

## **Analisis Faktor Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian PNS di Provinsi Riau**

### **Analysis of Motivational Factors on the Performance of Civil Servant Agricultural Instructors in the Province**

**Novika Sari Harahap\*<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Dumai Jln. Dermaga No.08 Telp. (0765) 810253 Fax (0765) 35243

e-mail: [\\*177novika.sariharahap@gmail.com](mailto:*177novika.sariharahap@gmail.com)

#### ***Abstrak***

*Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (purposive sampling). Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode survey. Pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus kepada seluruh populasi penyuluh pertanian PNS yang memiliki wilayah kerja berupa kelurahan atau kecamatan yang ada di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Dumai dan Unit Pelaksana Teknis Badan Penyuluh Pertanian, Kabupaten Siak. Responden penelitian berjumlah 56 orang. Jenis data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan sekunder. Instrumen yang digunakan adalah berupa kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang terkait dengan variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling tinggi dalam motivasi penyuluh.*

***Kata kunci : motivasi, kinerja, penyuluh pertanian***

#### ***Abstract***

*This research aims to describe the characteristics, motivation, competence, and self-reliance that can be affect agricultural extension performance in Dumai city and Siak District. The Research locations are intentionally selected (purposive sampling). This research uses survey method. Research sampling is taken by census method to all entire population of Agricultural extension which have working coverage of village or districts, and work in the division of agriculture, plantation, and forestry of Dumai city and the technical implementation unit of Siak District. Fifty six respondents are involved in this research. Both primary and secondary data, as well as qualitative data are collected. Questionnaire was used as the instruments which is contains of questions and statements related to the research variable. Through this research motivation has the highest influence to agricultural extensions performance.*

***Key words: motivation, performance, agricultural extensions.***

## PENDAHULUAN

Arti penting penelitian ini adalah untuk mengetahui factor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian PNS. Menurut Hutanto *et.al.* (2014), kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja penyuluh pertanian PNS adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian berdasarkan sembilan indikator keberhasilan penyuluh pertanian PNS menurut persepsi penyuluh, dalam satu waktu periode tertentu, sebagai perwujudan dari interaksi antara karakteristik Individu, motivasi, kompetensi, dan kemandirian penyuluh pertanian PNS dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Sembilan indikator keberhasilan penyuluh pertanian PNS tersebut, yaitu: 1) tersusunnya program penyuluhan pertanian yang mengandung unsur keadaan, masalah, tujuan, dan cara mencapai tujuan, 2) tersusunnya rencana kerja penyuluh pertanian PNS di wilayah kerja masing-masing, 3) tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi, 4) terdiseminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai dengan kebutuhan petani, 5) tumbuh kembangnya keberdayaan dan kemandirian petani, kelompok tani, usaha/asosiasi petani, dan usaha formal (koperasi dan kelembagaan lainnya), 6) terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pelaku usaha yang saling menguntungkan, 7) terwujudnya akses petani ke lembaga keuangan, informasi, sarana produksi pertanian dan pemasaran, 8) meningkatnya produktivitas agribisnis komoditi unggulan di masing-masing wilayah kerja, dan 9) meningkatnya pendapatan

dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja (Undang-Undang No 16, 2006).

Motivasi untuk berprestasi tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Paragraf 10 Pasal 82 tentang penghargaan, bahwa PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberi penghargaan. Pemberian penghargaan bagi PNS telah diatur dalam Pasal 83 dan dalam pasal 82 dapat berupa pemberian: 1) Tanda kehormatan, 2) Kenaikan pangkat istimewa, Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan/atau, 4) Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Motivasi berdasar kamus ilmiah populer yaitu dorongan (dengan sokongan moril), alasan, tujuan tindakan, dan dorongan (Pius dan Dahlan, TT). Menurut Schuler and Jackson (1997), Motivasi merupakan dorongan untuk:

- 1) bekerja dalam lingkungan yang partisipatif,
- 2) bekerja sama dengan manajemen,
- 3) mencari umpan balik dan pengakuan,
- 4) menunjukkan standar kerja yang tinggi,
- 5) memegang tanggung jawab baru,
- 6) bekerja sebagai tim, dan
- 7) memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Motivasi menurut Ujang (2004), adalah kebutuhan yang dirasakan sehingga seseorang melakukan tindakan untuk melakukan pemenuhan atas kebutuhan tersebut. Kebutuhan bisa berasal dari dalam diri sendiri (fisiologis) dan faktor luar. Berdasar Teori Maslow *cit.* Ujang (2004) disebutkan manusia berusaha memenuhi kebutuhan dari tingkat rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan berdasar hierarki kebutuhan Maslow dari yang terendah yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis berupa dasar-dasar kelangsungan hidup, kebutuhan makan, minum, dan lainnya. 2) Kebutuhan rasa aman dan keamanan berkenaan dengan kelangsungan hidup fisik (perlindungan,

peraturan, dan undang-undang), 3) Kebutuhan sosial/ Interaksi manusia yang dicintai dan mencintai (dihormati, berteman, rasa memiliki), 4) Kebutuhan ego/afiliasi yaitu ingin diterima oleh orang lain dan menjadi orang yang penting bagi orang lain (status, percaya diri, harga), 5) Aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan kebebasan dalam ekspresi diri (sukses, kuasa).

*Achievement Theory* oleh McClelland *cit.* Anwar Prabu (2014) bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu : *need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Anwar Prabu (2014), yaitu: 1) Perbedaan karakteristik individu berupa kebutuhan, minat, sikap, dan nilai; 2) Perbedaan karakteristik pekerjaan, berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya; dan 3) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Modifikasi perilaku kerja berkaitan dengan teori motivasi kerja sebagai berikut: 1) Nilai penghargaan yang diharapkan karyawan, 2) Persepsi karyawan dalam berupaya mencapai penghargaan, 3) Usaha yang harus dilakukan, 4) Kemampuan dan sifat, 5) Persepsi peran, 6) Prestasi kerja yang diisyaratkan untuk dapat mencapai penghargaan, 7) Penghargaan intrinsik

dan penghargaan ekstrinsik, 8) Persepsi penghargaan yang adil, 9) Tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan (Anwar Prabu, 2014).

## METODE PENELITIAN

Penelitian Analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian PNS di Provinsi Riau studi kasus di Kota Dumai berlokasi di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Dumai dan di Kabupaten Siak, Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Siak. Penelitian dilaksanakan Bulan November 2015-Januari 2017. Penelitian ini juga dilakukan di lima Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di Kota Dumai yaitu: BPP Dumai Timur/Kota, BPP Dumai Barat/Selatan, BPP Bukit Kapur, BPP Medang Kampai, dan BPP Sungai Sembilan. dan 7 UPTB Kabupaten Siak yaitu; UPTB Bunga Raya-Siak, UPTB Sabak Auh- Sungai Apit, UPTB Pusako-Mempura, UPTB Dayun-Koto Gasib, UPTB Kerinci Kanan- Lubuk Dalam, UPTB Kandis-Minas, UPTB Sungai Mandau-Tualang.

Tabel 1. Jumlah Penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai

No.	BPP	Penyuluh pertanian PNS
1.	Dumai Timur/Dumai Kota	4
2.	Dumai Barat/Dumai Selatan	4
3.	Bukit Kapur	2
4.	Sungai Sembilan	1
5.	Medang Kampai	3
6.	Kelompok Jabatan Fungsional	4
Jumlah		18

Sumber : Simluhtan, Kementrian Pertanian, 2015.

Pemilihan lokasi dilakukan dengan metode *purposive sampling* yang artinya, lokasi

ditentukan dengan secara sengaja oleh peneliti, karena hanya sampel lokasi tersebut yang mewakili (Zulganef, 2008). Pemilihan lokasi dengan sengaja dengan pertimbangan tertentu yaitu : 1) Akses transportasi penyuluh ke lokasi relatif mudah dan lancar, sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data. 2) Peneliti ingin mengetahui tingkat kinerja penyuluh di Kota non potensi pangan dan kabupaten dengan potensi pangan, 3). Akses ke pustaka, internet, lembaga penelitian, dan Universitas relatif lebih sulit bagi penyuluh untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya, 4) Lokasi lahan di Kota relatif lebih sempit dengan tingginya alih fungsi lahan, dan lahan di kabupaten yang masih luas untuk potensi pangan, 5) Karakter petani yang lebih respon terhadap kemajuan teknologi dalam meningkatkan jumlah produksi, kualitas produksi, dan pendapatan, sehingga membutuhkan penyuluh pertanian PNS yang mempunyai kinerja baik. 6) Kota Dumai dan Kabupaten Siak lokasinya jauh dari Ibu Kota Provinsi, sehingga peneliti ingin melihat bagaimana kinerja penyuluh di kedua lokasi tersebut. 7) Peneliti ingin melihat kinerja penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai yang belum memiliki Badan Penyuluhan dan Kabupaten Siak yang telah memiliki Badan Penyuluhan.

#### **Metode Pengambilan Sampel dan Data Penelitian**

Sampel seluruh penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai di lima BPP, antara lain BPP Dumai Timur/Dumai Kota, BPP Dumai Barat/Dumai Selatan, BPP Bukit Kapur, BPP Sungai Sembilan, dan BPP Medang Kampai, sedangkan Kabupaten Siak, antara lain UPTB Bunga Raya-Siak, UPTB Sabak Auh-Sungai Apit, UPTB Pusako-Mempura, UPTB Dayun-Koto Gasib, UPTB Kerinci Kanan-Lubuk Dalam, UPTB Kandis-Minas, UPTB

Sungai Mandau- Tualang. Hal ini seperti yang termuat dalam Tabel 1 dan 2 tentang jumlah penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak.

Penelitian ini menggunakan data primer dari hasil survey kepada seluruh Penyuluh Pertanian PNS yang ada di Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan serta data primer seluruh penyuluh PNS di Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Siak. Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, pengisian kuesioner, pengamatan langsung dilapangan yang berupa data karakteristik individu internal penyuluh, kompetensi inti penyuluh, motivasi penyuluh, kemandirian penyuluh, dan kinerja penyuluh.

Data Sekunder merupakan data yang diambil dari Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan Kota Dumai, Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Siak, Badan koordinasi penyuluhan Provinsi Riau, Badan Pusat Statistik, Sistem penyuluhan pertanian BPPSDMP, dan data peneliti-peneliti sebelumnya. Data sekunder yang dikumpulkan yaitu data jumlah kelurahan, jumlah kecamatan, jumlah BPP dan UPTB, jumlah penyuluh, jumlah kelompok tani, jumlah gapoktan, program penyuluhan, letak geografis, jumlah penduduk, penggunaan lahan, jumlah produksi, produktivitas tanaman pangan dan hortikultura di Kota Dumai dan Kabupaten Siak.

Instrumen yang digunakan adalah berupa kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan peubah peneliti. Pengembangan instrumen dilakukan dengan cara : 1) menetapkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian dengan rujukan teori-teori, hasil penelitian sebelumnya, dan teori lain yang sesuai, 2) menetapkan indikator-indikator dari tiap variabel, 3) mengembangkan butir-butir pertanyaan tiap indikator, dan 4) menyusun kuesioner berisi butir-butir pertanyaan.

Tabel 2. Jumlah Penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Siak

No	UPTB	Penyuluh pertanian PNS
1	Bunga Raya-Siak	5
2	Sabak Auh-Sungai Apit	8
3	Pusako-Mempura	3
4	Dayun-Koto Gasib	7
5	Kerinci Kanan-Lubuk Dalam	4
6	Kandis-Minas	6
7	Mandau-Tualang	5
	Jumlah	38

Sumber : Programa Penyuluhan Kabupaten Siak, 2015

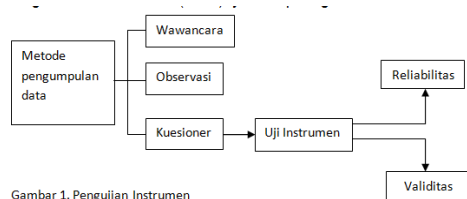
Tabel 3 . Variabel, Sub Variabel, dan Indikator Penelitian Kinerja Penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak

Variabel Penelitian	Sub Variabel dan Indikator Penelitian
1. Motivasi penyuluh pertanian PNS (X2)	1. Motivasi untuk berprestasi (X2.1) 2. Motivasi untuk memperluas pergaulan (X2.2) 3. Motivasi untuk berkuasa/ menguasai sesuatu (X2.3)
4. Kinerja penyuluh pertanian PNS (Y)	1. Menyusun Programa penyuluhan pertanian (Y.1) 2. Tersusunnya rencana kerja penyuluh pertanian PNS (Y.2) 3. Tersusunnya peta wilayah komoditas unggulan spesifik lokasi (Y.3) 4. Terdesiminasinya informasi dan teknologi pertanian secara merata dan sesuai kebutuhan petani (Y.4) 5. Tumbuh kembangnya keberadaan dan kemandirian petani, usaha/asosiasi petani dan usaha formal (koperasi dan kelembagaan lainnya) (Y.5) 6. Terwujudnya kemitraan usaha antara petani dengan pelaku usaha yang saling menguntungkan (Y.6) 7. Terwujudnya akses petani ke kelembagaan keuangan (Y.7) 8. Meningkatnya produktivitas agribisnis komoditas unggulan dimasing-masing wilayah kerja (Y.8) 9. Meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan petani di masing-masing wilayah kerja (Y.9)

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa: Data primer diperoleh dengan teknik wawancara terstruktur dengan alat berupa kuisisioner dan alat dokumentasi. Kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data, dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya

Langkah-langkah menurut Zainal (2009), yaitu seperti gambar 1. berikut:



Gambar 1. Pengujian Instrumen

### Hipotesis Penelitian:

Ho :  $\beta_i = 0$ , Motivasi (kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu /berkuasa) secara masing-masing (parsial) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh PNS.

H1 :  $\beta_i \neq 0$ , Motivasi (kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, kebutuhan untuk menguasai sesuatu /berkuasa) secara masing-masing (parsial) berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh PNS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak (Tabel 4), terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi / bergaul, dan motivasi menguasai sesuatu/ berkuasa. mempunyai nilai rata-rata sedang.

Tabel 4. Sebaran penyuluh pertanian PNS berdasarkan motivasi di Kota Dumai dan Kabupaten Siak

No	Subvariabel	Kota Dumai		Kabupaten Siak	
		Skor nilai	Kategori	Skor nilai	Kategori
1	Motivasi berprestasi	3,33	Sedang	3,6	Tinggi

2	Motivasi untuk memperluas pergaulan (X2.2)	3,67	Tinggi	4,0	Tinggi
3	Motivasi untuk menguasai sesuatu/berkuasa (X2.3)	2,33	Rendah	1,9	Rendah
Rata-rata		3,11	Sedang	3,2	Sedang

Motivasi berprestasi penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai mempunyai kategori sedang dan di Kabupaten Siak mempunyai kategori tinggi. Motivasi untuk memperluas pergaulan oleh penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan di Kabupaten Siak mempunyai nilai kategori tinggi. Motivasi untuk menguasai sesuatu atau berkuasa mempunyai kategori rendah. Motivasi berprestasi penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai mempunyai nilai bervariasi, motivasi yang terlaksana 1-2 dari 9 motivasi sebanyak 1 orang (5,56%), motivasi terlaksana 3-4 dari 9 motivasi sebanyak 4 orang (22,22%), motivasi terlaksana 5-6 dari 9 motivasi sebanyak 5 orang (27,28%), motivasi terlaksana 7-8 dari 9 sebanyak 4 orang (22,22%), dan motivasi terlaksana 9 dari 9 sebanyak 4 orang (22,22%). Motivasi berprestasi penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Siak mempunyai nilai bervariasi, motivasi yang terlaksana 1-2 dari 9 motivasi sebanyak 0 orang (0 %), motivasi terlaksana 3-4 dari 9 motivasi sebanyak 2 orang (11,11%), motivasi terlaksana 5-6 dari 9 motivasi sebanyak 16 orang (42,11%), motivasi terlaksana 7-8 dari 9 sebanyak 15 orang (39,47%), dan motivasi terlaksana 9 dari 9 sebanyak 5 orang (27,28%)(tabel 5).

Badan ketahanan pangan dan penyuluhan Kabupaten Siak melakukan

penilaian kinerja setiap tahun yang mencerminkan pembinaan dan penumbuhan semangat bersaing serta kompetisi yang sehat, sehingga penyuluh pertanian PNS menjadi termotivasi untuk selalu meningkatkan prestasinya. Hal tersebut juga sejalan dengan seringnya penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Siak yang setiap tahun memperoleh prestasi di tingkat kabupaten, provinsi, dan nasional.

Di Kota Dumai juga dilakukan penilaian setiap tahun untuk menetapkan penyuluh pertanian berprestasi, namun keikutsertaan penyuluh pertanian PNS kurang antusias. Beberapa penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai juga ada yang berprestasi di tingkat kabupaten, provinsi, dan nasional, namun keinginan berprestasi kurang menyeluruh ke semuanya. Dibutuhkan bimbingan dari atasan agar penyuluh pertanian PNS mempunyai keinginan berprestasi. Keinginan berprestasi harus disertai dengan pemenuhan kelengkapan administrasi dan ketangguhan di lapangan.

Tabel 5. Sebaran penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak berdasarkan motivasi berprestasi

No	Indikator	Kota Dumai		Kabupaten Siak	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	1-2	1	5,56	0	0
2	3-4	4	22,22	2	11,11
3	5-6	5	27,78	16	42,31
4	7-8	4	22,22	15	39,47
5	9	4	22,22	5	12,77
Jumlah		18	100	38	100

Motivasi kebutuhan memperluas pergaulan/berafiliasi penyuluh pertanian

PNS di Kota Dumai mempunyai nilai bervariasi, motivasi yang terlaksana 1 dari 5 motivasi sebanyak 3 orang (16,67%), motivasi terlaksana 2 dari 5 motivasi sebanyak 0 orang (0%), motivasi terlaksana 3 dari 5 motivasi sebanyak 4 orang (22,22%), motivasi terlaksana 4 dari 5 sebanyak 4 orang (22,22%), dan motivasi terlaksana 5 dari 5 sebanyak 7 orang (38,89%).

Motivasi memperluas pergaulan penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Siak mempunyai nilai bervariasi, motivasi yang terlaksana 1 dari 5 motivasi sebanyak 0 orang (0%), motivasi terlaksana 2 dari 5 motivasi sebanyak 2 orang (11,11%), motivasi terlaksana 3 dari 5 motivasi sebanyak 2 orang (11,11%), motivasi terlaksana 4 dari 5 sebanyak 25 orang (65,79%), dan motivasi terlaksana 5 dari 5 sebanyak 9 orang (23,68%)(tabel 6).

Tabel 6. Sebaran penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak berdasarkan motivasi memperluas pergaulan/berafiliasi

No	Indikator	Kota Dumai		Kabupaten Siak	
		Jumlah	Persentase (%)	Jumlah	Persentase (%)
1	1	3	16,67	0	0
2	2	0	0	2	11,11
3	3	4	22,22	2	11,11
4	4	4	22,22	25	65,79
5	5	7	38,89	9	23,68
Jumlah		18	100	38	100

Motivasi kebutuhan untuk menguasai sesuatu atau berkuasa oleh penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai mempunyai nilai bervariasi, motivasi yang tidak terlaksana dari 4 motivasi sebanyak 4 orang (22,22%), motivasi terlaksana 1 dari 4 motivasi sebanyak 8 orang (44,44%), motivasi terlaksana 2 dari 4 motivasi sebanyak 4 orang (22,22%), motivasi terlaksana 3 dari 4 sebanyak 0 orang (0%), dan motivasi terlaksana 4 dari 4 sebanyak 2

orang (11,11%).

Motivasi kebutuhan untuk menguasai sesuatu atau berkuasa oleh penyuluh pertanian PNS di Kabupaten Siak mempunyai nilai bervariasi, motivasi yang tidak terlaksana dari 4 motivasi sebanyak 8 orang (21,05%), motivasi terlaksana 1 dari 4 motivasi sebanyak 6 orang (15,79%), motivasi terlaksana 2 dari 4 motivasi sebanyak 24 orang (63,16%), motivasi terlaksana 3 dari 4 sebanyak 0 orang (0%), dan motivasi terlaksana 4 dari 4 sebanyak 0 orang (0%)(tabel 7).

Tabel 7. Sebaran penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak berdasarkan motivasi kebutuhan menguasai sesuatu atau berkuasa

No	Indikator	Kota Dumai		Kabupaten Siak	
		Terlaksana	Jumlah Persentase (orang (%))	Jumlah Persentase (orang (%))	Jumlah Persentase (orang (%))
1	Tidak	4	22,22	8	21,0
2	Terlaksana	8	44,44	6	2
3	na	4	22,22	24	15,7
4	1	0	0	0	9
5	2	2	11,11	0	63,1
	3				6
	4				0
					0
Jumlah		18	100	38	100

## KESIMPULAN

Faktor-faktor motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian PNS di Kota Dumai dan Kabupaten Siak, dengan variabel tertinggi, sedang hingga terendah berturut-turut, yaitu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan/berafiliasi, dan kebutuhan menguasai sesuatu/berkuasa.

## SARAN

- Saran-saran Penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian PNS yang belum diteliti

dalam penelitian ini perlu dilakukan.

- Membutuhkan perhatian dari pemimpin organisasi agar memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam melaksanakan pola kebijakannya.
- Diperlukan pembinaan dan motivasi dari pimpinan organisasi dalam peningkatan kompetensi dan kemandirian penyuluh pertanian PNS agar meningkatkan kinerja penyuluh pertanian PNS.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. Tanpa Tahun. *Profil Kabupaten / Kota Dumai*. Pemda Dumai.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Programa Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan*. Kabupaten Siak. 65 hal.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Hutanto, Djumlani,A., Apriani,F., 2014. *Analisis Kinerja Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera Kota Samarinda*. [http://ejournaladministrativereform2\(3\):1941-1953](http://ejournaladministrativereform2(3):1941-1953). 24 Mei 2015.
- Padmanagara, S. 2013. *Salmon Padmanagara Bapak Penyuluhan Pertanian Pengabdian Petani Sepanjang Haya*, Duta Karya Swasta. Jakarta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. 2008. *Nomor: PER/02/MENPAN/2/2008 Tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya*. Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Pertanian. 2010. *Nomor: 35/Permentan/OT.140/7/2009 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya*. Kementerian Pertanian. Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Pertanian. 2015. *Nomor: 131/Permentan/OT.140/12/2014 tentang Mekanisme dan Hubungan Kerja Antar Lembaga yang*



- Membidangi Pertanian dalam Mendukung Peningkatan Produksi Pangan Strategis Nasional.* Kementerian Pertanian. Republik Indonesia.
- Pius Partanto dan M. Dahlan Al Barry. Tanpa Tahun, *Kamus Ilmiah Populer.* Arkola. Surabaya.
- Sapar, Amri Jahi, Pang S. Asngari, Amiruddin Saleh, I G. Putu Purnaba. 2012, *Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya pada Kompetensi PetaniKakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan.* <http://JurnalPenyuluhan,Vol.8,No.1,Maret2012>. 24 Mei 2015.
- Schuler, R.S. and Jackson, S.E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21.* Erlangga. Jakarta.
- Septiana, V,A. 2015. *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening.* <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/237/233> Tahun2015. 22 Januari 2017.
- Simluhtan, 2015. *e-Proposal Kementerian Pertanian,* [http://eproposal.pertanian.go.id/eprop16/kab/formTekniskecsdm\\_kab.php?id\\_form1=481](http://eproposal.pertanian.go.id/eprop16/kab/formTekniskecsdm_kab.php?id_form1=481), 22 November 2015. Ujang Sumarwan. 2004. *Perilaku Konsumen Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran.* Ghalia Indonesia, Bogor.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 2006. *Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.*
- Undang-Undanga Republik Indonesia. 2014. *Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*
- Yohanas Oemar. 2007. *Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan Bank.* Sofa Mandiri. Malang.
- Zainal Mustafa. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumen.* Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis.* Graha Ilmu. Yogyakarta.