

**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 supervisor, fatigue and boredom are effect but not significant. While education level, personal maturity, regulation, desire work and work environment 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	Skor Nilai
Katagori	
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 :

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

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 penyuluhan dalam pelaksanaan penyuluhan perkebunan karet adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Skor Nilai Jawaban Responden untuk Motivasi Penyuluhan

Penilaian atau	Nilai	Nilai
Katagori	Likert	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 Penyuluhan di Kecamatan Kuantan Tengah

4.3.1. Penyuluhan Pertanian

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluhan, baik secara internal maupun eksternal. Faktor internal antara lain yaitu kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan dan kepuasana 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 penyuluhan.

Kematangan pribadi penyuluhan 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 penyuluhan dalam pelaksanaan penyuluhan kepada petani atau kelompok tani, agar penyuluhan yang melaksanakan tugasnya tidak

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

Tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluhan 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 penyuluhan pertanian berkisar antara 4-20 tahun.

Bagi petugas penyuluhan lapangan, lama masa kerja akan sangat mempengaruhi pengalaman dan keahlian sebagai penyuluhan pertanian sekaligus pola kerja dan kemampuan petugas penyuluhan itu sendiri. Dengan masa kerja yang lama, maka dapat memberikan kemudahan bagi petugas penyuluhan 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

Penyuluhan 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 penyuluhan, 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 Penyuluhan Pertanian

Metode yang digunakan penyuluhan 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 penyuluhan 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 penyuluhan, dengan cara saling bertukar pendapat atau pikiran antara penyuluhan dan petani atau ketua kelompok tani guna mengumpulkan saran-saran dan memecahkan permasalahan yang dihadapi petani.

4.3.4. Media Penyuluhan Pertanian

Media penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluhan 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 penyuluhan kepada petani, dimana dapat meningkatkan pengetahuan dan mengubah perilaku petani terhadap usahatani yang dilakukan oleh petani.

Melalui media yang digunakan oleh penyuluhan 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 penyuluhan. 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 Penyuluhan Pertanian

Materi yang diberikan penyuluhan 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 penyuluhan. Materi penyuluhan dapat berasal dari penyuluhan, karena penyuluhan 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 menyuluhan	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 penyuluhan faktor kematangan pribadi memiliki kategori “Tinggi” dengan rata-rata skor 3.61, dimana variabel

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

4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluhan

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 penyuluhan 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 Penyuluhan sebagai kematangan pribadi dapat disajikan pada Tabel 8.

kematangan pribadi dinilai dari beberapa indikator yaitu pengambilan kebijakan yang baik, kestabilan emosional saat menyuluhan, 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 katagori “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

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.

Tabel 9. Tingkat Pendidikan (X2)

No	Tingkat Pendidikan (X2)	Rata-rata	Kategori
1	Pendidikan formal yang pernah dilalui oleh penyuluh	4.17	Tinggi (T)
2	Pendidikan non-formal yang pernah dilalui 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 dilalui 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).

Indikator Pendidikan non-formal yang pernah dilalui 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 di sampaikan 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

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.

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	Kejemuhan 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

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

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

Tabel 12. Kepuasan Kerja (X5)

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

Berdasarkan Tabel 12 dari pernyataan motivasi penyuluhan 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 menyuluhan, puas terhadap penghargaan yang diberikan atas prestasi selama menyuluhan, puas atas perhatian pimpinan terhadap prestasi selama menyuluhan. Pada indikator puas terhadap prestasi yang dicapai selama menyuluhan dengan kategori “Rendah” dan memperoleh rata-rata skor 2.00. Penyuluhan merasa belum maksimal dalam melakukan tugasnya saat menyuluhan kepada petani. Penyuluhan merasa tidak puas karena belum pernah meraih prestasi selama menyuluhan.

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

4.4.5. Faktor Kepuasan Kerja

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

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

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

4.4.6. Faktor Lingkungan Kerja

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

Tabel 13. Lingkungan Kerja (X6)

No	Lingkungan Kerja (X6)	Rata-rata	Kategori
1	Fasilitas penyuluhan yang mendukung	3.50	Tinggi (T)
2	Tersedianya alat bantu penyuluhan	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 penyuluhan faktor lingkungan kerja dengan kategori “Sedang” dan berada pada rata-rata skor 2.94, dimana indikator fasilitas penyuluhan yang mendukung dan kenyamanan saat bekerja untuk kelancaran penyuluhan yang dilakukan oleh penyuluhan sudah baik, hal ini dikarenakan fasilitas penyuluhan yang mendukung dan kenyamanan saat bekerja berada pada kategori “Tinggi” dan memperoleh rata-rata skor 3.50, dalam melakukan pekerjaan sebagai penyuluhan fasilitas yang tersedia untuk penyuluhan yaitu kantor yang memadai, meja, kursi, sarana administrasi untuk bekerja, dan transportasi sehingga memudahkan penyuluhan untuk melakukan

penyuluhan dan berkonsultasi kepada petani.

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

4.4.7. Faktor Kompensasi

Motivasi penyuluhan 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 penyuluhan 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 penyuluhan tidak ada mendapatkan insentif dalam melakukan penyuluhan sesuai

dengan beban kerja, hal ini yang menyebabkan motivasi penyuluhan 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

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

“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.

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 penyuluhan 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 penyuluhan 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 penyuluhan 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 penyuluhan.

4.4.10. Faktor Peraturan

Motivasi penyuluhan 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 penyuluhan 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 penyuluhan, sedangkan sosialisasi serta evaluasi oleh pimpinan dan pemerintah dalam hal ini dinas terkait yaitu Dinas Perkebunan Kabupaten Kuantan Singingi belum maksimal pelaksanaannya dirasa penyuluhan.

Indikator peraturan diinformasikan secara jelas dengan

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

4.4.11. Rekapitulasi Motivasi Penyuluhan

Motivasi penyuluhan 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.

Tabel 18. Rekapitulasi Motivasi Penyuluhan

Motivasi Penyuluhan	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 penyuluhan dikecamatan Kuantan Tengah dengan kategori “Sedang” dan berada pada rata-rata skor 2.71. Skor ini menjelaskan bahwa motivasi penyuluhan pada faktor kepuasan kerja, kompensasi, dan jaminan karir memiliki kategori “Sangat Rendah” hal ini yang menyebabkan motivasi penyuluhan menjadi menurun. Faktor kepuasan kerja berada pada rata-rata skor 1.50 dengan kategori “Sangat Rendah” yang artinya penyuluhan merasa belum puas terhadap pekerjaannya sebagai seorang penyuluhan. Penyuluhan 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 penyuluhan tidak ada mendapatkan insentif dalam melakukan penyuluhan sesuai dengan beban kerja, pemberian biaya pelatihan tidak sesuai dengan jumlah hari kerja yang dilaksanakan, dan juga penyuluhan 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 penyuluhan tidak pernah ada. Promosi jabatan ataupun pangkat juga tidak pernah didapatkan atau tidak ada oleh pimpinan maupun dinas terkait untuk penyuluhan. Hal ini sangat berpengaruh pada motivasi penyuluhan dalam melaksanakan penyuluhan kepada petani.

Penyebab menurunnya motivasi penyuluhan 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 penyuluhan bekerja dengan tidak menentukan jam kerja, penyuluhan 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 penyuluhan karena tidak menjalankan mekanisme kerja penyuluhan hanya 3-4 kali dalam setahun dan juga tidak ada kesempatan untuk penyuluhan mengembangkan profesi.

Faktor lingkungan kerja berada pada rata-rata skor 2.94 dengan kategori “Sedang”, hal ini dikarenakan fasilitas penyuluhan yang mendukung dan kenyamanan saat bekerja sudah cukup baik untuk memotivasi penyuluhan 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 penyuluhan dianggap penting dalam menunjang motivasi penyuluhan untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan penyuluhan. Tingkat pendidikan menentukan kemampuan penyuluhan dalam menyampaikan materi, mengelola kegiatan dan mengambil keputusan yang mempengaruhi dalam penyampaian informasi ke petani atau kelompok tani. Tingkat pendidikan yang dimiliki penyuluhan 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 penyuluhan pada faktor kematangan pribadi dengan kategori “Tinggi” dan berada pada rata-rata skor 3.61, dimana kestabilan emosional saat menyuluhan dan selalu berpikir positif oleh penyuluhan sudah dilakukan dengan baik. Faktor peraturan berada pada rata-rata skor 3.67 dengan kategori “Tinggi”, dimana aturan yang mengatur penyuluhan dalam melaksanakan penyuluhan ada tertulis dan tersedia dikantor serta bisa diakses oleh penyuluhan.

Penyuluhan 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. Penyuluhan lebih berperan aktif dalam mengajak petani untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan

yang diadakan penyuluhan agar kerjasama antara penyuluhan 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) Penyuluhan 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 penyuluhan. Program penyuluhan yang disusun lebih banyak mengenai tanaman karet seperti penyediaan dan penyebarluasan informasi teknologi yang baik dalam upaya pengembangan pertanian karet;
2. Motivasi penyuluhan pada petani karet di Kecamatan Kuantan Tengah berada pada kategori “Sedang”. Motivasi penyuluhan

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 penyuluhan 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 penyuluhan.

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 penyuluhan dalam melaksanakan peran penyuluhan terlaksana dengan baik dan petani dapat merasakan manfaatnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluhan 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 penyuluhan. Dalam hal ini perlu dilakukan suatu upaya oleh pimpinan serta pemerintah untuk memperbaiki dan membimbing serta mengevaluasi penyuluhan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dan memberikan kebebasan untuk penyuluhan, karena setiap penyuluhan mengir kebijaksanaan ditempat yang lebih atas prestasi yang diraih oleh penyuluhan.

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.