

**ANALYSIS OF FACTORS THAT AFFECT WORK MOTIVATION
OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS ON SAGO COMMODITY
IN MERANTI ISLANDS REGENCY**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA
PENYULUH PERTANIAN PADA KOMODITI SAGU
DI KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

Fariz al azmi¹, Rosnita², Kausar²
Hp: 082384175232, Email: farizalazmi66@yahoo.com

ABSTRAK

The purpose of this research are: (1) Know implementation of extension and work motivational factors that influence agricultural extension on sago commodity in Meranti Islands Regency; (2) Analyze the work motivation level of agricultural extension agents work motivation who looked from internal and external factors and analyze how far the influence of each factors to agricultural extension agents work motivation on sago commodity in Meranti Island Regency. This research was conducted in Meranti Islands Regency. The research method used purposive sampling with looked at the extension agents by its region and according to area and sago plantation in Meranti Island Regency. 30 extension agents taken as respondents. The research used validity and reliability analysis. Analysis of data for the first purpose using the Scale Likert summated Rating (SLR), while for the second purpose used multiple regression analysis. Research results showed: (1) The execution of counseling Meranti island Regency is already well underway. (2) extension officers work Motivation on commodity sago Meranti Island Regency are on the category “ Medium” and the factors that affect the motivation of extension officers work on commodity sago Meranti Island Regency personal maturity factor, namely, the desire to work, fatigue and boredom, good supervision, compensation, job satisfaction, and regulations has no effect in real and influential in the real work environment.

Kata Kunci : *Motivation, working, extension agent*

PENDAHULUAN

Keberadaan tenaga penyuluh pertanian begitu strategi seharusnya tenaga penyuluh pertanian mendapatkan perhatian secara lebih khusus lagi dari aparatur pembina yang ada di pusat maupun di daerah baik dari segi kemampuan maupun dari segi kesejahteraan sehingga para tenaga penyuluh pertanian akan lebih termotivasi lagi di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur terdepan di dalam memajukan

sektor pertanian sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti dengan jumlah penyuluh sebanyak 56 orang. Semua penyuluh mempunyai wilayah kerja atau wilayah binaan masing – masing dan bertanggung jawab atas wilayah yang mereka bina untuk memajukan atau meningkatkan produksi pertanian yang ada di wilayah kerjanya.

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Riau

²Dosen Fakultas Pertanian Universitas Riau

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu: (1) Bagaimana pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Kepulauan Meranti (2) Faktor apa yang paling erat hubungannya dengan motivasi kerja penyuluh pertanian pada komoditi sagu Kabupaten Kepulauan Meranti.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pelaksanaan penyuluhan dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pertanian pada komoditi sagu Kabupaten Kepulauan Meranti (2) Menganalisis tingkat motivasi kerja penyuluh yang dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal dan menganalisis seberapa jauh pengaruh masing-masing faktor terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian pada komoditi sagu Kabupaten Kepulauan Meranti.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Kajian analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pertanian pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti dilaksanakan pada bulan Desember 2014-Juni 2015 yang meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data serta penulisan skripsi. Lokasi penelitian di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Metode Pengambilan Sampel dan Data

Penentuan sampel dilakukan secara *survei*. Sampel diambil secara sengaja atau *purposive sampling*, pengambilan sampel dilakukan dengan melihat penyuluh menurut wilayah binaannya masing-masing dan menurut luas lahan perkebunan sagu yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti. Sebanyak 30 penyuluh diambil sebagai responden dari berbagai wilayah binaannya masing-masing.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara, yaitu sebagai berikut: (1) Teknik observasi yaitu teknik pengumpulan data yang

dilaksanakan dengan jalan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti; (2) Kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden; (3) Teknik wawancara yaitu dengan cara wawancara langsung dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dilakukan kepada petani sawit pola swadaya yang dijadikan sampel dalam penelitian; dan (4) Pencatatan yaitu mencatat data yang diperlukan serta ada hubungannya dengan penelitian ini yang ada di instansi terkait. Data yang diperoleh digunakan sebagai data sekunder.

Jenis data yang digunakan: (1) Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan wawancara langsung kepada informan dan isian koesioner oleh responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data tersebut berupa jawaban langsung para responden dalam bentuk isian kuesioner; dan (2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari instansi yang berkaitan langsung. seperti; Badan Pelaksana Penyuluhan tingkat Kabupaten, dan Dinas Pertanian Peternakan, dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Meranti. Serta publikasi dalam bentuk buku maupun jurnal ilmiah.

Analisis Data

1. Teknik Penentuan Skala Interval

Variabel independent dan variabel dependen yang datanya bersifat kualitatif diukur menurut Skala Likert's Summated Rating (SLR). Skor nilai untuk jawaban tertutup untuk Motivasi Kerja seperti Tabel 1.

Tabel 1: Skor Nilai Jawaban yang Diberikan Responden (Pernyataan Positif)

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

Skor nilai jawaban tertutup untuk Motivasi KerjaPenyuluh tersaji seperti pada tabel berikut:

Tabel 2. Skor Nilai Jawaban Responden untuk Motivasi KerjaPenyuluh

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

2. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda adalah model regresi yang digunakan untuk membuat hubungan antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Adapun model regresi berganda menurut Nachrowi (2005) ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9 + b_{10}X_{10} + u$$

dimana:

Y = Variabel dependen/terikat(Motivasi Kerja)

b_0 =Intersep

b_1 - b_{10} = Koefisien regresi

X_1 = Kematangan Pribadi

X_2 = Tingkat Pendidikan

X_3 = Keinginan

X_4 = Kelelahan dan Kebosanan

X_5 = Kepuasan Kerja

X_6 = Kondisi Lingkungan Kerja

X_7 = Kompensasi

X_8 = Supervisi yang baik

X_9 = Jaminan Karir

X_{10} = Peraturan

u = Gangguan stokastik/galat eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor– Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 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.dapat dilihat pada Table 3 berikut.

Tabel3.KematanganPribadi (X1)

No	Kematangan Pribadi (X1)	Rata-rata	Kategori
1	Pengambilan keputusan yang baik	2,73	Sedang (S)
2	Kestabilan emosional saat bekerja	3.20	Sedang (S)
	Kematangan Pribadi (X1)	2.97	Sedang (S)

No	Keinginan Kerja (X3)	Rata-rata	Kategori
1	Kebijakan ditempat kerja untuk memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih	1.8	Rendah (R)
2	Jenis pekerjaan sesuai dengan keinginan	2.3	Rendah (R)
	Keinginan Kerja (X3)	2.05	Rendah (R)

Kelelahan dan Kebosanan (X4)			
No	Kelelahan dan Kebosanan (X4)	Rata-rata	Kategori
1	Beban kerja yang berlebihan	4.43	Sangat Tinggi (ST)
2	Jumlah kelompok tani yang di bina	3.50	Tinggi (T)
3	Cara mengatasi kebosanan saat bekerja	3.70	Tinggi (T)
Kelelahan dan Kebosanan (X4)		3.88	Tinggi (T)
Kepuasan Kerja (X5)			
No	Kepuasan Kerja (X5)	Rata-rata	Kategori
1	Kepuasan Kerja diperoleh pada kondisi seperti apa	4.60	Sangat Tinggi (ST)
2	Melakukan pekerjaan apakah diberikan kebebasan pengambilan suatu keputusan	3.30	Sedang (S)
3	Perkembangan yang dapat dilihat	3.50	Tinggi (T)
Kepuasan Kerja (X5)		3.80	Tinggi (T)
Lingkungan Kerja (X6)			
No	Lingkungan Kerja (X6)	Rata-rata	Kategori
1	Fasilitas yang mendukung Tersediannya	3.70	Tinggi (T)
2	alat bantu pekerjaan	2.70	Sedang (S)
3	Penggunaan alat peraga	2.20	Rendah (R)
Lingkungan Kerja (X6)		2.87	Sedang (S)

Kompensasi (X7)			
No	Kompensasi (X7)	Rata-rata	Kategori
1	Insentif tambahan diluar gaji atas prestasi yang diraih	1.40	Sangat Rendah (SR)
Kompensasi (X7)		1.40	Sangat Rendah (SR)

Supervisi yang baik (X8)			
No	Supervisi yang baik (X8)	Rata-rata	Kategori
1	Mengkondisikan untuk menaati ketentuan jam kerja Pimpinan memeriksa	2.30	Rendah [®]
2	penyuluh dalam menjalankan mekanisme jam kerja	3.60	Tinggi (T)
Supervisi yang baik (X8)		2.95	Sedang (S)

Peraturan (X10)			
No	Peraturan (X10)	Rata-rata	Kategori
1	Peraturan yang bersifat melindungi penyuluh	4.40	Sangat Tinggi (ST)
2	Aturan yang mengatur	4.50	Sangat Tinggi (ST)
Peraturan (X10)		4.45	Sangat Tinggi (ST)

Sumber: Data Olahan 2015

Motivasi kerja penyuluh dari faktor kematangan pribadi berada pada kategori sedang dengan nilai 2.97 dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang baik penyuluh melakukan musyawarah dengan ketua kelompok tani serta anggotanya dengan melibatkan pimpinan, dalam

pengolahan hasil sagu dan kestabilan emosi saat bekerja, penyuluh pandai menjaga emosi 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.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor keinginan kerja berada pada kategori rendah dengan nilai 2.05 dapat dilihat dari kebijakan ditempat kerja untuk memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih, keinginan kerja yang diinginkan oleh penyuluh terhadap petani yaitu, penyuluh menginginkan petani menjalankan apa yang telah di sampaikan oleh penyuluh dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan keinginan berada pada kategori rendah, hal ini disebabkan karena parapenyuluh tersebut tidak hanya tamatan dari sarjana pertanian melainkan dari berbagai jurusan yang ada.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor kelelahan dan kebosanan berada pada kategori Tinggi dengan nilai 3.88, dapat dilihat dari beban kerja yang berlebihan yang memiliki kategori Sangat tinggi, dimana penyuluh tidak merasakan kebosanan karena penyuluh merasa bekerja sebagai penyuluh itu merupakan tantangan untuk merubah cara pikir petani dari yang tidak tahu tentang teknologi terbaru menjadi tahu, dan jumlah kelompok tani yang dibina oleh penyuluh sebanyak 10 dan 12 kelompok tani perdesa dan penyuluh hanya merasakan biasa saja saat membina kelompok tani sebanyak itu, serta cara mengatasi kebosanan saat bekerja penyuluh mengatasinya dengan cara variasi tempat kerja, penyuluh melakukan penyuluhan terhadap kelompok tani dimana harinya telah ditentukan oleh penyuluh dan penyuluh telah membuat program-program kegiatan yang akan dibuat oleh penyuluh sehingga penyuluh

tidak merasakan kebosanan dalam melakukan penyuluhan setiap harinya.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor kepuasan kerja berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.80, dapat dilihat dari kepuasan kerja diperoleh pada kondisi seperti apa, Penyuluh merasa puas pada kondisi dimana kelompok tani yang penyuluh bina melakukan apa yang di sampaikan oleh penyuluh, melakukan pekerjaan apakah diberikan kebebasan pengambilan keputusan, dikarenakan penyuluh sebelum mengambil keputusan penyuluh berkonsultasi terlebih dahulu dengan pimpinan dan keputusan di ambil oleh pimpinan dan perkembangan yang dapat oleh penyuluh dari petani yang berubah seperti pengetahuan akan teknologi yang telah di sampaikan oleh penyuluh yang dapat di terima oleh petani dengan baik, serta sikap dan keterampilan petani berubah lebih baik dari pada sebelumnya.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor lingkungan kerja berada pada kategori sedang dengan nilai 2.87, dapat dilihat dari fasilitas yang mendukung, sebagai penyuluh fasilitas yang tersedia untuk penyuluh yaitu fasilitas transportasi, sehingga adanya fasilitas transportasi memudahkan penyuluh untuk melakukan penyuluhan dan berkonsultasi kepada petani. Dimana alat transportasi yang tersedia untuk penyuluh yaitu motor atau kendaraan roda dua, dan tersedianya alat bantu dimana penyuluh dibantu lembar persiapan, alat tulis 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, serta penggunaan alat peraga dengan kategori rendah, dimana penyuluh melakukan penyuluhan ke petani menggunakan dua alat peraga seperti famplet/selebaran dan leaflet atau folder dalam menyampaikan program-programnya. Hal ini masih kurang dirasa oleh petani, karna tingkat pendidikan

petani rendah, famplet dan leaflet masih kurang efektif yang petani rasakan dan kurangnya pemahaman yang dibuat oleh penyuluh kepada petani.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor kompensasi berada pada kategori sangat rendah dengan nilai 1.40, dapat dilihat dari insentif tambahan diluar gaji atas prestasi yang diraih, dimana penyuluh yang mendapatkan insentif diluar gaji atas prestasi yang diraihnya hanya berupa ucapan selamat, karena penyuluh yang pernah berprestasi dalam melakukan penyuluhan tidak terlalu senang.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor supervisi yang baik berada pada kategori sedang dengan nilai 2.95, dapat dilihat dari mengkondisikan untuk menaati ketentuan jam kerja, dimana dimana pimpinan penyuluh hanya memberikan intruksi kepada penyuluh dalam menaati jam kerja hanya dilakukan sekali dalam sebulan, hal ini membuat penyuluh kurang memperhatikan intruksi yang diberikan oleh pimpinan penyuluh kepada penyuluh, dan hal lain nya yang membuat penyuluh tidak menaati ketentuan jam kerja karna jarak tempat binaan penyuluh kekantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Ketahanan Kabupaten Kepulauan Meranti terlalu jauh dan pimpinan memeriksa penyuluh dalam mekanisme jam kerja dalam hal ini pimpinan mengevaluasi penyuluh melalui pertemuan penyuluh sebulan sekali, pimpinan penyuluh 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.

Motivasi kerja penyuluh dari faktor peraturan yang fleksibel berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai 4.45, dapat dilihat dari peraturan yang bersifat melindungi penyuluh, peraturan penyuluh tersebut ada, tertulis, disosialisasikan oleh pemerintah, pimpinan dan dinas terkait dalam hal tersebut dinas terkait yaitu dinas

pertanian, peternakan dan ketahanan pangan Kabupaten Kepulauan Meranti, serta dilaksanakan oleh penyuluh dan dievaluasi oleh pimpinan dan dinas pertanian, peternakan dan ketahanan pangan Kabupaten Kepulauan Meranti dan aturan yang mengatur penyuluh dalam pelaksanaan penyuluhan kepada kelompok tani, seperti penyuluh fungsional yang mempunyai kredit poin untuk kenaikan pangkatnya, kredit poin yang dimiliki oleh penyuluh fungsional ini harus lebih dari poin yang telah ditetapkan oleh pemerintah untuk kenaikan pangkat dan aturan yang mengatur penyuluh struktural di atur oleh UU. No 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluhan serta aturan dari pimpinan yang memberitahukan tentang pelaksanaan penyuluhan dan pembuatan program penyuluhan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang mampu menggerakkan batin untuk bertindak, sedangkan kerja atau bekerja merupakan gerakan untuk menghasilkan sesuatu. Jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menciptakan semangat kerja penyuluh atau pekerja, termasuk diantaranya adalah kata-kata pembangkit semangat. Motivasi kerja bisa terjadi karena 2 faktor, diantaranya adalah, faktor internal merupakan faktor dari dalam diri penyuluh itu sendiri dan faktor eksternal merupakan faktor dari luar penyuluh.

Tabel 4: Motivasi Kerja (Y)

No	Motivasi Kerja (Y)	Rata-rata	Kategori
1	Adanya peningkatan mutu pekerjaan	4.17	Tinggi (T)
2	Setia dan jujur serta terjalin hubungan antar penyuluh dan pimpinan	4.17	Tinggi (T)
Motivasi Kerja (Y)		4.17	Tinggi (T)

Motivasi kerja dinilai dari dua indikator adanya peningkatan mutu kerja dan setia, jujur serta terjalin hubungan antar penyuluh dan pimpinan berada pada kategori tinggi dengan nilai 4.17, dapat dilihat dari peningkatan mutu kerja penyuluh tersebut setiap harinya meningkat dengan seringnya mengikuti pelatihan, dengan adanya diskusi antara penyuluh dan mencari informasi dengan membaca buku dan bertukar pikiran dengan penyuluh, kelompok tani dan pimpinan dan setia, jujur serta terjalin hubungan antar penyuluh dan pimpinan itu mencerminkan motivasi kerja sebagai penyuluh, karena dengan terjalinnya hubungan antar penyuluh dan pimpinan berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja penyuluh. Seperti penyuluh yang jujur dengan pekerjaannya untuk meningkatkan kualitas kelompok tani yang dibina tersebut dan setia dengan pekerjaannya sebagai penyuluh untuk meningkatkan kualitas kelompok tani.

Hasil Uji Instrumen

1. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) R^2 untuk motivasi penyuluh dalam motivasi kerja penyuluh sebesar 0,805, nilai koefisien determinasi menunjuk Motivasi Penyuluh (X) dalam motivasi kerja penyuluh (Y) dapat di jalasakan oleh variable Kematangan Pribadi (X1), Keinginan Kerja (X3), Kelelahan dan Kebosanan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Kompensasi (X7), Supervisi yang baik (X8), dan Peraturan (X10) sebesar 80,5% sedangkan sisanya 19.5% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi.

2. Uji F

Pengujian hipotesis (uji-F) dilakukan untuk menguji apakah Motivasi Penyuluh (X) dalam Motivasi Kerja Penyuluh (Y) dapat di jalasakan oleh variable Kematangan Pribadi (X1), Keinginan Kerja (X3), Kelelahan dan

Kebosanan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Kompensasi (X7), Supervisi yang baik (X8), dan Peraturan (X10) dapat meberikan pengaruh secara bersama-sama dalam motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Uji ANNOVA atau F test untuk responden, didapat F hitung adalah 7.849 dengan tingkat signifikansi 0,000^b. Ini artinya kemungkinan H_0 ditolak sangat kecil atau kebenarannya mendekati 100 persen. Dengan demikian terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi penyuluh sebagai Kematangan Pribadi (X1), Keinginan Kerja (X3), Kelelahan dan Kebosanan (X4), Kepuasan Kerja (X5), Lingkungan Kerja (X6), Kompensasi (X7), Supervisi yang baik (X8), dan Peraturan (X10) dapat meberikan pengaruh secara bersama-sama dalam Motivasi Kerja Penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti.

3. Pengujian Koefisien Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda, maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_{10}X_{10} + e$$

$$Y = -0.3832 + 0.362X_1 + 0.120X_3 + 0.74X_4 + 0.666X_5 + 0.664X_6 - 0.104X_7 - 0.142X_8 + 0.1007X_{10} + e$$

Dari persamaan di atas, dapat di di jalaskan bahwa besarnya pengaruh masing variable terhadap sumber daaya manusia sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) = -0.3832, berarti jika motivasi penyuluh sebagai kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, supervisi yang baik, jaminan karir, dan peraturan bernilai 0, maka motivasi kerja bernilai -0.3832.

- b. Nilai koefisien regresi variable Kematangan Pribadi sebesar 0.362, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Kematangan Pribadi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.362 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $1.341 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.196 menunjukkan bahwa kematangan pribadi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.
- c. Nilai koefisien regresi variable Keinginan Kerja sebesar 0,120, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Keinginan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,120 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $0.983 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.338 menunjukkan bahwa keinginan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.
- d. Nilai koefisien regresi variable Kelelahan dan Kebosanan sebesar 0,74, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Kelelahan dan Kebosanan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,74 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $0.356 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.726 menunjukkan bahwa kelelahan dan kebosanan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.
- e. Nilai koefisien regresi variable Kepuasan Kerja sebesar 0,666, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Kepuasan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,666 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $1.938 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.68 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.
- f. Nilai koefisien regresi variable Lingkungan Kerja sebesar 0,664, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,664 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $2.142 > 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.45 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.
- g. Nilai koefisien regresi variable Kompensasi sebesar -0,104, bernilai negatif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar -0.104 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $-0.617 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.544 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.
- h. Nilai koefisien regresi variable Supervisi yang baik sebesar -0,142, bernilai negatif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Supervisi yang baik ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar -0.142 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $-0.683 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.503 menunjukkan bahwa supervisi yang baik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.

signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.

- i. Nilai koefisien regresi variable Peraturan sebesar 0.1007, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Peraturan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.1007 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $1.836 < 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.82 menunjukkan bahwa peraturan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,664, bernilai positif berarti menunjukkan apabila variable Motivasi Penyuluh sebagai Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,664 dengan asumsi variable lain tetap. Dilihat dari t hitung $2.142 > 2.042$ t Tabel dan taraf signifikannya 0.45 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja penyuluh. Sedangkan motivasi kerja penyuluh dari kematangan pribadi, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, kompensasi, supervisi yang baik dan peraturan yang fleksibel tidak berpengaruh secara nyata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Pelaksanaan Penyuluhan di Kabupaten Kepulauan Meranti pada komoditi sagu sudah berjalan baik, dengan struktur kepegawaian sudah terbentuk dari Kepala Bidang Teknis Badan Pelaksanaan Penyuluh dan Ketahanan Pangan (Kabid-BP2KP) dengan tujuan yang mengawasi kegiatan penyuluh dan pelaksanaan penyuluhan.
2. Motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten

Kepulauan Meranti berada pada kategori “Sedang”. Motivasi kerja penyuluh dapat dilihat dari faktor peraturan “Sangat Tinggi”, kelelahan dan kebosanan dengan kategori “Tinggi”, kepuasan kerja dengan kategori “Sedang”, kematangan pribadi “Sedang”, supervisi yang baik dengan kategori “Sedang” lingkungan kerja dengan kategori “Sedang” dan keinginan kerja dengan kategori “Rendah”, serta kompensasi dengan kategori “Sangat Rendah”. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu faktor kematangan pribadi, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan, supervisi yang baik dan kompensasi berpengaruh secara tidak nyata serta kepuasan kerja, dan peraturan berpengaruh tapi tidak secara nyata dan lingkungan kerja berpengaruh secara nyata.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penyuluhan harus dipertahankan lebih baik lagi, supaya penyuluh yang melaksanakan tugas tidak bermain-main dalam pelaksanaan penyuluhan terhadap petani, karena penyuluh ada yang mengawasinya dalam kegiatan penyuluh maupun pelaksanaan penyuluhan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti yang cukup berpengaruh pada faktor kematangan pribadi dan kepuasan kerja harus ditingkatkan lagi dengan pelatihan dan memberikan kebebasan untuk penyuluh dalam pengambilan keputusan dan keinginan kerja penyuluh harus di perhatikan lagi oleh pemimpin, karena setiap penyuluh meminginkan kebijaksanaan ditempat

- kerja yang lebih atas prestasi yang diraih oleh penyuluh.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti yang cukup berpengaruh pada faktor supervisi yang baik dan lingkungan kerja harus diperhatikan lagi dengan memberikan semangat yang lebih untuk penyuluh dan memberikan fasilitas apa yang dibutuhkan oleh penyuluh dan kompensasi yang diberikan kepada penyuluh atas prestasinya harus di beri lebih agar penyuluh lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sebagai penyuluh.
 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti yang tidak berpengaruh secara nyata harus lebih di perhatikan oleh pemimpin atau atasan, supaya faktor yang tidak berpengaruh secara nyata tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja penyuluh dan faktor yang tidak berpengaruh secara nyata faktor kematangan pribadi, keinginan kerja, kelelahan dan kebosanan.
 5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh pada komoditi sagu di Kabupaten Kepulauan Meranti yang tidak berpengaruh secara nyata dari faktor supervisi yang baik dan kompensasi, harus ditingkatkan lagi dalam pemberian inspirasi atau semangat dan insentif di luar gaji atas prestasi penyuluh, agar penyuluh berpikir bahwa dirinya tersebut adalah bagian dari program pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS. 2013. **Statistik Kabupaten Kepulauan Meranti.**
- Dinas Pertanian, Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Meranti 2013. **Statistik**

Perkebunan Kabupaten Kepulauan Meranti 2013.

- Ginting, Meneth, 2013, **Penyuluhan Pembangunan,** USU Press, Medan.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Penerbit PT rajagrafindo persada. Jakarta.
- Pusat Penyuluhan Pertanian Badan penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian, 2011, **Vademecum Peraturan Turunan Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K),** Jakarta.
- Purnomo, Joko. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara,** [http : Jurnal Daya Saing_8_4 doc.](http://jurnal.daya.saing84.doc) Diakses : Senin 20 September 2014.
- Prawidya. 2010. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogjatek.** Skripsi, Yogyakarta. Universitas Ahmad Dahlan.
- Undang-Undang No 16 Tahun 2006 **Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan. Lembar Negara.**