

PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PENYULUH PERTANIAN DI LUWU UTARA

Amri¹⁾, Erwina²⁾

^{1, 2)}Dosen Jurusan Manajemen Universitas Andi Djemma

ABSTRACT

In terms of agricultural extension services, extension workers play a role as a determinant of changes in farmer behavior in the development of farming, because the counselor guides the farmers directly to produce behavioral changes to farmers as expected. So the extension worker needs to be a concern for the government. So the purpose of this research is to analyze the role of organizational culture to the motivation of agricultural extension in North Luwu. The data used comes from primary data and secondary data. Primary data were obtained through the distribution of questionnaires to agricultural extension workers in North Luwu and interviews. While the secondary data obtained through various literature. Respondents in this study amounted to 122 agricultural extension workers with census method in 8 sub-districts in North Luwu. Data analysis technique used is simple linear regression. The results show that organizational culture influences the motivation of extension workers in North Luwu. The better the application of organizational culture then the motivation of agricultural extension will also increase.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Agricultural Extension

PENDAHULUAN

Penyuluh pertanian memiliki peranan yang strategis dalam memajukan pertanian Indonesia, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang No. 16 tahun 2006 mengenai sistem penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Dalam hal penyelenggaraan penyuluhan pertanian, tenaga penyuluh berperan sebagai faktor penentu perubahan perilaku petani dalam pengembangan usaha tani, karena penyuluh membimbing langsung para petani hingga menghasilkan perubahan perilaku pada petani seperti yang diharapkan. Sehingga Kinerja penyuluh perlu menjadi perhatian bagi pemerintah. Berbicara tentang kinerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Studi yang dikembangkan oleh Lusthaus *et al*, (2002) dalam Jamil (2012) menunjukkan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu (a) kapasitas organisasi, (b) motivasi organisasi, (c) lingkungan eksternal. Kapasitas organisasi menyangkut banyak hal diantaranya yaitu budaya organisasi.

Menurut Sule dan Sefullah (2008), budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Bigliardi *et al* (2012) mengatakan bahwa literatur tentang type budaya organisasi ada banyak dan berbeda-beda. Dalam penelitiannya, Bigliardi menuliskan 2 literatur yang paling sering digunakan tentang budaya organisasi, yaitu Martin (1992) yang mengusulkan tiga perspektif, yakni integrasi, diferensiasi dan fragmentasi.

Begitu pula Wallack (1983) dikutip oleh Bigliardi *et al* (2012), mengusulkan 3 perspektif pula yaitu bureaucratic, supportive dan innovative. Nayak dan Barik (2013), mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki peran dalam kepuasan kerja karyawan. Budaya yang sesuai dan cocok dengan nilai-nilai manajerial harus dikembangkan perusahaan agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan sehingga meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dan pada akhirnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut dapat memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu berkompetitif dengan perusahaan lain. Selain kepuasan kerja, penyuluh juga diharapkan mampu meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Mangkuprawira (2008), motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kinasih (2011) mengenai faktor-faktor yang membentuk motivasi pekerja dalam organisasi pelayanan non-profit. Penelitian ini mengukur motivasi dengan melihat tiga faktor, yakni karakter pribadi, karakter pekerjaan, dan karakter lingkungan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sanusi (2012), dimana menghubungkan antara motivasi dengan komitmen organisasi. Hasilnya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

¹ Koresponding: Tlp: 085255057572, Email: wina.sumardin@gmail.com

komitmen organisasi. Penemuan ini memiliki makna bahwa motivasi kerja pada sebuah organisasi perlu ditingkatkan dan harus dijaga karena memiliki efek pada komitmen karyawan. Semakin baik motivasi kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan begitu pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada organisasi tersebut. penelitian lain yang dilakukan Octaviana (2011) juga memperoleh hasil serupa, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada usaha kecil Menengah Mirota di Jogjakarta.

Kabupaten Luwu Utara sebagai salah satu kabupaten yang memiliki peran penting dalam pertanian di Sulawesi selatan memiliki misi untuk mengembangkan ekonomi berbasis kerakyatan dan bertumpu pada pertanian yang maju dan bernilai tambah tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah Luwu Utara terus melakukan peningkatan produksi, produktifitas dan mutu produk pertanian secara berkelanjutan. Dinas pertanian Luwu Utara terus menggalakkan produktivitas yang tinggi bagi para petani dengan mengandalkan kinerja dari para penyuluh pertanian dalam rangka mewujudkan ketahanan pangan bagi masyarakat Luwu Utara maupun memberikan kontribusi dalam pencapaian sasaran produksi padi secara nasional. Bertitik tolak dari uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian yang berusaha untuk menjelaskan dan memadukan antara dua faktor yaitu mengenai motivasi dan budaya organisasi. Sejauh mana faktor budaya organisasi berperan terhadap motivasi kerja dari penyuluh pertanian. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Luwu Utara. Data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada penyuluh pertanian dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui berbagai literatur. Responden pada penelitian ini sebanyak 122 penyuluh pertanian yang tersebar pada delapan kecamatan yakni kecamatan Sukamaju, Masamba, Seko, Tanalili, Bone-bone, Baebunta, Malangke dan Mappedeceng. Pemilihan wilayah didasarkan pada teknik simple random sampling sedangkan penyuluh diambil dengan metode sensus. Dimana menurut Sugiyono (2014), metode sensus yaitu jika semua populasi dijadikan sebagai sampel. Untuk menjawab tujuan penelitian, yakni menganalisis peran budaya organisasi terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara maka teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear sederhana dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan *software* SPSS maka diperoleh nilai regresi linier sederhana yang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.367	2.834	10.011	.000
	BudayaOrganisasi	.148	.030	.409	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil Tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yakni sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 28,367 + 0,148 X$$

Interprestasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) = 28,367 menyatakan besarnya variabel motivasi yang tidak dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi (X), atau variabel bebas = 0 maka nilai motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara sebesar 28,367.
2. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X) sebesar 0,148 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka variabel Budaya Organisasi (X) akan meningkatkan motivasi penyuluh pertanian sebesar 0,919, dengan asumsi variabel lain konstan.

Hasil dari perhitungan software SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,168$ yang berarti bahwa sebesar 16,8 % motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 16,8\% = 83,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Hasil dari nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada table 2 berikut.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.168	.161	3.70910

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada organisasi tersebut. penelitian lain yang dilakukan Octaviana (2011) juga memperoleh hasil serupa, budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada usaha kecil Menengah Mirota di Jogjakarta. Hal ini membuktikan bahwa penerapan budaya organisasi berdampak terhadap output dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi perlu ditingkatkan pada setiap organisasi sebagai identitas dari organisasi itu sendiri. Menurut Sule dan Sefullah (2008), budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi menurut Robbins Robbins dalam Wanto dan Suryasaputra (2012) mengacu pada tujuh karakteristik yakni inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, Agresivitas dan Stabilitas. Orientasi tim memiliki peranan yang cukup penting terhadap budaya penyuluh pertanian di Luwu Utara. Dimana orientasi tim merupakan tingkat dimana segala aktivitas pada Balai Penyuluh Pertanian dilaksanakan atau diatur disekitar tim daripada individu. Tujuan dan target organisasi dibuat dengan melibatkan para penyuluh, balai penyuluh pertanian berupaya untuk meminta dan menerima gagasan dari penyuluh jika dianggap relevan dengan perubahan yang lebih baik. selain itu, penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan yang terkait dengan pelaksanaan penyuluh pertanian dilakukan secara bersama-sama di dalam organisasi. Budaya yang demikianlah yang memiliki peran terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara. Oleh karenanya budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang tertanam kuat, dapat dipastikan beranggotakan para individu yang bermotivasi dan berkomitmen tinggi.

Motivasi menurut Mangkuprawira (2008), merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut McClelland dikutip dari Rivai (2006) dalam teorinya McClelland's *Achievement Motivation Theory* mengemukakan bahwa ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi manusia. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement atau n-ach*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation atau n-aff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power atau n-pow*). Penyuluh pertanian di luwu utara pada dasarnya juga memiliki ketiga kebutuhan ini. Namun kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan yang paling dominan pada penyuluh pertanian di Luwu Utara. Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat kerja penyuluh. Kebutuhan ini merangsang gairah kerja penyuluh karena adanya keinginan dari penyuluh pertanian untuk diterima oleh orang lain dilingkungan tempat kerja dan tempat tinggal, kebutuhan akan perasaan dihormati karena pada dasarnya setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. Kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi penyuluh dan mengembangkan diri serta memanfaatkan seluruh energy yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya sebagai penyuluh pertanian. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2011) bahwa selain dorongan akan prestasi, dorongan untuk berafiliasi merupakan salah satu kebutuhan yang memotivasi kader KB di tiga Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat. Penyuluh selalu ingin

dihargai keberadaannya oleh petani maupun rekan kerja, dengan mendapatkan respon. Penyuluh pertanian juga selalu berusaha untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan pertanian yang diadakan di kecamatan masing-masing. Selain kebutuhan akan afiliasi, penyuluh juga didorong akan kebutuhan untuk berprestasi. Dimana kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karenanya kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitasnya. Penyuluh akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan diberi kesempatan. Selain itu, dorongan akan kekuasaan juga menjadi motivasi bagi penyuluh pertanian di Luwu Utara. Namun dorongan ini tidak begitu dominan ada pada setiap penyuluh. Dorongan akan kekuasaan akan merangsang penyuluh untuk mencapai kekuasaan atau kedudukan. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan secara sehat oleh organisasi, supaya penyuluh termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Penerapan budaya organisasi yang kuat harus mampu diterapkan pada kantor Balai Penyuluh pertanian di Luwu Utara agar mampu meningkatkan motivasi para penyuluh pertanian dalam bekerja. Sehingga penyuluh mampu mencapai hasil kerja terbaik yang telah ditargetkan sebelumnya. Selain itu, dengan penerapan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan dorongan penyuluh untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan tugas yang diberikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara. Semakin baik penerapan budaya organisasi yang diterapkan maka akan berdampak positif terhadap motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara. Artinya bahwa dengan meningkatnya penerapan budaya organisasi pada balai penyuluhan pertanian di Luwu Utara maka juga akan semakin meningkatkan motivasi penyuluh pertanian di Luwu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Bigliardi B, Dormio AI, Galati F, Schiuma G. 2012. The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *The journal of information and knowledge management systems*. 42 (1): 36-51.
- Jamil. 2012. *Faktor - faktor yang memengaruhi kinerja balai penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani padi di Provinsi Sulawesi Selatan* [Disertasi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Kinasih HN. 2011. *Faktor-Faktor yang membentuk motivasi pekerja dalam organisasi pelayanan non-profit: studi terhadap organisasi pelayanan X di Jakarta* [Tesis]. Depok (ID): Universitas Indonesia.
- Koesmono H T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 7 (2)
- Mangkuprawira TS. 2008. *Horison Bisnis Manajemen dan SDM*. Bogor (ID): IPB Press.
- Nayak B, Barik A. 2013. Assessment of the link between Organizational culture and job satisfaction (Study of an Indian Public Sector). *International Journal of Information, Business and Management*. 5(4)
- Octaviana N. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta)*. [Tesis]. Yogyakarta (ID): UPN Veteran Yogyakarta.
- Puspita D R. 2011. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Dan Dampaknya Pada Kinerja Kader Kb Di Tiga Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Barat*. [Tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Sanusi A. 2012. *Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen keorganisasian pegawai arsip nasional republik Indonesia* [Tesis]. Bogor (ID): Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sule E T dan Saefullah K. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta (ID): Kencana.
- Wanto HS, Suryasaputra R. 2012. The Effect of Organizational Culture and Organizational Learning towards the Competitive Strategy and Company Performance (Case Study of East Java SMEs in Indonesia: Food and Beverage Industry). *Information Management and Business Review*. 4 (9): 467-476.