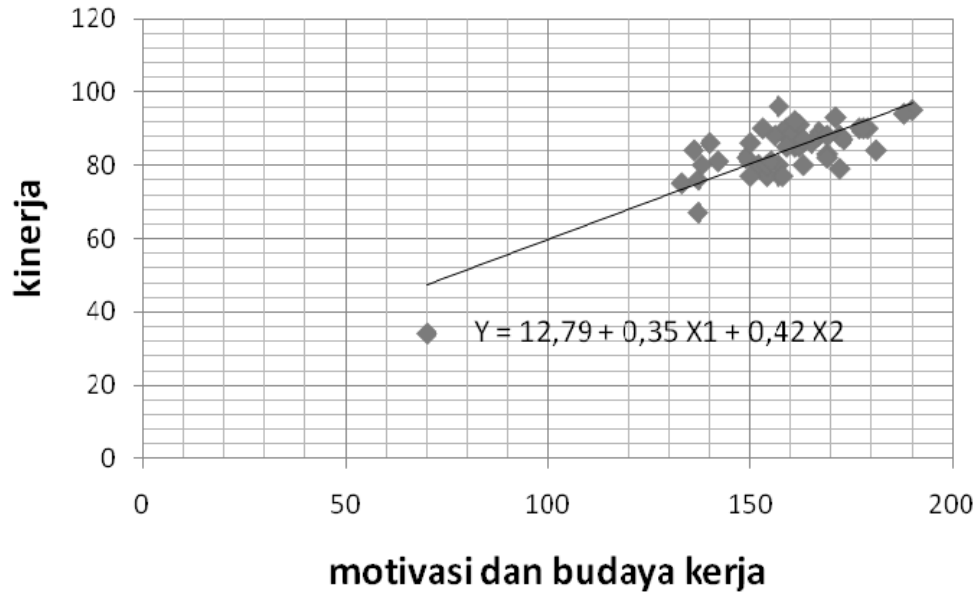
ketegasan, disiplin dan keteraturan, keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan menangani konflik, dedikasi dan loyalitas, semangat dan motivasi, ketekunan dan kesabaran, keadilan dan keterbukaan, penguasaan ilmu dan teknologi.

Hubungan antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian

Motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dengan model regresi: $Y = 12,79 + 0,35 X_1 + 0,42 X_2$. Berdasarkan perhitungan, angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang linier antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian. Semakin tinggi motivasi dan budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluh pertanian ($r = 0.81$). Kontribusi motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%, sedangkan sisanya (34%) dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi dan budaya kerja. Jika motivasi tinggi diikuti budaya kerja yang baik akan lebih meningkatkan kinerja penyuluh pertanian (Gambar 3).



Gambar 3. Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja

Secara parsial, pengaruh motivasi terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang. Oleh sebab itu penciptaan budaya kerja yang baik bagi penyuluh pertanian sangat diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Motivasi yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (motivasi dari dalam diri) dan motivasi ekstrinsik (motivasi karena dorongan dari luar diri). Kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang lebih dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik daripada intrinsik karena mereka bekerja untuk kebutuhan berprestasi.

Kontribusi Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Secara parsial, pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 56%, sedangkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sebesar 62%, tetapi bila motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian maka kontribusi motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%. Hal ini mengindikasikan adanya efek sinergi antara motivasi dan budaya kerja. Motivasi yang tinggi akan lebih baik jika diikuti oleh budaya kerja yang tinggi pula sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan bila penyuluh pertanian hanya mempunyai motivasi saja atau budaya kerja saja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang ($r = 0,75$). Hubungan antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang menunjukkan hubungan positif linear dengan model regresi $Y = 24,04 + 0,84 X_1$.
2. Budaya kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang ($r = 0,79$). Budaya kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan positif linier dengan model regresi $Y = 15,02 + 0,61 X_2$.
3. Motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat ($r = 0,81$) dengan kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Subang. Motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dengan model regresi: $Y = 12,79 + 0,35 X_1 + 0,42 X_2$.
4. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh 56% terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh 62% terhadap kinerja, tetapi jika motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja, maka kontribusinya sebesar 66% (ada pengaruh sinergi antara motivasi dan budaya kerja).
5. Sebagian besar (57,14%) penyuluh pertanian di kabupaten Subang melaksanakan tugas karena kebutuhan akan berprestasi (*need for achievement*). Sebanyak 20,41% penyuluh pertanian lainnya melaksanakan tugas karena ingin bekerja sama (*need for affiliation*), dan hanya 4,05% penyuluh pertanian yang bekerja karena menginginkan jabatan atau

kekuasaan (*need for power*). Sebanyak 10,20% penyuluh pertanian bekerja karena ingin berprestasi dan berafiliasi, sedangkan sisanya (8,16%) bekerja karena ingin berprestasi, berafiliasi dan juga karena menginginkan jabatan (kekuasaan).

Saran

Peningkatan kinerja penyuluh pertanian dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi berprestasi (motivasi ekstrinsik) dan budaya kerja. Peningkatan motivasi berprestasi dapat dilakukan melalui kompetisi antar penyuluh pertanian. Penciptaan budaya kerja yang kondusif sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Upaya peningkatan motivasi penyuluh pertanian hendaknya didukung oleh budaya kerja yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, M. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius. p.22.
- Hodgett, R. 1998. *Management*. San Diego: Brace Publ. p.291.
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Setyobroto, S. 2008. *Mental Training*. Jakarta: Percetakan Solo. p.21-24.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, A.E. 2009. *Penilaian Kinerja*. Diktat Kuliah Manajemen Sumberdaya Manusia. Bogor: SPs Universitas Pakuan.