

**MOTIVASI PENYULUH DALAM MELAKSANAKAN PENYULUHAN
PERKEBUNAN KARET DI KECAMATAN KUANTAN TENGAH
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**MOTIVATION EXTENSION IN IMPLEMENTING THE EXTENSION OF
RUBBER PLANTATION AT KUANTAN TENGAH SUB DISTRICT
IN KUANTAN SINGINGI DISTRICT**

Andreas Manurung¹, Rosnita² dan Cepriadi²

Agribusiness Department, Agriculture Faculty, University of Riau

Address : Bina Widya, Pekanbaru, Riau

andreasmanurung50@yahoo.com

The objectives of research on motivation in carrying out the role of extension educator rubber plantations at kuantan Tengah sub district in Kuantan Singingi District are : a) studying counseling implementation rubber plantations, b) analysing motivational counseling in conducting counseling rubber plantation. The research uses survey and interview. Intake of respondents were 6 instructors. The data analysis used is *Skala Likert's Summated Rating (SLR)*. The results showed counseling implementation rubber plantation has been running with good views of elements extension such as, a) Agriculture extension amounted to six people with a village built as much 3-4 villages, b) Target extension located in the estate UPTD Kuantan Tengah Sub District is rubber farmers, c) Extension methods used still refers to LAKU system (exercise and visit), d) Media outreach is used in the form of brochures, pamphlets and others, e) material submitted by extension workers to farmers in accordance with the programming and work plan extension. The research also showed that factors affecting motivation extension to decrease the rubber farmers in Kuantan Tengah Sub District are job satisfaction, compensation and warranty career affect significantly. Good supervision, fatigue and boredom are effect but not significant. While education level, personal maturity, regulation, disire work and work enviroment has no significant effect that can decrease work motivation extension.

Keywords : Motivation, extension, rubber

-
1. Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Riau
 2. Dosen Fakultas Pertanian Universitas Riau

PENDAHULUAN

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya. Begitu pula motivasi dalam penyuluh pertanian yang akan mendorong penyuluh agar lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi penyuluh dapat dilihat pengaruhnya dalam melaksanakan penyuluhan pertanian. Dimana penyuluh pertanian melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut BPS terdapat 15 Kecamatan sebagai daerah penghasil karet dengan luas lahan dan jumlah produksi yang berbeda di Kabupaten Kuantan Singingi, serta menurut Badan Koordinasi Penyuluh Pertanian Kabupaten Kuantan Singingi terdapat 52 penyuluh yang tersebar di berbagai kecamatan. Penyuluh terbanyak terdapat di Kecamatan Kuantan Tengah dengan jumlah penyuluh 6 orang, maka dalam penelitian ini akan diambil Kecamatan Kuantan Tengah sebagai Kecamatan terpilih untuk penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Motivasi Penyuluh dalam Melaksanakan Penyuluhan Perkebunan Karet di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi”**.

Tujuan penelitian ini adalah :

- (1) Mempelajari penyelenggaraan penyuluhan perkebunan karet di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.
- (2) Menganalisis motivasi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan perkebunan karet di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Kuantan Tengah, dimana sebagai objek penelitian adalah penyuluh perkebunan karet. Kecamatan Kuantan Tengah diambil sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan bahwa merupakan salah satu Kecamatan terbanyak jumlah penyuluh di Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Mei 2015 sampai April 2016, dengan tahapan penelitian mulai dari melakukan penyusunan proposal penelitian, pengambilan data, menganalisis data, dan penyusunan hasil penelitian.

Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah penyuluh perkebunan di Kecamatan Kuantan Tengah, dimana jumlah pengambilan sampel dilakukan secara sensus (keseluruhan penyuluh). Sampel akan di ambil sebanyak 6 orang penyuluh yang ada di Kecamatan Kuantan Tengah, dengan informasi terbuka dari penyuluh dan konfirmasi terhadap data yang akan dianalisis digunakan data *key informan*. Adapun jenis *key informan* yang diambil dalam penelitian ini, yaitu dari Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

Metode Pengambilan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian meliputi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara dengan penyuluh perkebunan karet menggunakan daftar pertanyaan yang telah disediakan. Data primer meliputi profil penyuluh, pelaksanaan kegiatan penyuluhan dilihat dari kemampuan penyuluh, metode, materi, media, waktu dan tempat dilaksanakan

penyuluhan serta informasi lain yang dibutuhkan dalam penelitian yang akan datang. Sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi atau kelembagaan terkait seperti Dinas Perkebunan Provinsi dan Kabupaten Kuantan Singingi, Biro Pusat Statistik (BPS), serta data penunjang lainnya yang diperoleh dari data statistik, publikasi penelitian dan berbagai literatur yang diperoleh dari buku dan jurnal serta sumber atau media sosial yang berhubungan dan menunjang penelitian ini.

Analisis Data

Setiap variabel dalam penelitian ini akan diukur untuk menjawab tujuan dari penelitian dengan menggunakan Skala Likert dimana setiap jawaban diberi skor seperti pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Kategori Jawaban Skala Likert

Penilaian atau Katagori	Skor Nilai
Sangat Tinggi (ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (S)	3
Rendah (R)	2
Sangat Rendah (SR)	1

Dari total nilai pokok-pokok skala tersebut dikelompokkan menjadi 5 kategori yaitu Sangat Rendah, Rendah, Sedang, Tinggi dan Sangat Tinggi. Untuk menentukan kategori motivasi tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus interval, yaitu :

$$R. \text{ Skala} = \frac{\text{Skala Tertinggi} - \text{Skala Terendah}}{\text{Banyak Skala}} - 0,01$$

Rentang penilaian berkisar 1-5, yaitu penilaian tertinggi, rentang skala pada penelitian ini dihitung sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} - 0,01 = 0,79$$

Sehingga diperoleh rentang skala penilaian motivasi penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan perkebunan karet adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Skor Nilai Jawaban Responden untuk Motivasi Penyuluh

Penilaian atau Katagori	Nilai Likert	Nilai Skor
Sangat Rendah (SR)	1	,00 – 1,79 ,80 – 2,59
Rendah (R)	2	,60 – 3,39
Sedang (S)	3	,40 – 4,19
Tinggi (T)	4	,20 – 5,00
Sangat Tinggi (ST)	5	

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3. Keadaan Umum Penyuluh di Kecamatan Kuantan Tengah

4.3.1. Penyuluh Pertanian

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluh, baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan dan kepuasan kerja. Adapun faktor eksternalnya antara lain yaitu lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, jaminan karir dan peraturan. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh pihak pimpinan organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengupayakan peningkatan kompetensi penyuluh.

Kematangan pribadi penyuluh pertanian di Kecamatan Kuantan Tengah dari hasil likert berada pada rata-rata 3,61, dimana kematangan pribadi dinilai dari beberapa indikator yaitu pengambilan keputusan yang baik dan kestabilan emosi saat bekerja harus dimiliki oleh penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan kepada petani atau kelompok tani, agar penyuluh yang melaksanakan tugasnya tidak

mudah terpancing emosinya karena kebanyakan petani yang berkonsultasi selalu meminta penyuluh mengulang apa yang telah disampaikan. Penyuluh pertanian dalam melakukan tugasnya akan lebih baik lagi jika ditunjang dengan tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluh tidak terlalu rendah, karena tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluh akan memberikan perbedaan yang cukup nyata dalam menganalisa dan memecahkan masalah petani yang ditemukan dilapangan.

Tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluh pertanian di Kecamatan Kuantan Tengah adalah tamatan Sarjana Pertanian (SP), D3 Pertanian, serta ada juga yang tamatan sekolah pertanian menengah atas (SPMA). Sedangkan pengalaman kerja penyuluh pertanian berkisar antara 4-20 tahun.

Bagi petugas penyuluh lapangan, lama masa kerja akan sangat mempengaruhi pengalaman dan keahlian sebagai penyuluh pertanian sekaligus pola kerja dan kemampuan petugas penyuluh itu sendiri. Dengan masa kerja yang lama, maka dapat memberikan kemudahan bagi petugas penyuluh lapangan dalam memberikan solusi dan membantu permasalahan yang dihadapi petani karena telah memiliki banyak pengalaman dan solusi pada masalah-masalah yang dihadapi petani.

4.3.2. Program Penyuluhan Pertanian

Penyuluh yang ada di Kecamatan Kuantan Tengah bertanggung jawab dalam penyampaian materi tentang budidaya karet, penggunaan bibit unggul karet dan pengelolaan hasil karet kepada petani, sehingga produktivitas dan pendapatan petani karet dapat meningkat. Program penyuluhan pertanian disusun dengan memadukan antara kepentingan petani

dengan kebijakan pemerintah, sehingga program yang disusun merupakan kesepakatan bersama antara kebijakan pemerintah, aparat penyuluh, dan kepentingan petani. Langkah-langkah dalam menyusun program penyuluhan pertanian antara lain melalui pengamatan dan identifikasi terhadap masalah khusus diwilayah binaan penyuluhan, hal tersebut sebagai dasar untuk menggali permasalahan yang dihadapi oleh petani dan menemukan pemecahan masalahnya.

4.3.3. Metode Penyuluh Pertanian

Metode yang digunakan penyuluh pertanian di Kecamatan Kuantan Tengah yaitu menggunakan demonstrasi cara, diskusi, ceramah, studi banding, dan simulasi tentang teknis budidaya yang benar. Demonstrasi Cara (Demcar) yaitu memberikan contoh atau cara langsung ke petani misalnya demcar pengendalian hama dan penyakit, pemberian dosis pupuk, selanjutnya dengan cara penyampaian lisan atau pengarahan langsung ke petani dalam penyampaian informasi.

Metode pendekatan yang dilakukan oleh penyuluh di Kecamatan Kuantan Tengah menggunakan metode pendekatan kelompok, yang bertujuan untuk membina hubungan yang baik dengan petani, sehingga diperoleh kepercayaan dan petani mau mengikuti anjuran yang diberikan oleh penyuluh, dengan cara saling bertukar pendapat atau pikiran antara penyuluh dan petani atau ketua kelompok tani guna mengumpulkan saran-saran dan memecahkan permasalahan yang dihadapi petani.

4.3.4. Media Penyuluh Pertanian

Media penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh di Kecamatan Kuantan Tengah ke petani yaitu dengan media alat peraga seperti brosur, *flamplet* dan lain-lain,

selanjutnya dengan cara demonstrasi. Media yang digunakan menggambarkan pesan penyuluh kepada petani, dimana dapat meningkatkan pengetahuan dan mengubah perilaku petani terhadap usahatani yang dilakukan oleh petani.

Melalui media yang digunakan oleh penyuluh bertujuan dalam mempermudah penyampaian informasi, inovasi, teknologi kepada petani dan dapat meningkatkan interaksi dengan lingkungan sehingga proses belajar tetap berjalan walaupun tidak berhadapan langsung oleh penyuluh. Media alat peraga yang digunakan akan lebih mudah dipahami oleh petani dan mempermudah untuk dimengerti dan kesannya bertahan lama dalam ingatan petani.

4.3.5. Materi Penyuluh Pertanian

Materi yang diberikan penyuluh pada setiap kelompok tani / petani disesuaikan pada keadaan kelompok tani / petani pada umumnya. Materi yang selanjutnya didapat pada saat pertemuan berikutnya, tergantung kesepakatan petani dengan tenaga penyuluh. Materi penyuluhan dapat berasal dari penyuluh, karena penyuluh mengetahui kekurangan dan kebutuhan petani. Kemudian materi penyuluhan yang telah dilaksanakan dilaporkan pada kepala UPTD Perkebunan Wilayah IV Kecamatan Kuantan Tengah.

Tabel 8. Kematangan Pribadi (X1)

No	Kematangan Pribadi (X1)	Rata-rata	Kategori
1	Pengambilan kebijakan yang baik	1.83	Rendah (R)
2	Kestabilan emosional saat menyuluh	4.50	Sangat Tinggi (ST)
3	Selalu berpikir positif	4.50	Sangat Tinggi (ST)
Kematangan Pribadi (X1)		3.61	Tinggi (T)

Berdasarkan Tabel 8 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor kematangan pribadi memiliki kategori “Tinggi” dengan rata-rata skor 3.61, dimana variabel

Faktor penting yang diperhatikan oleh penyuluh yaitu keteraturan kunjungan, metode penyampaian materi dan kesesuaian materi yang disampaikan sehingga memudahkan petani dalam menerapkan informasi serta teknologi yang diarahkan oleh penyuluh. Pelaksanaan penyuluh yang baik akan tercapai tujuan pembangunan pertanian dalam pemberdayaan petani.

4.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluh

Saydam dalam M. Kadarisman (2012), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), gambaran motivasi kerja penyuluh dapat di lihat melalui faktor internal yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja dan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, jaminan karir dan peraturan.

4.4.1. Faktor Kematangan Pribadi

Motivasi Penyuluh sebagai kematangan pribadi dapat disajikan pada Tabel 8.

kematangan pribadi dinilai dari beberapa indikator yaitu pengambilan kebijakan yang baik, kestabilan emosional saat menyuluh, dan selalu berpikir positif. Indikator

kestabilan emosional penyuluh dan selalu berpikir positif saat bekerja sudah lebih baik dibandingkan dalam pengambilan kebijakan yang baik. Pada indikator pengambilan kebijakan yang baik dengan kategori “Rendah” dan memperoleh skor rata-rata 1.83. Sebelum mengambil kebijakan, penyuluh melakukan diskusi dengan ketua kelompok tani serta anggotanya dalam pengolahan hasil karet.

Indikator kestabilan emosional dan selalu berpikir positif saat bekerja dengan kategori “Sangat Tinggi” dan diperoleh rata-rata skor 4.50, dimana kestabilan emosional saat bekerja dalam memberikan materi dan menyebarkan informasi ke petani, memberikan waktu

Tabel 9. Tingkat Pendidikan (X2)

No	Tingkat Pendidikan (X2)	Rata-rata	Kategori
1	Pendidikan formal yang pernah di lalui oleh penyuluh	4.17	Tinggi (T)
2	Pendidikan non-formal yang pernah di lalui oleh penyuluh	4.50	Sangat Tinggi (T)
Tingkat Pendidikan (X2)		4.34	Sangat Tinggi (T)

Berdasarkan Tabel 9 dari dua pernyataan motivasi penyuluh faktor tingkat pendidikan dengan kategori “Sangat Tinggi” memiliki rata-rata skor variable 4.34. Pada indikator pendidikan formal yang pernah di lalui oleh penyuluh dengan katagori “Tinggi” dan memperoleh skor rata-rata 4.17. Pendidikan formal yang pernah dilalui oleh penyuluh rata-rata tamatan sarjana dan diploma III, tetapi sarjana yang diperoleh oleh para penyuluh tersebut ada yang tamatan dari Sarjana Pertanian (SP), D3 Pertanian, serta ada juga yang tamatan sekolah pertanian menengah atas (SPMA).

konsultasi secara rutin dalam komunikasi langsung bertemu maupun melalui telepon sangat dijaga oleh penyuluh. Penyuluh juga selalu berpikir positif setiap petani berkonsultasi saat jam kerja maupun tidak dalam jam kerja, memberikan konsultasi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh petani sehingga permasalahan tersebut dapat terpecahkan, dan bila permasalahan tersebut tidak terpecahkan, penyuluh bersama-sama bermusyawarah memberikan jalan keluar atau solusi ke petani.

4.4.2. Faktor Tingkat Pendidikan

Motivasi penyuluh dari faktor tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 9.

Indikator Pendidikan non-formal yang pernah di lalui oleh penyuluh dengan kategori “Sangat Tinggi” dan berada pada rata-rata skor variabel 4.50, dimana pendidikan non-formal yang pernah dilalui oleh penyuluh yaitu semua penyuluh yang dijadikan sebagai responden pernah mengikuti pelatihan penyuluhan dari Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi.

4.4.3. Faktor Keinginan Kerja

Motivasi penyuluh dari faktor keinginan kerja dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Keinginan Kerja (X3)

No	Keinginan Kerja (X3)	Rata-rata	Kategori
1	Kesempatan untuk penyuluh mendapatkan penghargaan	1.67	Sangat Rendah (SR)
2	Pimpinan terbuka terhadap saran dari penyuluh	4.50	Sangat Tinggi (ST)
3	Memberikan kesempatan dalam setiap kebijakan	3.83	Tinggi (T)
Keinginan Kerja (X3)		3.33	Sedang (S)

Berdasarkan Tabel 10 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor keinginan kerja dengan indikator kesempatan untuk penyuluh mendapatkan penghargaan dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata skor 1.67, variabel keinginan kerja tersebut yang diinginkan oleh penyuluh terhadap petani dan pemerintah, penyuluh menginginkan kerjasama petani menjalankan apa yang telah disampaikan oleh penyuluh, penyuluh juga menginginkan perhatian pemerintah untuk setiap kegiatan penyuluhan kepada petani.

Indikator pimpinan terbuka terhadap saran dari penyuluh dengan kategori “Sangat Tinggi” dan berada pada rata-rata skor 4.50 dimana pimpinan memberikan kebebasan

Tabel 11. Kelelahan dan Kebosanan (X4)

No	Kelelahan dan Kebosanan (X4)	Rata-rata	Kategori
1	Beban kerja yang berlebihan	1.67	Sangat Rendah (SR)
2	Kejenuhan dalam menyuluh	3.33	Sedang (S)
Kelelahan dan Kebosanan (X4)		2.50	Rendah (R)

Berdasarkan Tabel 11 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor kelelahan dan kebosanan dengan kategori “Rendah” dan berada pada rata-rata skor 2.50. Pada indikator beban kerja yang berlebihan dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata skor 1.67 dimana penyuluh tidak bosan karena penyuluh merasa bekerja sebagai penyuluh itu merupakan tantangan untuk merubah cara berpikir petani

kepada setiap penyuluh untuk memberikan saran guna membangun kearah yang lebih baik. Indikator memberikan kesempatan dalam setiap kebijakan dengan kategori “Tinggi” dan berada pada rata-rata skor 3.83 dimana setiap penyuluh diberikan kepercayaan oleh pimpinan saat menyuluh kepada petani untuk mengambil kebijakan di lapangan bila diperlukan. Hal ini yang membuat keinginan kerja penyuluh berada pada kategori “Sedang” dengan rata – rata skor 3.33.

4.4.4. Faktor Kelelahan dan Kebosanan

Motivasi penyuluh dari faktor kelelahan dan kebosanan dapat dilihat pada Tabel 11.

dari yang tidak tahu tentang teknologi terbaru menjadi tahu, dan penyuluh juga bekerja dengan tidak menentukan jam kerja. Karena kebanyakan penyuluh melakukan penyuluhan kepada petani apabila ada kesepakatan antara petani dan penyuluh untuk melakukan konsultasi.

Indikator kejenuhan dalam menyuluh dengan kategori “Sedang” dan berada pada rata-rata skor 3.33,

hal ini di sebabkan penyuluh mengatasi kejenuhan saat menyuluh dengan cara variasi tempat kerja, penyuluh melakukan penyuluhan terhadap kelompok tani dimana harinya telah ditentukan dan penyuluh telah membuat program-program kegiatan sehingga tidak merasakan kejenuhan dalam melakukan penyuluhan setiap harinya.

Tabel 12. Kepuasan Kerja (X5)

No	Kepuasan Kerja (X5)	Rata-rata	Kategori
1	Puas terhadap prestasi yang dicapai selama menyuluh	2.00	Rendah (R)
2	Puas terhadap penghargaan yang diberikan atas prestasi selama menyuluh	1.50	Sangat Rendah (SR)
3	Puas atas perhatian pimpinan terhadap prestasi selama menyuluh	1.00	Sangat Rendah (SR)
Kepuasan Kerja (X5)		1.50	Sangat Rendah (SR)

Berdasarkan Tabel 12 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor kepuasan kerja dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata skor 1.50, dimana variabel kepuasan kerja dinilai dari beberapa indikator yaitu puas terhadap prestasi yang dicapai selama menyuluh, puas terhadap penghargaan yang diberikan atas prestasi selama menyuluh, puas atas perhatian pimpinan terhadap prestasi selama menyuluh. Pada indikator puas terhadap prestasi yang dicapai selama menyuluh dengan kategori “Rendah” dan memperoleh rata-rata skor 2.00. Penyuluh merasa belum maksimal dalam melakukan tugasnya saat menyuluh kepada petani. Penyuluh merasa tidak puas karena belum pernah meraih prestasi selama menyuluh.

Indikator puas terhadap penghargaan yang diberikan atas prestasi selama menyuluh dengan kategori “Sangat Rendah” dan

4.4.5. Faktor Kepuasan Kerja

Motivasi penyuluh dari faktor kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 12.

memperoleh rata-rata skor 1.50, hal ini disebabkan oleh penyuluh yang masih merasakan kurangnya partisipasi dari pemerintah kepada penyuluh, seperti bantuan dana dan pengangkatan jabatan.

Indikator puas atas perhatian pimpinan terhadap prestasi selama menyuluh dengan kategori “Sangat Rendah” dan memperoleh rata-rata skor 1.00, hal ini dapat dilihat oleh penyuluh dalam penyampaian informasi dan inovasi serta monitoring dari pimpinan belum maksimal. Penyuluh merasa belum puas pada kondisi dimana kelompok tani yang penyuluh bina melakukan apa yang disampaikan oleh penyuluh.

4.4.6. Faktor Lingkungan Kerja

Motivasi penyuluh dari faktor lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Lingkungan Kerja (X6)

No	Lingkungan Kerja (X6)	Rata-rata	Kategori
1	Fasilitas penyuluh yang mendukung	3.50	Tinggi (T)
2	Tersediannya alat bantu penyuluh	1.83	Rendah (R)
3	Kenyamanan saat bekerja	3.50	Tinggi (T)
Lingkungan Kerja (X6)		2.94	Sedang (S)

Berdasarkan Tabel 13 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor lingkungan kerja dengan kategori “Sedang” dan berada pada rata-rata skor 2.94, dimana indikator fasilitas penyuluh yang mendukung dan kenyamanan saat bekerja untuk kelancaran penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluh sudah baik, hal ini dikarenakan fasilitas penyuluh yang mendukung dan kenyamanan saat bekerja berada pada kategori “Tinggi” dan memperoleh rata-rata skor 3.50, dalam melakukan pekerjaan sebagai penyuluh fasilitas yang tersedia untuk penyuluh yaitu kantor yang memadai, meja, kursi, sarana administrasi untuk bekerja, dan transportasi sehingga memudahkan penyuluh untuk melakukan

penyuluhan dan berkonsultasi kepada petani.

Indikator tersedianya alat bantu penyuluh dengan kategori “Rendah” dan memperoleh rata-rata skor 1.83, dimana penyuluh dibantu lembar-lembar persiapan penyuluhan dan papan tulis sehingga penyuluh dapat memberikan penyuluhan sesuai dengan program-program yang telah di buat penyuluh. Dengan alat bantu membuat petani dapat menulis hal-hal yang tidak dimengerti oleh petani.

4.4.7. Faktor Kompensasi

Motivasi penyuluh dari faktor kompensasi dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Kompensasi (X7)

No	Kompensasi (X7)	Rata-rata	Kategori
1	Insentif yang diperoleh sesuai dengan beban kerja	1.00	Sangat Rendah (SR)
2	Biaya perjalanan dinas sesuai dengan jumlah hari kerja	1.00	Sangat Rendah (SR)
3	Pemberian tunjangan khusus karena prestasi	1.50	Sangat Rendah (SR)
Kompensasi (X7)		1.17	Sangat Rendah (SR)

Berdasarkan Tabel 14 pernyataan motivasi penyuluh faktor kompensasi dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata skor 1.75, dimana pada indikator insentif yang diperoleh sesuai dengan beban kerja memperoleh rata-rata skor 1.00 dengan kategori “Sangat Rendah”, dimana penyuluh tidak ada mendapatkan insentif dalam melakukan penyuluhan sesuai

dengan beban kerja, hal ini yang menyebabkan motivasi penyuluh faktor kompensasi menurun. Indikator mendapatkan honor sesuai dengan pekerjaan memperoleh rata-rata skor 3.50 dengan kategori “Sangat Tinggi”, dimana pemberian honor sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

Indikator biaya perjalanan dinas sesuai dengan jumlah hari kerja

memperoleh rata-rata skor 1.00 dengan kategori “Sangat Rendah”, hal ini dikarenakan pemberian biaya pelatihan yang diberikan dinas ke penyuluh tidak sesuai dengan jumlah hari kerja yang dilaksanakan. Indikator pemberian tunjangan khusus karena prestasi memperoleh rata-rata skor 1.50 dengan kategori

“Sangat Rendah”, dimana penyuluh tidak pernah memperoleh tunjangan khusus karena prestasi yang diraih.

4.4.8. Faktor Supervisi yang baik

Motivasi penyuluh dari faktor supervisi yang baik dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Supervisi yang baik (X8)

No	Supervisi yang baik (X8)	Rata-rata	Kategori
1	Mengkondisikan penyuluh untuk memahami ketentuan jam kerja	2.67	Sedang (S)
2	Memeriksa penyuluh dalam menjalani mekanisme kerja	2.17	Rendah (R)
3	Memelihara dan menstimulus penyuluh dalam pengembangan kemampuan profesional	2.00	Rendah (R)
Supervisi yang baik (X8)		2.28	Rendah (R)

Berdasarkan Tabel 15 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor supervisi yang baik dengan kategori “Rendah” dan berada pada rata-rata skor 2.28, dimana indikator mengkondisikan penyuluh untuk memahami ketentuan jam kerja memperoleh rata-rata skor 2.67 dengan kategori “Sedang”, pimpinan ada menyarankan 1-2 kali penyuluh untuk mentaati ketentuan jam kerja yang ada.

Indikator memeriksa penyuluh dalam menjalani mekanisme kerja dengan kategori “Rendah” dan memperoleh rata-rata skor 2.17, dalam hal ini pimpinan menegur penyuluh karena tidak menjalankan mekanisme kerja penyuluh hanya 3-4 kali dalam setahun. Pimpinan menegur penyuluh yang tidak

membuat program dan yang tidak melakukan penyuluhan tanpa adanya keterangan yang jelas, seperti penyuluh yang tidak memberikan penyuluhan ke kelompok tani, pimpinan memanggil penyuluh ke kantor dan memberikan teguran. Pada indikator memelihara dan menstimulus penyuluh dalam pengembangan kemampuan profesional memperoleh rata-rata skor 2.00 dengan kategori “Rendah”, hal ini disebabkan tidak ada peraturan yang memberikan kesempatan untuk penyuluh mengembangkan profesi.

4.4.9. Faktor Jaminan Karir

Motivasi penyuluh dari faktor jaminan karir dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Jaminan Karir (X9)

No	Jaminan Karir (X9)	Rata-rata	Kategori
1	Adanya promisi jabatan ataupun pangkat	1.00	Sangat Rendah (SR)
2	Jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri penyuluh	1.33	Sangat Rendah (SR)
Jaminan Karir (X9)		1.17	Sangat Rendah (SR)

Berdasarkan Tabel 16 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor jaminan karir dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata skor 1.17, dimana indikator jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri penyuluh dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata 1.33, hal ini dikarenakan jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk mengembangkan potensi yang ada

pada diri penyuluh oleh pemimpin tersebut tidak ada.

Indikator adanya promosi jabatan ataupun pangkat dengan kategori “Sangat Rendah” dan berada pada rata-rata 1.00, dimana promosi jabatan ataupun pangkat tidak pernah didapatkan atau tidak ada oleh pimpinan maupun dinas terkait untuk penyuluh.

4.4.10. Faktor Peraturan

Motivasi penyuluh dari faktor peraturan dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Peraturan (X10)

No	Peraturan (X10)	Rata-rata	Kategori
1	Peraturan yang bersifat melindungi (<i>protective</i>)	2.33	Rendah (R)
2	Peraturan diinformasikan secara jelas	5.00	Sangat Tinggi (ST)
Peraturan (X10)		3.67	Tinggi (T)

Berdasarkan Tabel 17 dari pernyataan motivasi penyuluh faktor peraturan dengan kategori “Tinggi” dan berada pada rata-rata skor 3.67, dimana variabel peraturan dinilai dari dua indikator peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dan peraturan diinformasikan secara jelas. Pada indikator peraturan yang bersifat melindungi (*protective*) dengan kategori “Rendah” dan memperoleh rata-rata 2.33, dimana peraturan tersebut hanya ada dan tertulis untuk penyuluh, sedangkan sosialisasi serta evaluasi oleh pimpinan dan pemerintah dalam hal ini dinas terkait yaitu Dinas Perkebunan Kabupaten Kuntan Singingi belum maksimal pelaksanaannya dirasa penyuluh.

kategori “Sangat Tinggi” dan berada pada rata-rata 5.00, dimana aturan yang mengatur penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan kepada kelompok tani ada tertulis dan tersedia dikantor serta bisa diakses oleh penyuluh.

4.4.11. Rekapitulasi Motivasi Penyuluh

Motivasi penyuluh yang diukur dari variabel kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, jaminan karir dan peraturan di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi dapat disimpulkan seperti pada Tabel 18.

Indikator peraturan diinformasikan secara jelas dengan

Tabel 18. Rekapitulasi Motivasi Penyuluh

Motivasi Penyuluh	Rata-Rata	Kategori
Kematangan Pribadi (X1)	3.61	Tinggi (T)
Tingkat Pendidikan (X2)	4.33	Sangat Tinggi (ST)
Keinginan Kerja (X3)	3.33	Sedang (S)
Kelelahan dan Kebosanan (X4)	2.50	Rendah (R)
Kepuasan Kerja (X5)	1.50	Sangat Rendah (SR)
Lingkungan Kerja (X6)	2.94	Sedang (S)
Kompensasi (X7)	1.75	Sangat Rendah (SR)
Supervisi yang baik (X8)	2.28	Rendah (R)
Jaminan Karir (X9)	1.17	Sangat Rendah (SR)
Peraturan (X10)	3.67	Tinggi (T)
Nilai	2.71	Sedang (S)

Pada Tabel 18 menjelaskan bahwa motivasi penyuluh dikecamatan Kuantan Tengah dengan kategori “Sedang” dan berada pada rata-rata skor 2.71. Skor ini menjelaskan bahwa motivasi penyuluh pada faktor kepuasan kerja, kompensasi, dan jaminan karir memiliki kategori “Sangat Rendah” hal ini yang menyebabkan motivasi penyuluh menjadi menurun. Faktor kepuasan kerja berada pada rata-rata skor 1.50 dengan kategori “Sangat Rendah” yang artinya penyuluh merasa belum puas terhadap pekerjaannya sebagai seorang penyuluh. Penyuluh juga merasakan kurangnya partisipasi dari pemerintah serta penyampaian informasi, inovasi, dan monitoring dari pimpinan belum maksimal.

Faktor kompensasi berada pada rata-rata skor 1.75 dengan kategori “Sangat Rendah” dimana penyuluh tidak ada mendapatkan insentif dalam melakukan penyuluhan sesuai dengan beban kerja, pemberian biaya pelatihan tidak sesuai dengan jumlah hari kerja yang dilaksanakan, dan juga penyuluh tidak pernah memperoleh tunjangan khusus karena prestasi yang diraih. Faktor jaminan karir berada pada rata-rata skor 1.17 dengan kategori “Sangat Rendah” hal ini dikarenakan jaminan pemberian kesempatan dan

penempatan untuk mengembangkan potensi yang ada pada penyuluh tidak pernah ada. Promosi jabatan ataupun pangkat juga tidak pernah didapatkan atau tidak ada oleh pimpinan maupun dinas terkait untuk penyuluh. Hal ini sangat berpengaruh pada motivasi penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan kepada petani.

Penyebab menurunnya motivasi penyuluh juga terdapat pada faktor kelelahan dan kebosanan serta supervisi yang baik dengan kategori “Rendah”. Faktor kelelahan dan kebosanan berada pada rata-rata skor 2.50 dimana penyuluh bekerja dengan tidak menentukan jam kerja, penyuluh melakukan penyuluhan kepada petani apabila ada kesepakatan untuk melakukan konsultasi. Faktor supervisi yang baik berada pada rata-rata skor 2.28, dalam hal ini pimpinan menegur penyuluh karena tidak menjalankan mekanisme kerja penyuluh hanya 3-4 kali dalam setahun dan juga tidak ada kesempatan untuk penyuluh mengembangkan profesi.

Faktor lingkungan kerja berada pada rata-rata skor 2.94 dengan kategori “Sedang”, hal ini dikarenakan fasilitas penyuluh yang mendukung dan kenyamanan saat bekerja sudah cukup baik untuk memotivasi penyuluh dalam

melaksanakan penyuluhan. Faktor tingkat pendidikan berada pada rata-rata skor 4.33 dengan kategori “Sangat Tinggi” dimana pendidikan formal dan non-formal yang pernah dilalui oleh penyuluh dianggap penting dalam menunjang motivasi penyuluh untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan penyuluhan. Tingkat pendidikan menentukan kemampuan penyuluh dalam menyampaikan materi, mengelola kegiatan dan mengambil keputusan yang mempengaruhi dalam penyampaian informasi ke petani atau kelompok tani. Tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluh di Kecamatan Kuantan Tengah adalah 3 orang tamatan Sarjana Pertanian (SP), 1 orang tamatan D3 Pertanian, serta 2 orang tamatan Sekolah Pertanian Menengah Atas (SPMA).

Motivasi penyuluh pada faktor kematangan pribadi dengan kategori “Tinggi” dan berada pada rata-rata skor 3.61, dimana kestabilan emosional saat menyuluh dan selalu berpikir positif oleh penyuluh sudah dilakukan dengan baik. Faktor peraturan berada pada rata-rata skor 3.67 dengan kategori “Tinggi”, dimana aturan yang mengatur penyuluh dalam melaksanakan penyuluhan ada tertulis dan tersedia di kantor serta bisa diakses oleh penyuluh.

Penyuluh diharapkan untuk meningkatkan kapasitasnya agar mencapai tujuan penyuluhan. Tujuan dari penyuluhan pertanian untuk mengubah perilaku petani agar dapat berusahatani lebih baik, lebih menguntungkan, bisa hidup lebih sejahtera dan petani bermasyarakat lebih baik. Penyuluh lebih berperan aktif dalam mengajak petani untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan

yang diadakan penyuluh agar kerjasama antara penyuluh dengan petani terlaksana dengan baik dan petani merasakan manfaatnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut .

1. Penyelenggaraan Penyuluhan perkebunan karet di Kecamatan Kuantan Tengah sudah berjalan dengan baik jika dilihat dari unsur-unsur penyuluhan yang mempengaruhinya yaitu (a) Penyuluh pertanian berjumlah 6 orang dengan desa binaan rata-rata 3-4 desa; (b) Sasaran penyuluhan yang ada di UPTD Perkebunan Kecamatan Kuantan Tengah yaitu petani perkebunan karet; (c) Metode penyuluhan yang digunakan yaitu masih mengacu pada sistem LAKU (Latihan dan Kunjungan) yang berupa ceramah, diskusi, tanya jawab dan demonstrasi; (d) Media penyuluhan yang digunakan di Kecamatan Kuantan Tengah yaitu dengan media alat peraga seperti brosur, *flamplet*, dan lain-lain (e) Materi yang disampaikan saat penyuluhan yaitu materi yang disesuaikan dengan program dan rencana kerja penyuluh. Program penyuluhan yang disusun lebih banyak mengenai tanaman karet seperti penyediaan dan penyebarluasan informasi teknologi yang baik dalam upaya pengembangan pertanian karet;
2. Motivasi penyuluh pada petani karet di Kecamatan Kuantan Tengah berada pada kategori “Sedang”. Motivasi penyuluh

dapat dilihat dari faktor tingkat pendidikan “Sangat Tinggi”, kematangan pribadi dengan kategori “Tinggi”, peraturan dengan kategori “Tinggi”, keinginan kerja “Sedang”, lingkungan kerja dengan kategori “Sedang”, kelelahan dan kebosanan dengan kategori “Rendah”, supervisi yang baik dengan kategori “Rendah”, kepuasan kerja dengan kategori “Sangat Rendah”, kompensasi dengan kategori “Sangat Rendah”, serta jaminan karir dengan kategori “Sangat Rendah”. Faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluh menurun pada petani karet di Kecamatan Kuantan Tengah yaitu kepuasan kerja, kompensasi, serta jaminan karir yang berpengaruh signifikan atau secara nyata dan supervisi yang baik serta kelelahan dan kebosanan berpengaruh tetapi tidak signifikan atau secara nyata. Sedangkan faktor tingkat pendidikan, kematangan pribadi, peraturan, keinginan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan atau secara nyata yang menurunkan motivasi kerja penyuluh.

Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2013. **Riau Dalam Angka 2013**. BPS Provinsi Riau. Pekanbaru
- Hasibuan, H. Malayu SP, 2006. **Motivasi**. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Penerbit PT rajagrafindo persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya**

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan penyuluhan harus dipertahankan lebih baik lagi, supaya penyuluh dalam melaksanakan peran penyuluhan terlaksana dengan baik dan petani dapat merasakan manfaatnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluh pada petani karet di Kecamatan Kuantan Tengah yang cukup berpengaruh pada faktor kepuasan kerja, kompensasi, serta jaminan karir harus ditingkatkan lagi dengan lebih memfokuskan dan memperhatikan atas faktor-faktor penunjang untuk membangkitkan motivasi penyuluh. Dalam hal ini perlu dilakukan suatu upaya oleh pimpinan serta pemerintah untuk memperbaiki dan membimbing serta mengevaluasi penyuluh agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dan memberikan kebebasan untuk penyuluh, karena setiap penyuluh mengir kebijaksanaan ditempat yang lebih atas prestasi yang diraih oleh penyuluh.

Manusia Perusahaan.

Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Pahan, Iyung. 2010. **Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir**. Penerbit Swadaya. Jakarta.

- Rismayani. 2007. **Usahatani dan Pemasaran Hasil Pertanian**. Cetakan I, Penerbit USU Press, Medan.

- Robbins. Stephen P. 2007. **Perilaku Organisasi**. Erlangga. jakarta.

Sedarmayanti, 2001. **Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas
Kerja**. Mandar Maju, Bandung.
Sugiyono, 2007. **Statistika Untuk
Penelitian**. Alfabeta.
Bandung.