



PENGARUH KARAKTER INDIVIDU, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN PENYULUH TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Abdul Haliq*¹, Syamsul Alam², Andi Djalante³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
e-mail: *¹abdulhaliq_jawad@yahoo.co.id, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,
³djalante@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020. Populasi penelitian adalah semua penyuluh pertanian PNS di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 62 Orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 62 Orang penyuluh pertanian PNS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakter individu secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, dengan $t_{hitung}=2,344 > t_{tabel} = 2,00$. Tolak H_0 , Terima H_1 . 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, dengan $t_{hitung}=2,777 > t_{tabel} = 2,00$. Tolak H_0 , Terima H_1 . 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan penyuluh secara parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, dengan $t_{hitung}=1,156 < t_{tabel} = 2,00$. Terima H_0 , Tolak H_1 . 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, dengan $F_{hitung}=25,122 > F_{tabel} = 2,76$. Tolak H_0 , Terima H_1 sehingga karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: Karakter Individu, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Penyuluh, dan Kinerja Penyuluh Pertanian

ABSTRACT

This study approach used a survey study that was conducted at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands district on July 2020. The population of the study were all civil servant of agricultural extension workers at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands district by 62 people. The sample selection in this study was applied using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 62 civil servant of agricultural extension workers.

The results show that (1) there is a positive and significant effect of individual character toward the extension worker's performance partially at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands district, with $t_{count} = 2.344 > t_{table} = 2.00$ Reject H_0 , Accept H_1 (2) there is a positive and significant work motivation toward the performance of agricultural extension worker partially at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands district with $t_{count} = 2.777 > t_{table} = 2.00$. Reject H_0 , Accept H_1 (3) there is no significant effect of extension worker toward the performance of agricultural extension worker partially at the Agriculture and Food Security in Selayar Islands district with $t_{count} = 1.156 < t_{table} = 2.00$. Accept H_0 , Reject H_1 (4) there is a positive and significant effect on individual character, work motivation, and leadership of the agriculture extension worker simultaneously toward



the performance of agricultural extension worker at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands district with $F_{count} = 25,122 > F_{table} = 2.76$. Reject H_0 , Accept H_1 so that the individual character, work motivation, and leadership of the agriculture extension worker have a significant effect toward the performance of the agricultural extension worker at the Agriculture and Food Security Office in Selayar Islands district.

Keywords: *Individual Character, Work Motivation, Extension Worker Leadership, and Agricultural Extension Worker Performance*

PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian kedepan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam rangka mengurangi kesenjangan dan memperluas kesempatan kerja serta mampu memanfaatkan semua peluang ekonomi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan dunia. Untuk mewujudkan harapan tersebut diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas dan handal dengan ciri mandiri, professional, berjiwa wirausaha, mempunyai dedikasi, etos kerja moral yang tinggi serta berwawasan global, sehingga petani selaku pelaku utama pembangunan pertanian mampu mengembangkan usaha tani yang berdaya saing tinggi.

Tantangan pembangunan pertanian dalam menghadapi era kesejagadan (globalisasi) adalah kenyataan bahwa pertanian Indonesia didominasi oleh usaha kecil yang dilaksanakan oleh berjuta-juta petani berlahan sempit, bermodal kecil dan memiliki produktifitas yang rendah. Kondisi ini memberi dampak yang kurang menguntungkan terhadap persaingan di pasar global. Oleh karena itu diperlukan upaya khusus pemberdayaan melalui penyuluhan pertanian yang dapat membantu dan memfasilitasi pelaku utama untuk memperbaiki kehidupan dan penghidupannya serta meningkatkan kesejahteraannya.

Peran serta pemerintah tentunya sangat dibutuhkan dalam rangka keberhasilan usaha pembangunan pertanian khususnya peningkatan kesejahteraan petani. Untuk membangun sumber daya manusia pertanian yang berkualitas dan handal, diperlukan kontribusi penyuluh pertanian yang profesional, kreatif, inovatif dan berwawasan global dalam penyelenggaraan penyuluhan yang produktif, efektif dan efisien. Salah satu upaya pemerintah adalah bagaimana meningkatkan peran serta penyuluh pertanian terutama pada sentra – sentra potensi pertanian. Di dalam pembangunan pertanian, kegiatan penyuluhan pertanian berperan sebagai jembatan penghubung antara perkembangan dan kemajuan teknologi di bidang pertanian dengan kegiatan praktis pertanian yang dijalankan oleh petani. Perkembangan dan kemajuan teknologi di bidang pertanian terus berkembang dengan cepat, apabila petani tidak mampu mengikuti perkembangan yang terjadi maka akan mengakibatkan pertanian yang dikelolanya tidak berkembang sehingga berdampak pada kesejahteraannya. Untuk itu para petani harus mendapatkan penyuluhan pertanian yang baik dan berkualitas (Peranginangin, dkk. 2016). Begitu pentingnya peran penyuluh pertanian membuat pemerintah mengambil langkah untuk lebih memberdayakan para penyuluh.

Tugas utama penyuluh pertanian adalah melaksanakan kegiatan penyuluhan yang terbagi menjadi beberapa tahapan yaitu : menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan hasil kegiatan penyuluhan. Saat ini jumlah penyuluh pertanian yang ada di kabupaten Kepulauan Selayar adalah 63 orang yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dan tersebar di 10 Balai Penyuluhan Pertanian di 11 kecamatan, 82 desa dan 7 kelurahan yang ada di kabupaten Kepulauan Selayar yang luasnya kurang lebih 1.357,03 Km² (wilayah daratan) dan terdiri dari



kepulauan besar dan kecil dan variatif dari yang datar hingga agak miring. Dari data tersebut di atas terlihat bahwa jumlah penyuluh pertanian masih kurang dan belum memenuhi persyaratan satu desa satu penyuluh sesuai kebijakan dari Kementerian Pertanian, sehingga dimungkinkan kinerja penyuluh pertanian belum optimal. Hal tersebut di atas menjadi problem yang mungkin bisa dijadikan bahan kajian mengenai kinerja penyuluh pertanian khususnya yang bertugas di kabupaten Kepulauan Selayar.

Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki peran penyuluh pertanian dalam masyarakat pedesaan dengan cara peningkatan wawasan penyuluh pertanian dan keahliannya. Dalam praktiknya penyuluh pertanian lapangan kurang dapat membantu petani untuk mencapai kesejahteraan karena berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya wawasan penyuluh tentang pertanian itu sendiri. Kepemimpinan dari seorang penyuluh dalam menjalankan aktifitasnya di wilayah kerja sangat dibutuhkan karena hampir setiap hari penyuluh diperhadapkan kepada komunitas masyarakat dalam hal ini adalah kelompok tani yang merupakan binaan penyuluh. Setiap kelompok tani rata-rata terdiri atas 20-25 orang petani sesuai kondisi lingkungan setempat. Kelompok tani ini kemudian dipersatukan dalam sebuah wadah organisasi non formal ditingkat desa dan menjadi gabungan kelompok tani (GAPOKTAN). Setiap penyuluh membina rata-rata delapan kelompok tani sehingga penyuluh membina petani sebanyak kurang lebih 160 orang, maka kehadiran penyuluh pertanian sangat penting karena jiwa kepemimpinan penyuluh pertanian diharapkan mampu memotivasi, mengajak dan menumbuhkan pengetahuan, sikap serta keterampilan petani dan keluarganya sehingga endingnya adalah peningkatan taraf hidup/kesejahteraan petani dan keluarganya dapat terwujud serta bersinergi dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Kabupaten Kepulauan Selayar yang merupakan wilayah kepulauan masih sering terjadi adanya gangguan jaringan sehingga penyuluh sering kesulitan untuk mengakses informasi teknologi. Selain itu akses transportasi juga terkendala oleh kondisi iklim, serta biaya transportasi yang relatif tinggi yang harus dikeluarkan oleh penyuluh untuk mendatangi lokasi kelompok tani.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar terlihat sebuah kondisi riil bahwa masih ditemukan adanya penyuluh pertanian PNS yang bekerja dengan santai dan tidak melaksanakan kegiatan penyuluhan di lokasi kerja (kegiatan penyuluhan dan pendampingan bagi petani dan kelompok tani, sehingga dapat mencerminkan adanya citra PNS di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar yang terlihat kurang bagus, walaupun tidak semua penyuluh pertanian PNS seperti itu.

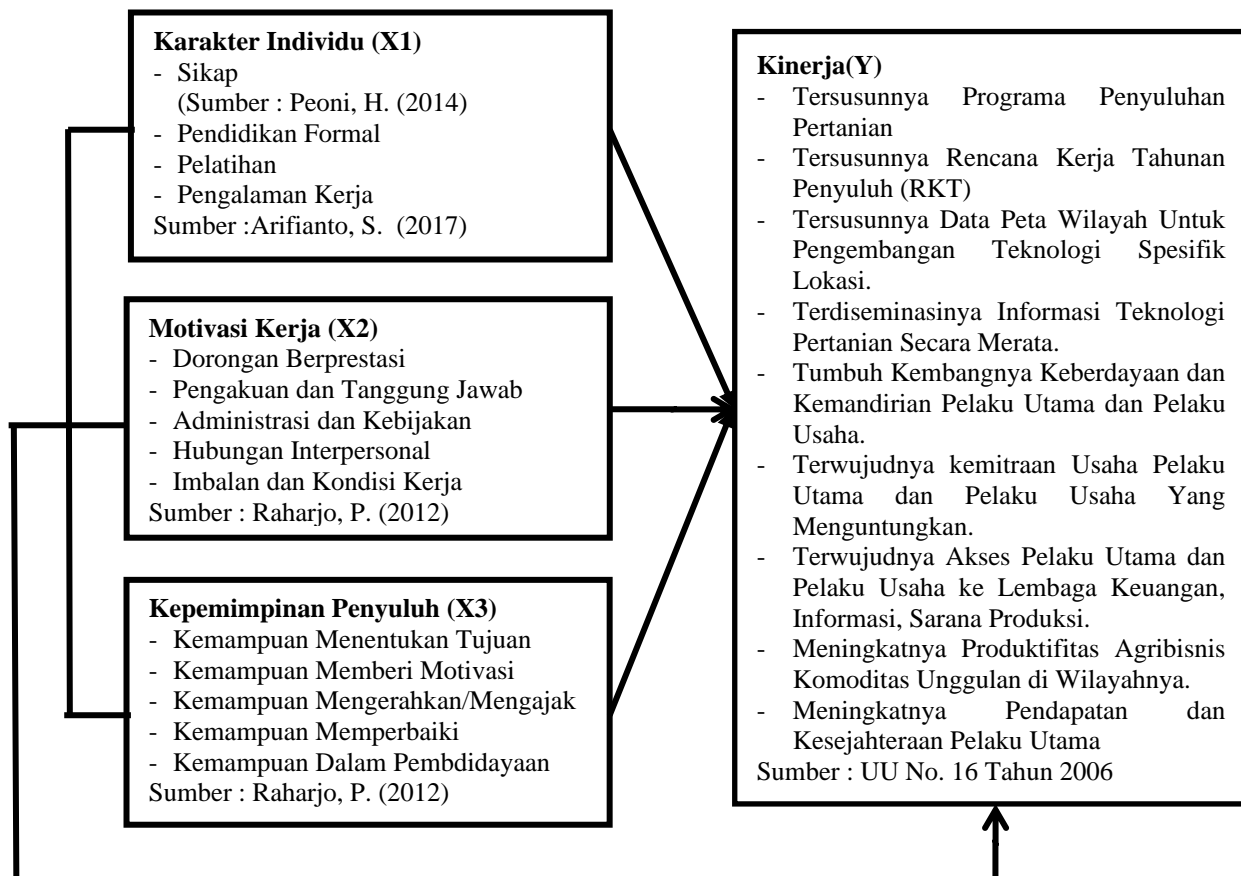
Kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang; *pertama* bahwa kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu, karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian, *kedua* bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan pengaruh dari situasional diantaranya terjadi perbedaan pengelolaan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian di setiap kabupaten yang menyangkut beragamnya aspek kelembagaan, ketenagaan, program penyelenggaraan dan pembiayaan (Openg, Y. S., 2013).

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifianto, S., dkk (2017) yang mengemukakan bahwa karakter individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Rembang. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Raharjo, P. (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan penyuluh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian yang ada di kabupaten Boyolali. Syafruddin, dkk.

(2013) faktor – faktor personal penyuluh (kemampuan, motivasi, tingkat pendidikan dan masa kerja) berpengaruh secara langsung, signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikhususkan kepada Penyuluh Pertanian PNS Yang bertugas di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Jumlah populasi sebanyak 62 orang penyuluh pertanian PNS yang bertugas di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2009 dalam Andanika, 2019). Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui *survey* sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuesioner dan

study pustaka. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet dan selanjutnya dikembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2018). Teknik Kepustakaan (*Library Reseach*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan masalah diteliti, skripsi, tesis dan jurnal sebagai acuan penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Daftar pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari karakter individu, motivasi kerja, kepemimpinan penyuluh, dan kinerja penyuluh pertanian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara karakter individu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepemimpinan penyuluh (X_3), terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS *for Windows* versi 20 dalam proses perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	t	Sig.	Beta
1	(Constant)	7.948	3.933	2.021	.048	
	Karakter Individu	.621	.265	2.344	.023	.362
	Motivasi Kerja	.599	.216	2.777	.007	.309
	Kepemimpinan Penyuluh	.288	.249	1.156	.252	.178

Sumber: Data Primer diolah pada SPSS 24, 2020

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil olah data regresi atas karakter individu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepemimpinan penyuluh (X_3) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y). Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu:

$$Y = 7.948 + 0.621 X_1 + 0,599 X_2 + 0,288 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 7.948 menyatakan bahwa jika variabel karakter individu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepemimpinan penyuluh (X_3) tidak ada, maka kinerja penyuluh pertanian (Y) tetap ada sebesar $Y = 7,948$ satuan.
2. Variabel karakter individu (X_1) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel karakter individu (X_1)

- sebesar 1 satuan maka kinerja penyuluh pertanian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,621 atau 62,1%, dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
3. Variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1% maka kinerja penyuluh akan mengalami peningkatan sebesar 59,9 % dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.
 4. Variabel kepemimpinan penyuluh (X_3) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,288 Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan penyuluh (X_3) sebesar 1% maka kinerja penyuluh pertanian akan mengalami peningkatan sebesar 28,8 % dengan asumsi variabel lain tetap/konstan.

Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

1. Variabel Karakter Individu

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel karakter individu menunjukkan nilai $t = 2,344$ sedangkan nilai t tabel untuk n 62 adalah sebesar 2,00172 dengan demikian terdapat pengaruh antara karakter individu terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 maka $0,023 < 0,05$ karakter individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

2. Variabel Motivasi Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai $t = 2,777$ sedangkan nilai t tabel untuk n 62 adalah sebesar 2,00172 dengan demikian terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 maka $0,007 < 0,05$ motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

3. Variabel Kepemimpinan Penyuluh

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan penyuluh menunjukkan nilai $t = 1,156$ sedangkan nilai t tabel untuk n 62 adalah sebesar 2,00172 dengan demikian terdapat pengaruh antara karakter individu terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,252 maka $0,252 > 0,05$ kepemimpinan penyuluh tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepemimpinan penyuluh memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Uji F bertujuan untuk melihat semua variabel independen yaitu karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja penyuluh pertanian. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2.
 Hasil Uji F**

Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.549	3	110.850	25.122	.000 ^b
	Residual	255.918	58	4.412		
	Total	588.468	61			

a. **Dependent Variable: Total_Y**

b. **Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1**

Sumber: *Data Primer diolah pada SPSS 24, 2020*

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 25.122 > F tabel 2,76 dengan tingkat signifikan untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05. Keputusannya adalah variabel karakter individu (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan penyuluh (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS (Y) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakter individu merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Variabel karakter individu memiliki nilai B sebesar 0,621 pada tabel 1 yang memiliki nilai tertinggi dibanding nilai B pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,599 dan variabel kepemimpinan penyuluh yaitu sebesar 0,288.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen karakter individu (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan penyuluh (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen kinerja penyuluh pertanian (Y). Hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3
 Koefisien Determinasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.543	2.101

a. **Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1**

b. **Dependent Variable: Total_Y**

Sumber: *Data Primer diolah pada SPSS 24, 2020*

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai *R Square* atau koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565. Hal ini berarti bahwa 56,5 % yang menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian (Y) dipengaruhi oleh variabel karakter individu (X1), motivasi kerja (X2) dan



kepemimpinan penyuluh (X3). Sedangkan sisanya sebesar 43,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil *R Square* ini memperlihatkan bahwa variabel karakter individu (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan penyuluh (X3) mempunyai pengaruh dalam membentuk capaian kinerja penyuluh pertanian (Y) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

PEMBAHASAN

Pengaruh karakter individu (X1) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y)

Penelitian ini membuktikan bahwa karakter individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh signifikan antara karakter individu terhadap kinerja penyuluh pertanian dapat diterima. Artinya karakter individu (X1) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian PNS. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jacobis, G. V., C. Kojo & R. S. Wenas (2015) tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y)

Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian dapat diterima. Artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi terjadinya peningkatan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arifianto, S., dkk. S. (2017), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di kabupaten Rembang.

Pengaruh kepemimpinan penyuluh (X3) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan penyuluh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini tak dapat pungkiri bertentangan dengan apa yang seharusnya, secara teori kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Raharjo, P., 2012) yang membuktikan bahwa kepemimpinan penyuluh berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, P., 2012. Namun ada juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shahab, M. A. (2014), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Azisi, H. (2018) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anuraga, I. P. M., dkk., (2017), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif



dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung makna, bahwa kepemimpinan tidak mampu meningkatkan kinerja secara nyata.

Terdapat beberapa hal terkait mengenai penelitian yang penulis lakukan dimana hasil observasi pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten kepulauan Selayar terhadap kegiatan yang dilakukan oleh penyuluh pertanian sebagai berikut: Kegiatan penyuluhan pertanian merupakan permasalahan pelayanan kepada kelembagaan petani, yaitu Kelompok tani, kelompok wanita tani, gabungan kelompok tani dan kelompok ekonomi petani. Adanya perbedaan wilayah kerja kerja sehingga setiap penyuluh pertanian diperhadapkan pada kondisi wilayah yang berbeda dengan penyuluh pertanian lainnya. Setiap petani yang tergabung dalam kelembagaan petani memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga terkadang penyuluh kesulitan untuk memberikan solusi terhadap permasalahan petani. tingkat pemahaman petani yang berbeda-beda terhadap informasi dan inovasi yang diberikan penyuluh menjadi salah satu sebab sehingga penyuluh tidak dapat berbuat banyak untuk bagaimana meyakinkan, mengajak petani untuk mau berbuat sesuai bimbingan dari penyuluh. Dengan demikian ketika permasalahan kepemimpinan penyuluh dipertanyakan dalam penelitian ini maka mendapatkan tanggapan yang beragam yang sangat dimungkinkan berbeda dengan ketika responden mengisi kuesioner tentang variabel independen yang lain yaitu karakter individu dan motivasi kerja.

Pengaruh Antara Karakter Individu, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Penelitian ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen yaitu karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jacobis, G. V., dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya Purwanto, A. Y (2012), menyimpulkan bahwa secara simultan faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di lingkungan Dinas Pertanian Daerah kabupaten Nganjuk.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Variabel karakter individu dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Maknanya adalah karakter individu dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian PNS di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar secara nyata, 2) Variabel kepemimpinan penyuluh pertanian secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini bermakna bahwa kepemimpinan penyuluh pertanian PNS tidak mampu meningkatkan kinerja di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar secara nyata, 3) Karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh pertanian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian PNS pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini bermakna bahwa karakter individu, motivasi kerja dan kepemimpinan penyuluh pertanian PNS tidak mampu meningkatkan kinerja di lingkup Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar secara nyata.

SARAN

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi penyuluh pertanian agar senantiasa memperhatikan karakter individu masing-masing sesuai potensi yang ada dalam diri dengan senantiasa mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan didukung oleh jiwa kepemimpinan yang maksimal yang secara langsung dapat meningkatkan kinerja kita sebagai PNS khususnya di kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Bagi pemegang kebijakan atau pemerintah, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pemerintah lebih aktif memperhatikan penyuluh pertanian PNS terutama penyuluh pertanian PNS yang berkinerja baik masalah biaya operasional penyuluh maupun sarana yang digunakan oleh penyuluh pertanian di wilayah kerja penyuluh pertanian (WKPP), 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut faktor-faktor lain yang mempengaruhi secara langsung kinerja penyuluh pertanian selain karakter indikator, motivasi kerja dan kepemimpinan, 4) Dalam mendesain kuesioner disarankan untuk menggunakan pertanyaan yang lebih disesuaikan dengan kondisi di daerah tertentu sehingga pertanyaan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat, sebab masih terdapat pertanyaan yang belum jelas, dan pertanyaan yang dimaksudkan oleh peneliti tidak tersampaikan pada responden sehingga jawaban yang diberikan responden cenderung bias pada pertanyaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andanika. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Pengelolaan Keuangan Paku Bisnis Ibu Rumah Tangga Di Desa Tawondu Kecamatan Suli Kabupaten Luwu. *Tesis*. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL.
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana (online)*, (diakses 22 September 2020).
- Arifianto, S., Satmoko, S. & Setiawan. B. M. 2017. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Pada Perilaku Petani Padi Di Kabupaten Rembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (online)*, Vol. 1, No. 2, hlm 166-180. (<http://ejournal2.undip.ac.id>, diakses 27 Mei 2020).
- Azisi, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal*, (diakses 12 September 2020).
- 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*,(online), Vol 3, No.1, hlm 293–303.(<http://repository.ung.ac.id>, diakses 3 Mei 2020).

- Bakhtiar, A. 2019. *Filsafat Ilmu*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Busro, M. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Davidson, Jeff. 2010. *The Complete Ideal's Guides. Change Management*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Firman, A. 2019.*Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Makassar: Nobel Press.
- Hasibuan, M. (2003).*Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jacobus, G.V., Kojo, C. & Wenas, R. W. 2017.Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara.*Jurnal EMBA (Online)*, Vol. 5, No. 24, hlm. 2015-2022. (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba>, diakses 27 Mei 2020).
- Kementerian Pertanian. 2006. *Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan*. Jakarta: Kementerian Pertanian.
- Kementerian Pertanian. 2013. *Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 55/KP.120/7/2013 Tentang Pedoman Penilaian Penyuluh Berprestasi*. Jakarta: Kementerian Pertanian.
- Lesmana, D., & Imaningtias, J. H. 2018. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Agribisnis, Komunikasi Pertanian, (online)*, Vol 1, No. 1, hlm 12 – 18. (<http://dx.doi.org>, diakses 3 Mei 2020).
- Lubis, R. K. 2016. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Mantik Penusa, (online)*, Vol 20, No. 1, hlm 24 – 30. (<http://e-jurnal.pelitanusantara.ac.id>, diakses 3 Mei 2020).
- Mahyuddin, T., Hanisah, & Rahmi, C. L. 2017.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal, (online)*, (<https://ejournalunsam.id/index.php/jagris>,diakses 3 Mei 2020).
- Mali, C. G. T dan Sugiyanto, C. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Distrik Liquiã†A, Timor Leste.Tesis, (online), (<http://etd.repository.ugm.ac.id>, diakses 15 April 2020).
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*.Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Muharjono, & Syarif, M. Z. 2015. *Pembangunan Pertanian*. Banten: Universitas Terbuka.
- Nasution, M. A. Lubis, S. N., Ginting, R. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal (online)*, (<http://repositori.usu.ac.id>, diakses 3 Mei 2020).
- Noor, I. 2012. *Buku Pintar Penyuluh Pertanian*. Perhaptani (Perhimpunan Penyuluh Pertanian Indonesia).
- Openg, Y. S. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Flores Timur. *Tesis*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Peoni, H. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen Cabang Manado). *Jurnal (Online)*, (<http://media.neliti.com>, diakses 4 Juni 2020).
- Peranganing, M. I. 2016. Hubungan Karakteristik Penyuluh Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Simalungun. *Jurnal Agrica Ekstencia (Online)*, (<https://www.polbangtanmedan.ac.id>, diakses 3 Juni 2020).
- Purwanto, A. Y. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi (online)*, Vol 01, No. 02, hlm 01-15. (<http://publikasi.uniska-kediri.ac.id>, diakses 12 Mei 2020).
- Raharjo, P. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluhan Pertanian (Studi Empiris di Kabupaten Boyolali). *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapar, dan Butami, L. 2017. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Peningkatan Produktifitas Kakao di Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, (online)*, Vol 03, No. 01, hlm 35–42. (<https://journal.stiem.ac.id>, diakses 3 Mei 2020).
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shahab, M. A. (2014). The Influence of Leadership and Work Attitude toward Job Satisfaction and Performasnce of Employee/2014, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 2, Issue 5, June 2014, PP 69-77.
- Siagian, S. P. 2018. *Manajemen Strategik*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Suharyon, Mukhlis, & Nurfathiyah, P. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Kinerja Penyuluh Dalam Penyampaian Informasi Teknologi Pertanian. *Jurnal, (online)*, (<http://jambi.litbang.pertanian.go.id>, diakses 3 Mei 2020).
- Syafuruddin, Hariadi, S. S., & Wastutiningsih, S. P. 2013. Kinerja Penyuluh Pertanian Berdasarkan Faktor Personal dan Situasional. *Jurnal Psikologi, (online)*, Vol 40, No. 2, hlm 240 – 257.(<http://jurnal.ugm.ac.id>, diakses 18 April 2020).
- Zainal, V. R., Ramli, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.