



Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian :

Studi Terhadap Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Bogor

Pudji Muljono

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian, khususnya penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan metode survai terhadap 40 orang penyuluh pertanian yang ditentukan secara acak (random sampling). Setiap penyuluh pertanian yang menjadi responden penelitian diminta mengisi instrumen penelitian yang terdiri dari tiga macam, yakni instrumen motivasi kerja, instrumen kepuasan kerja dan instrumen sikap terhadap profesi. Data hasil penelitian dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan program komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja penyuluh pertanian, terdapat hubungan positif antara sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian, dan juga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan motivasi kerja penyuluh pertanian.

Katakunci: Kepuasan kerja, motivasi kerja, profesi penyuluh

PENDAHULUAN

Latar Belakang Permasalahan

Arus perkembangan globalisasi dan era informasi yang disertai dengan semakin terbukanya perdagangan bebas merupakan tantangan dalam pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Menghadapi tantangan tersebut di atas, pemerintah mengeluarkan beberapa kebijakan pembangunan antara lain dengan mengupayakan pendayagunaan aparatur negara dan peningkatan sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah penyuluh pertanian.

Sangat disadari bahwa, sebagai profesi yang bertugas memberikan informasi, membimbing, memandu dan memberi contoh kepada para petani di pedesaan, maka para penyuluh pertanian itu sendiri semestinya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar melalui kinerjanya dapat memberikan produktivitas dan manfaat yang sebesar-besarnya bagi yang membutuhkan yakni para petani di pedesaan.

Penyuluh pertanian tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan dan harapan dari tempat bekerjanya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas hasil kerja penyuluh pertanian itu sendiri yang sesungguhnya dipengaruhi oleh motivasi kerja masing-masing individu. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan individu, budaya organisasi, kepuasan kerja, sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, dan sebagainya. Dalam penelitian ini akan ditelaah hubungan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian, khususnya untuk penyuluh pertanian di sekitar Kabupaten Bogor.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja penyuluh pertanian;
- b. Apakah terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian;
- c. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan motivasi kerja penyuluh pertanian.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini antara lain :

- a. Dapat mengetahui gambaran tentang motivasi kerja penyuluh pertanian, khususnya yang bekerja di lingkungan Kabupaten Bogor;
- b. Dapat mengetahui keterkaitan antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi penyuluh pertanian dengan motivasi kerja penyuluh pertanian yang bekerja di lingkungan Kabupaten Bogor;
- c. Sebagai acuan penelitian lebih lanjut tentang kinerja penyuluh pertanian dan sebagai bahan pertimbangan atau pengambilan keputusan yang terkait dengan pembinaan penyuluh pertanian secara umum.

TINJAUAN TEORITIS

Hakikat Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan di dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan (Luthans, 1985: 183). Nelson dan Spitzer (2003:19) mendefinisikan motivasi sebagai energi internal manusia yang mendorong manusia memuaskan kebutuhannya. Pengertian lain tentang motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, aktivitas dan gerakan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Koontz, O'Donnel dan Weihrich, 1980: 632).

Perilaku manusia pada hakekatnya berorientasi pada tujuan, karena itu perilaku manusia didasarkan pada kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu (1) perilaku timbul karena adanya sesuatu sebab atau keinginan, (2) perilaku diarahkan kepada tujuan, (3) perilaku ada yang dapat diukur dan ada yang tidak dapat diukur, dan (4) perilaku memiliki motivasi. Dengan demikian perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan, yang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Hersey dan Blanchard, 1988: 18).

Teori X dan teori Y adalah salah satu teori awal yang menerangkan perilaku manusia dalam hubungannya dengan motivasi kerja. Teori X mengatakan bahwa pada dasarnya manusia tidak menyukai kerja dan tidak suka diperintah. Mereka menyadari bahwa kerja itu perlu, tetapi apabila memungkinkan ia akan menghindarinya. Oleh karena itu karyawan harus dipaksa agar bekerja dengan baik. Sebaliknya teori Y bersifat lebih optimis. Teori Y memandang bahwa bekerja itu bersifat alamiah sama seperti bermain atau istirahat. Individu pada dasarnya ingin bekerja, memiliki kemampuan untuk menerima, mencari tanggung jawab, serta menerapkan imajinasi, kepandaian dan kreativitas pada masalah-masalah organisasi (Stoner, Freeman dan Gilbert, 1995: 446-447).

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang terdapat di dalam diri manusia, yang berfungsi mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja penyuluh pertanian terdiri dari (1) dorongan untuk bekerja secara baik, memperhatikan umpan balik dan berorientasi pada pencapaian tujuan, (2) upaya untuk bertanggung jawab, berani bersaing, (3) mempunyai keinginan untuk menikmati kesuksesan dan kesediaan menerima tugas.

Hakikat Kepuasan Kerja

Manusia bekerja karena ada tujuan atau ada sesuatu yang hendak dicapainya, antara lain dengan bekerja dan melakukan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh akan membawanya pada keadaan yang lebih baik, memberinya status serta mencapai suatu kondisi yang lebih memuaskan. Karena itu pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan manusia yang dapat memberikan kepuasan kerja dan juga mempengaruhi kepuasan hidupnya (Dharma, 1996: 105-106).

Pengertian kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari seseorang mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (As'ad, 1995: 104). Sementara Robbins (1996: 26) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari hal tersebut terpenuhi.

Kepuasan kerja bersifat dinamik, dapat naik dan turun dengan cepat. Manusia di dalam lingkungan pekerjaannya tidak secara pasif menerima nasib dan kodratnya, tetapi dengan sadar berusaha untuk berprestasi dan mengaktualisasikan dirinya. Dalam kaitan ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang satu sama lain saling berkaitan. Menurut Harrell (1976: 260-274) kepuasan kerja dipengaruhi oleh : (1) Faktor perorangan, seperti jenis kelamin, usia, kemandirian, masa kerja, kecerdasan, pendidikan, dan kepribadian; (2) Faktor pekerjaan, seperti jenis pekerjaan, kemampuan yang dibutuhkan, status pekerjaan, geografi, dan besar kecilnya perusahaan/perpustakaan; (3) Faktor yang dikendalikan oleh manajemen seperti keamanan, gaji, kesempatan meningkatkan keahlian, kondisi kerja, rekan kerja, tanggung jawab, pengawasan, arus informasi dari atasan ke bawahan, dan pengertian para pimpinan terhadap sikap pegawai.

Teori keadilan mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Keadilan dapat didefinisikan sebagai perbandingan rasio input (seperti upaya atau keterampilan) dan output (seperti upah dan promosi) terhadap karyawan lain yang mempunyai tanggung jawab setara di tempat kerja yang sama atau berbeda. Jadi elemen kepuasan kerja menurut teori keadilan ada tiga, yaitu input, output dan comparison person atau individu lain sebagai pembanding (Stoner, Freeman dan Gilbert, 1995: 454-455).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian penyuluh pertanian tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya, yaitu : (1) kebutuhannya, meliputi gaji, tunjangan dan promosi, (2) perasaan tentang pengakuan atas prestasi, penghargaan dan rasa keadilan, (3) kondisi kerja meliputi isi pekerjaan, lingkungan fisik, lingkungan sosial dan pendelegasian.

Hakikat Sikap terhadap Profesi

Sikap merupakan produk dari proses sosialisasi di mana seseorang bereaksi dengan stimulus yang diterimanya (McGuire dan William, 1995: 60). Sikap adalah efek yang membekas yang dirasakan terhadap suatu objek, efek tersebut dapat bersifat positif atau negatif, bersifat baik atau buruk. Sikap yang positif mendekatkan orang dengan objek, sebaliknya sikap negatif menyebabkan orang menghindari objek (Newcomb et al, 1981: 77).

Sikap merupakan produk dari proses sosialisasi dimana seseorang bereaksi sesuai dengan rangsangan yang diterimanya. Jika sikap mengarah pada objek tertentu berarti bahwa penyesuaian diri terhadap objek tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan kesediaan untuk bereaksi dari orang tersebut terhadap objek (Mar'at, 1981: 9). Manusia berhubungan dengan orang lain atau objek di dalam masyarakat dengan ciri sikap yang kompleks. Sikap mempunyai tiga elemen, yakni (1) elemen kognitif dimana kita berpikir atau percaya, (2) elemen perasaan atau afeksi dimana kita bereaksi dengan menggunakan emosi dalam berhubungan dengan orang lain atau objek lain, (3) elemen perilaku yaitu sebuah kecenderungan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan perasaan dan kepercayaan.

Sikap mempengaruhi perilaku individu. Seorang individu yang mempunyai sikap yang positif terhadap sesuatu objek akan mendorongnya kepada perilaku yang

positif dan mengarah untuk mendukung sikapnya itu. Demikian pula sebaliknya, seorang yang mempunyai sikap negatif terhadap suatu objek akan menunjukkan perilaku negatif terhadap objek itu. Sikap bersumber dari orang tua, guru dan anggota kelompok. Individu dilahirkan dengan kecenderungan (predisposisi genetik tertentu). Pada waktu usia muda, individu memodelkan sikapnya menurut orang yang dikagumi dan dihormati (significant others). Sikap itu penting karena mempengaruhi kerja seseorang (Robbins, 1996: 180-181).

Manusia yang profesional adalah individu yang mempunyai keahlian spesial serta bekerja pada lebih dari satu departemen di dalam organisasi (Griffin, 1987: 283). Profesional merupakan suatu keahlian atas pekerjaan yang mempunyai basis teknis dan mempunyai otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Strauss dan Sayles, 1975: 57). Individu yang profesional adalah individu yang mempunyai kekuatan dan komitmen jangka panjang terhadap keahlian, pekerjaan dan profesinya. Untuk itu mereka selalu meningkatkan pengetahuannya dengan selalu mengikuti perkembangan pengetahuan terbaru yang sesuai dengan keahliannya. Seorang profesional mempunyai loyalitas terhadap profesinya melebihi loyalitas terhadap para individu lain seperti rekan kerja ataupun pimpinan (Robbins, 1997: 404).

Dari uraian di atas maka yang dimaksud dengan sikap terhadap profesi adalah sekumpulan elemen kognitif, afektif dan konatif di dalam diri individu penyuluh pertanian yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan, kerja keras, dan keinginan untuk mencapai sukses.

Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja penyuluh pertanian merupakan suatu penilaian dari penyuluh pertanian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini karena kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan maka kepuasan kerja bersifat dinamik. Artinya dapat naik dan turun, karena itu faktor-faktor di dalam organisasi, baik berupa pekerjaan di kantor maupun di lapangan yang berhubungan dengan perasaan dan kepuasan perlu diperhatikan secara berkesinambungan. Hal ini menjadi sangat penting karena kepuasan dan perasaan sebagai dari tuntutan hidup. Dengan demikian maka kepuasan kerja sangat mempengaruhi perasaan penyuluh pertanian dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Sikap terhadap profesi penyuluh pertanian adalah suatu kumpulan elemen kognitif, afektif dan konatif di dalam diri individu yang berhubungan dengan manfaat tugas, pelaksanaan tugas, rasa senang terhadap pekerjaan, puas terhadap pekerjaan, kerja keras, dan keinginan untuk mencapai sukses dalam profesi penyuluh pertanian.

Sementara itu profesional berarti suatu keahlian atas pekerjaan yang mempunyai basis teknis dengan otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seorang profesional menyenangi tugas yang mempunyai tantangan dan pengetahuan baru, percaya diri, mampu menyelesaikan masalah serta menyenangi kesempurnaan dalam bekerja. Di samping itu seorang profesional mempunyai ciri-ciri mampu membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip yang berlaku umum,

mampu mencapai prestasinya dengan cara objektif serta kinerja yang standar dan berperilaku sesuai dengan etika dan kode etik profesi.

Sikap penyuluh pertanian terhadap profesinya berarti suatu keyakinan, pikiran, perasaan, keinginan dan tanggung jawab seorang penyuluh pertanian sehingga timbul kesiapan untuk bertugas sesuai dengan profesinya sehingga mencintai tugas yang diembannya dan menjalankan panggilan tugas tersebut dengan suka cita.

Berkaitan dengan hal tersebut motivasi kerja adalah merupakan suatu faktor yang berpengaruh pada pekerja atau penyuluh pertanian di dalam melaksanakan tugas dan aktivitasnya. Hal ini didasarkan pada asumsi-asumsi sebagai berikut : (1) individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing, (2) sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan, dan (3) individu memberi reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil kerjanya.

Mengacu pada uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa makin tinggi tingkat kepuasan kerja penyuluh pertanian, maka akan makin tinggi pula motivasi kerjanya. Makin positif sikap penyuluh pertanian terhadap profesinya juga akan makin tinggi motivasi kerjanya. Selanjutnya makin tinggi kepuasan kerja penyuluh pertanian dan makin positif sikap penyuluh pertanian terhadap profesinya, maka akan makin kuat pula motivasi kerjanya. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja penyuluh pertanian, terdapat hubungan positif antara sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian, dan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan motivasi kerja penyuluh pertanian.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja penyuluh pertanian;
2. Terdapat hubungan positif antara sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian;
3. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan motivasi kerja penyuluh pertanian.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional yang dilaksanakan terhadap penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung pada bulan Mei dan Juni 2005. Populasi penelitian adalah seluruh penyuluh pertanian di Kabupaten Bogor yang berjumlah 148 orang. Sampel penelitian ditentukan secara acak (random sampling) sebanyak 40 orang.

Setiap penyuluh pertanian yang menjadi responden penelitian diminta mengisi instrumen penelitian yang terdiri dari tiga macam, yakni instrumen motivasi kerja,

instrumen kepuasan kerja dan instrumen sikap terhadap profesi. Seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah dikalibrasi dengan validasi butir, sedangkan koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan rumus Alpha Cronbach. Perhitungan koefisien reliabilitas terhadap ketiga instrumen tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen motivasi kerja sebesar 0,7939; reliabilitas instrumen kepuasan kerja sebesar 0,8904; dan reliabilitas instrumen sikap terhadap profesi sebesar 0,7953.

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 12 untuk mengetahui secara deskriptif gambaran hasil penelitian disertai dengan analisis teknik regresi dan korelasi, baik korelasi sederhana, parsial maupun jamak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis regresi dan korelasi, terlebih dahulu disajikan data berupa deskripsi statistik untuk setiap variabel yang diteliti, di antaranya mencakup jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, rerata, deviasi standar dan variansinya. Secara ringkas deskripsi data hasil penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif	Variabel		
	Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian	Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian	Sikap terhadap Profesi
Jumlah Sampel (N)	40	40	40
Minimum	64,00	89,00	82,00
Maksimum	110,00	140,00	158,00
Rerata (Mean)	89,5250	110,6750	135,5000
Deviasi Standar	12,8681	11,1157	18,3792
Variansi	165,589	123,558	337,795

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program komputer SPSS, antara lain ditemukan hasil sebagai berikut.

Pertama, persamaan regresi antara kepuasan kerja (X_1) dengan motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) adalah $\hat{Y} = 39,965 + 0,448 X_1$. Hasil uji signifikansi terhadap persamaan regresi tersebut tercantum pada Tabel 2. Selanjutnya dari analisis lebih lanjut diketahui bahwa persamaan regresi tersebut adalah linear (karena $p=0,014 < \alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan $\hat{Y} = 39,965 + 0,448 X_1$ signifikan dan linear. Makna persamaan regresi tersebut adalah perubahan satu unit pada kepuasan kerja (X_1) akan diikuti oleh 0,448 unit pada motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 39,965.

Tabel 2. Uji Signifikansi Persamaan Regresi $\hat{Y} = 39,965 + 0,448 X_1$

Sumber Variansi	JK	db	RJK	F _{obs}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Regresi	966,264	1	966,264	6,686*	4,10	7,35
Sisa	5491,711	38	144,519			
Total	6457,975	39				

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

db = derajat bebas

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) Regresi signifikan ($F_{\text{observasi}} > F_{\text{tabel } 0,05}$)

Koefisien korelasi sederhana kedua variabel adalah $r_{y1} = 0,387$ dan koefisien determinasinya $r^2_{y1} = 0,150$. Ini berarti bahwa 15,00 % variasi motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) ditentukan oleh kepuasan kerja (X_1). Sementara itu, koefisien korelasi parsial antara kedua variabel bila sikap terhadap profesi (X_2) dikontrol adalah $r_{y1.2} = 0,2223$. Ini mengandung makna bahwa kepuasan kerja (X_1) mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja penyuluh pertanian (Y).

Kedua, persamaan regresi antara sikap terhadap profesi (X_2) dengan motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) adalah $\hat{Y} = 31,027 + 0,432 X_2$. Hasil uji signifikansi terhadap persamaan regresi tersebut tercantum pada Tabel 3. Selanjutnya dari analisis lebih lanjut diketahui bahwa persamaan regresi tersebut adalah linear (karena $p=0,000 < \alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan $\hat{Y} = 31,027 + 0,432 X_2$ sangat signifikan dan linear. Makna persamaan regresi tersebut adalah perubahan satu unit pada sikap terhadap profesi (X_2) akan diikuti oleh 0,432 unit pada motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 31,027.

Tabel 3. Uji Signifikansi Persamaan Regresi $\hat{Y} = 31,027 + 0,432 X_2$

Sumber Variansi	JK	Db	RJK	F _{obs}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Regresi	2455,416	1	2455,416	23,312**	4,10	7,35
Sisa	4002,559	38	105,330			
Total	6457,975	39				

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

db = derajat bebas

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

***) Regresi sangat signifikan ($F_{\text{observasi}} > F_{\text{tabel } 0,01}$)

Koefisien korelasi sederhana kedua variabel adalah $r_{y2} = 0,617$ dan koefisien determinasinya $r^2_{y2} = 0,380$. Ini berarti bahwa 38,00 % variasi motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) ditentukan oleh sikap terhadap profesi (X_2). Sementara itu, koefisien korelasi parsial antara kedua variabel bila kepuasan kerja (X_1) dikontrol adalah $r_{y2.1} = 0,5543$. Hal ini mengandung makna bahwa sikap terhadap profesi (X_2) mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja penyuluh pertanian (Y).

Ketiga, persamaan regresi jamak antara kepuasan kerja (X_1) dan sikap terhadap profesi (X_2) secara bersama-sama dengan motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) adalah $\hat{Y} = 13,425 + 0,217 X_1 + 0,384 X_2$. Hasil uji signifikansi terhadap persamaan regresi tersebut tercantum pada Tabel 4 dimana dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi itu sangat signifikan.

Tabel 4. Uji Signifikansi Persamaan Regresi $\hat{Y} = 13,425 + 0,217 X_1 + 0,384 X_2$

Sumber Variansi	JK	Db	RJK	F_{obs}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Regresi	2653,281	2	1326,641	12,901**	4,10	7,35
Sisa	3804,694	37	102,830			
Total	6457,975	39				

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

db = derajat bebas

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

**) Regresi sangat signifikan ($F_{observasi} > F_{tabel 0,01}$)

Koefisien korelasi jamak kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah $R_{y.12} = 0,641$ dan koefisien determinasinya $R^2_{y.12} = 0,411$. Ini berarti bahwa 41,10 % variasi motivasi kerja penyuluh pertanian (Y) ditentukan oleh kepuasan kerja (X_1) dan sikap terhadap profesi (X_2) secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dapat diterima yakni terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat diartikan bahwa makin tinggi kepuasan kerja penyuluh pertanian maka makin kuat pula motivasi kerja penyuluh pertanian tersebut.
2. Hipotesis kedua dapat diterima yakni terdapat hubungan positif antara sikap terhadap profesi dengan motivasi kerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat diartikan bahwa makin positif sikap penyuluh pertanian terhadap profesinya maka makin kuat pula motivasi kerja penyuluh pertanian tersebut.
3. Hipotesis ketiga dapat diterima yakni terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan sikap terhadap profesi secara bersama-sama dengan motivasi kerja penyuluh pertanian. Dengan demikian dapat diartikan bahwa makin tinggi kepuasan kerja penyuluh pertanian dan makin positif sikap penyuluh pertanian

terhadap profesinya secara bersama-sama maka makin kuat pula motivasi kerja penyuluh pertanian tersebut.

4. Untuk meningkatkan motivasi kerja penyuluh pertanian dapat dilakukan dengan berbagai upaya melalui peningkatan kepuasan kerja penyuluh pertanian dan peningkatan sikap positif penyuluh pertanian terhadap profesinya. Upaya tersebut dapat dilaksanakan misalnya dengan memperbaiki sistem insentif bagi penyuluh pertanian, sistem pengembangan karir yang lebih terbuka untuk berkembang, melakukan pembinaan terhadap organisasi profesi penyuluh pertanian, dan pengembangan kepribadian para penyuluh pertanian itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Asa'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Dharma, Agus 1996. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Erlangga: Jakarta.
- Griffin, Ricky W. 1987. *Management*. Houghton Mifflin: Boston.
- Harrell, Thomas Willard 1976. *Industrial Psychology*. Oxford & IBH: New Delhi.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard 1988. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall: Englewood Cliff
- Koontz, Harold, Cyril O'Donnel dan HeinzWeihrich 1980. *Management*. McGraw Hill: New York.
- Luthans, Fred 1985. *Organizational Behavior*. McGraw Hill: New York.
- Mar'at 1981. *Sikap Manusia: Perubahan serta Pengukurannya*. Ghalia: Bandung.
- McGuire dan William 1995. *The Nature of Attitude Change: The Handbook of Social Psychology*. America Pub: New Delhi.
- Nelson, B. dan Spitzer, D. 2003. *The 1001 Rewards and Recognition Fieldbook*. Workman Publishing: New York.
- Newcomb, Theodore M., et al.1981. *Social Psychology: The Study of Human Behaviour*. Terjemahan oleh Team Psikologi UI. CV Diponegoro Bandung.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organization Behavior: Concept, Controversies & Applications*. Prentice Hall: New York.
- _____ 1997. *Managing Today*. Prentice Hall: Englewood Cliff.
- Stoner, James A.F., Edward Freeman dan Daniel J.R. Gilbert 1995. *Management*. Prentice Hall: New Yersey.
- Strauss, George dan Leonard R. Sayles 1975. *Personal: The Human Problem of Mangement*. McGraw-Hill: New Delhi.