



## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

RISA KARTIKA LUBIS<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Informatika, STMIK Pelita Nusantara Medan

Email: risakartika@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian kabupaten Serdang Bedagai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian yang berjumlah 110 pada BP2KP kabuapten serdang bedagai. Penelitian ini mengambil semua populasi dijadikan sebagai sampel (sensus). Instrumen pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Data yang dianalisis berasal dari penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan skala pengukuran Likert. Analisis hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan program *Software* SPSS 22.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. (2) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (3) secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Kata kunci : Motivasi, Kerja, Kepuasan, Penyuluh, Pertanian

### PENDAHULUAN

Agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan sumber daya penyuluh yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik dalam bidang pertanian, lapangan, sarana, prasarana, pendanaan serta status kelembagaan yang kuat sangat perlu agar kinerja dapat tepat guna (efektif) dan berhasil guna (efisien) dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan. Hasil dari

kegiatan penyuluhan selain peningkatan produksi pertanian adalah perubahan pola pikir dan perilaku petani dalam melaksanakan kegiatan pertanian. Perubahan kondisi petani yang semakin maju, menuntut lembaga penyuluhan kabupaten/kota untuk melakukan perubahan-perubahan sistem penyelenggaraan penyuluhan, pengembangan sistem informasi inovasi

teknologi, peningkatan profesionalisme penyuluh lapangan untuk dapat merespon semua perubahan yang terjadi secara cepat dan proporsional. Hal ini menuntut para penyuluh untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan kompetensi mereka agar mampu memahami kondisi petani (potensi dan permasalahan) dan memperluas sasaran penyuluhan, tidak hanya bagi lembaga produksi (kelompok tani) namun semua lembaga yang bergerak dalam kegiatan agribisnis dipedesaan sebagai satu kesatuan dalam melakukan pemberdayaan. Balai Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BPKP) Kabupaten Serdang Bedagai merupakan suatu unit penunjang penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang pengelolaan dan pemanfaatannya adalah tanggung jawab pemerintah Kabupaten. Kelembagaan penyuluhan ini berdiri sejak tahun 2007 sampai sekarang. Sarana, prasarana, pendanaan serta status kelembagaan yang kuat sangat perlu agar kinerja dapat tepat guna (efektif) dan berhasil guna (efisien) dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan.

Seiring berjalannya waktu kondisi kerja penyuluh mengalami kemunduran. Ada beberapa hal yang menggambarkan hal tersebut. dari tahun 2013 sampai dengan 2017 tidak menunjukkan adanya peningkatan kelas kelompok tani dari kelompok pemula sampai dengan kelompok utama. Hal ini disebabkan karena aspek-aspek yang dinilai tidak sesuai seperti masih banyak petani yang tidak melaksanakan pola pertanian yang terencana sesuai dengan pola tanam yang ditetapkan baik dari sistem tanam sampai pada pengolahan dan pemasaran. Pada kenyataan dilapangan masih banyak yang mengolah pertanian secara tradisional. Penurunan kinerja penyuluh juga terlihat dalam beberapa hal yang menjadi tugas dan kewajiban penyuluh

itu sendiri. Ada beberapa tugas administrasi yang harus dilakukan oleh penyuluh seperti Lembar Persiapan Kunjungan (LPK), Pengumpulan Program Penyuluhan, Monografi, dan Rencana Kerja. Umumnya semua laporan administrasi ini berkaitan dengan tugas penyuluh di lapangan yaitu supervise dan penyampaian materi penyuluhan. Secara umum sebagian besar penyuluh terlambat dalam mengumpulkan laporan bahkan ada yang tidak memberikan laporan sampai batas akhir yang sudah ditetapkan BP2KP yang akan berdampak pada terlambatnya penyusunan rencana kerja dan program tingkat kabupaten.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti melalui penelitian ini adalah menurunnya kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Serdang Bedagai.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Adapun tujuan menggunakan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS berdasarkan analisis regresi berganda. Pengujian persamaan regresi ada dua, yaitu pengujian parsial dan pengujian simultan. Pengujian Parsial ini dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan masing-masing nilai koefisien regresi ( $X_1, X_2$ ) secara sendiri-sendiri terhadap variable terikat ( $Y$ ). Pengujian Simultan ini melibatkan kedua variable bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variable terikat (kinerja penyuluh

pertanian) dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama. Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F yaitu membandingkan antara F hitung (F rasio) dengan F tabel. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan 0 berarti tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dari variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Penyuluh Pertanian (Y).

**Tabel 1 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	.951	.195		
Motivasi Kerja	.386	.062	.480	6.209	.000
Kepuasan Kerja	.285	.067	.293	3.778	.000

a. Dependent Variable: Kinerja penyuluh pertanian

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel 1 pada *Unstandardized Coefficients*

(kolom Beta), maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,951 + 0,386 X_1 + 0,285 X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta (a) sebesar 0,951.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) pada *Unstandardized Coefficients* (kolom Beta) sebesar 0,386 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,384 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) pada *Unstandardized Coefficients* (kolom Beta) sebesar 0,285 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya jika variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,255 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

### Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien korelasi (R) adalah korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara serentak terhadap variabel Kinerja Penyuluh Pertanian

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel independen (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Penyuluh).

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada output *Model Summary<sup>b</sup>* sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 <sup>a</sup>	.758	.650	.21333

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber: Hasil Pengolahan (data diolah dengan SPSS, 2019)

Dari output SPSS pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,821 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian (Y) pada BP2KP Serdang Bedagai.
- 2) Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,650. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat seberapa besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $KD = r^2 \times 100\%$  dengan nilai sebesar 65%. Angka tersebut menerangkan bahwa pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian (Y) secara serentak adalah 65% atau variabel independen mampu menjelaskan sebesar 84% variabel dependen, sedangkan sisanya 35% dipengaruhi

atau dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karier, kompetensi, kompensasi dan lainnya.

- 3) *Standart Error of the Estimate* sebesar 0,21333 yang menunjukkan bahwa kesalahan dapat terjadi dalam memprediksi kinerja penyuluh pertanian sebesar 0,21333.

### Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) berpengaruh secara serentak dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerjapenyuluh pertanian).

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat hasil uji koefisien regresi secara simultan pada output SPSS ANOVA<sup>a</sup> sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.245	2	4.415	97.010	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.367	52	.046		
Total	15.612	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh Pertanian

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

Sumber: Hasil Pengolahan (data diolah dengan SPSS, 2019)

Tahap – tahap untuk melakukan Uji Simultan (Uji F) adalah Sebagai berikut:

1) Perumusan Hipotesis  
 $H_0$  : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Penyuluh pertanian (Y).  
 $H_a$  : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Penyuluh pertanian (Y).

2) Kriteria Pengujian  
 Untuk menunjukkan pengaruh signifikan atau tidak sebagai berikut:  
 - Jika sig < 0,05 maka pengaruh signifikan  
 - Jika sig > 0,05 maka pengaruh tidak signifikan

3) Kesimpulan  
 Berdasarkan hasil pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada kolom signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah menerima  $H_a$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) pada BP2KP Kabupaten Serdang Bedagai.

**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (, Motivasi Kerja dan Kepuasan

Kerja) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat hasil uji koefisien regresi secara parsial pada output SPSS *Coefficient<sup>a</sup>* sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.951	.195		4.882	.000
Motivasi Kerja	.384	.062	.480	6.509	.000
Kepuasan Kerja	.255	.067	.293	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja penyuluh Pertanian

Sumber: Hasil Pengolahan (data diolah dengan SPSS, 2019)

Tahap – tahap untuk melakukan Uji Parsial (Uji t) adalah Sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis  
 $H_0$  : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Penyuluh (Y).  
 $H_2$  : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Penyuluh (Y).  
 $H_0$  : Tidak Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan

Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh (Y).

$H_3$  : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh (Y).

- 2) Menentukan  $t_{hitung}$   
Berdasarkan Tabel 1.3 *Coefficients<sup>a</sup>* kolom t, maka didapat nilai  $t_{hitung}$  pada setiap variabel independen sebagai berikut:
  - 1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 6,509
  - 2) Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,888.
- 3) Kriteria Pengujian  
Untuk menunjukkan pengaruh signifikan atau tidak sebagai berikut:
  - Jika  $sig < 0,05$  maka pengaruh signifikan
  - Jika  $sig > 0,05$  maka pengaruh tidak signifikan
- 4) Kesimpulan  
Dari hasil Tabel 1.3, kedua variabel independen dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara masing – masing (parsial) terhadap kinerja karyawan.  
Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) adalah menerima  $H_1$ , dan  $H_2$ . Artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara masing – masing (parsial) terhadap Kinerja penyuluh pertanian (Y) pada BP2KP Kabupaten Serdang Bedagai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian secara simultan maupun secara parsial pada BP2KP Serdang Bedagai Adapun kesimpulan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian pada hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian (Y) pada BP2KP Serdang Bedagai
- 2) Hasil pengujian pada hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian (Y) pada BP2KP Kabupaten Serdang Bedagai
- 3) Hasil pengujian pada hipotesis ketiga ( $H_a$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh yang sangat erat antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,821 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,65 (65%).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak BP2KP Serdang

Bedagai. Adapun saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Agar kinerja penyuluh pertanian dapat lebih ditingkatkan lagi, maka disarankan agar motivasi kerja harus lebih ditingkatkan dengan membuat kebijakan baru dalam penerapan disiplin kerja yang lebih fleksibel, diberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapat.
- 2) Agar kinerja karyawan lebih tinggi, maka dibutuhkan kepuasan kerja dari karyawan yaitu pihak BP2KP memberikan pelatihan dalam pengembangan karir.
- 3) Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan adanya dukungan dari kepemimpinan yang efektif dan efisiensi, motivasi kerja yang tinggi dan terarah, dan tingginya kepuasan kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Buku Kerja THL TBPP (Tenaga Harian LepasTenaga Bantu Penyuluh Pertanian), 2016  
Daya Manusia. Jilid III. Prenhalindo, Jakarta.  
Ginting, Meneth. 2013. Penyuluhan Pembangunan. USU Press.  
Hasibuan. 2015. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta.  
Marliati. 2008. Faktor Penentu Kinerja Penyuluh Pertanian Dalam Memberdayakan Petani di kabupaten Kampar Provinsi. Tesis. Institut Pertanian Bogor, Program Pascasarjana.  
Slamet. 2003. Membentuk Pola Prilaku Manusia. IPB Press. Nani Sufiandi, Suhanda dan Amri Jahi, 2008.

Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Barat. Jurnal Penyuluhan vol 4 no 2.  
Nova Sumual dan Olive, 2011. Kajian Kinerja Penyuluh Pertanian di wilayah Kerja Balai Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan kec Amurang Timur. Jurnal Penelitian (in press). Keputusan Menteri Negara koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara. No 19. 1999, Tentang Prtunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluhan Pertanian dan Angka Kredinya. Kamus Besar Bahasa Indonesia Ed ke 3 Balai Pustaka, Jakarta.  
Kurnia dan Basita. 2010. Kinerja Penyuluh dari Perspektif Petani dan Eksistensi Penyuluh Swadaya sebagai Pendamping Penyuluh Pertanian. Vol 8 No4.  
Kusmiyati dan Maryani. 2010. Kinerja Penyuluh Pertanian PNS dalam Melaksanakan Tupoksi di Kabupaten Bogor (Kasus di BP3K Cibungbulang). Jurnal STTP Bogor Krejcie, Robert V, Menteri Pertanian Nomor 55/KP.120/7/2013 Tentang Pedoman Penilaian Penyuluh Berprestasi.  
Peraturan Menteri Pertanian Nomor 273/KPTS/OT.160/4/2007 Tentang Pedoman Pembinaan Kelembagaan Petani, Departemen Pertanian 2007. Undang- Undang No. 16 Tahun 2006 Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, Jakarta.  
Rafiqah. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Mandailing Natal, Tesis : Universitas Sumatera Utara, Magister Agribisnis.

- Sinulingga, Sukaria. 2013. Metode Penelitian . USU Press, Universitas Sumatera Utara.
- Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Suhardiyono. L, 1992. Penyuluhan Petunjuk bagi Penyuluh Pertanian. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Suhanda, 2008. Hubungan Karakteristik Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian diprovinsi Jawa Barat, Disertasi Bogor, Institut Pertanian Bogor.
- Surat Keputusan Menegkowasbangpan Nomor. 19/KEP/MK Waspan/5/1999
- Tentang tugas pokok penyuluh pertanian. Sugiyono, 2013. Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta, Bandung
- Van den Ban, A.W. dan Hawkins, H.S, 1999, Penyuluh Pertanian, Penerbit kanisius, Yogyakarta.
- Yusri, A 1999. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Petani Terhadap Kredibilitas Penyuluh Pertanian (tesis). Program pasca sarjana. Institut Pertanian Bogor. YST (Yayasan Sinar Tani), 2001. Penyuluh Pertanian. Yayasan Sinar Tani, Jakarta.