

**PERAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENYULUH
PERTANIAN DI KABUPATEN LUWU UTARA****Erwina¹, Amri²***Universitas Andi Djemma Palopo^{1,2}*[*Erwina@unanda.ac.id*](mailto:Erwina@unanda.ac.id)¹ [*Amri.unanda@gmail.com*](mailto:Amri.unanda@gmail.com)²**Abstrak**

Membangun pertanian berarti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai itu semua diperlukan penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang baik, selanjutnya dibutuhkan kelembagaan, ketenagaan yang kompeten, mekanisme dan tata kerja yang jelas termasuk supervisi, monitoring dan evaluasi yang efektif dan pembiayaan yang memadai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. Penelitian ini dilakukan pada Balai Penyuluhan Pertanian di Luwu Utara yang tersebar dari delapan Kecamatan yang ada di Luwu Utara, yakni Kecamatan Mappedeceng, Bone-Bone, Tana Lili, Sukamaju, Masamba, Baebunta, Seko dan Kecamatan Malangke. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan kuesioner. Data yang digunakan yaitu data primer dan juga data sekunder. Sampel dalam penelitian ini yakni penyuluh pertanian dengan jumlah 122 orang penyuluh yang tersebar dari delapan kecamatan di Luwu Utara sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik sensus. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan structural equation modeling (SEM). Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. Indikator atau variabel manifest yang memiliki kontribusi terbesar pada budaya organisasi yakni indikator berorientasi manusia. Berorientasi pada manusia dalam budaya organisasi memberikan makna bahwa sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Penyuluh Pertanian.

1. Pendahuluan

Indonesia sebagai salah satu negara agraris cenderung belum juga mampu memenuhi kesejahteraan rakyat dalam penyediaan pangan maupun sebagai sumber devisa. Berbagai kendala acap kali terjadi akibat kondisi pertanian Indonesia dari tahun ketahun masih mengalami permasalahan yang sama. Permasalahan tersebut antara lain, konversi lahan pertanian, masih banyaknya lahan tidur dan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia pada sektor pertanian.

Membangun pertanian berarti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yang ditandai dengan ketangguhan petani tidak saja dalam mengelola usahanya sendiri, tetapi juga ketangguhan dan kemampuan dalam mengelola sumber daya alam secara rasional dan efisien, berpengetahuan, terampil, cakap dalam membaca peluang pasar dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia khususnya perubahan dalam pembangunan pertanian. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas di pertanian tersebut, juga merupakan modal utama bagi daerah untuk menjadi pelaku dan penggerak pembangunan di daerah.

Upaya mencapai itu semua diperlukan penyelenggaraan penyuluhan pertanian yang baik, selanjutnya dibutuhkan kelembagaan, ketenagaan yang kompeten,

mekanisme dan tata kerja yang jelas termasuk supervisi, monitoring dan evaluasi yang efektif dan pembiayaan yang memadai. Dalam Undang Undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UU SP3K) sebagai wujud revitalisasi penyuluhan pertanian, telah mengatur penyelenggaraan penyuluhan yang baik. Untuk implementasi UU SP3K tersebut menghendaki kearifan lokal dari otonomi daerah.

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. Muliady (2009), menyatakan bahwa kinerja penyuluh pertanian merupakan kualitas dari suatu hasil kerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap pelaku pertanian. Untuk itu kinerja penyuluh pertanian harus selalu ditingkatkan. Kinerja penyuluh pertanian dapat dijadikan indikator penting dalam pencapaian tujuan pada sektor pertanian. Kinerja penyuluh yang baik akan memberikan iklim yang baik bagi keberlangsungan pertanian.

Menurut Wibowo (2007), kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja penyuluh pertanian harus selalu ditingkatkan. Kinerja seseorang meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Dalam bekerja seseorang cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya. Berbicara tentang kinerja tidak akan terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu dilihat dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sapar (2011) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, dimana safar meneliti faktor individu yaitu kompetensi, motivasi dan kemandirian. Muliady (2009) juga melakukan penelitian yang sama terhadap penyuluh pertanian, dimana faktor-faktor yang diteliti juga mengenai faktor individu yaitu karakteristik individu, motivasi dan kompetensi. Sementara menurut Damayanthi (2013) kinerja seseorang bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu, namun masih ada 2 faktor lain yaitu faktor psikologi dan faktor organisasi.

Faktor organisasi diantaranya yaitu iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kinerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja dari penyuluh pertanian. 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. Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja namun pada kinerja karyawan perusahaan ataupun pegawai. Faktor organisasi diantaranya yaitu iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kinerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja dari penyuluh pertanian. Menurut Sule dan Sefullah dalam Lina (2014), budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Lemahnya budaya dapat tercermin dari sikap acuh yang ditandai dengan kurangnya perhatian terhadap rincian pekerjaan, kurangnya inovasi dan keberanian mengambil risiko dan sifat agresif dalam menyelesaikan program-program kerja.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian yang berusaha untuk menjelaskan dan memadukan antara dua faktor yaitu mengenai budaya organisasi dan juga kinerja. Sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja dari penyuluh pertanian. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis peran budaya organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Penyuluhan Pertanian di Luwu Utara yang tersebar dari delapan Kecamatan yang ada di Luwu Utara, yakni Kecamatan Mappedeceng, Bone-Bone, Tana Lili, Sukamaju, Masamba, Baebunta, Seko dan Kecamatan Malangke. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara kepada pihak yang terkait, observasi dan juga melakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang digunakan yaitu data primer dan juga data sekunder. Sampel dalam penelitian ini yakni penyuluh pertanian dengan jumlah 122 orang penyuluh yang tersebar dari delapan kecamatan di Luwu Utara sedangkan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik sensus. Data diolah dan dianalisis dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM).

3. Hasil dan Pembahasan

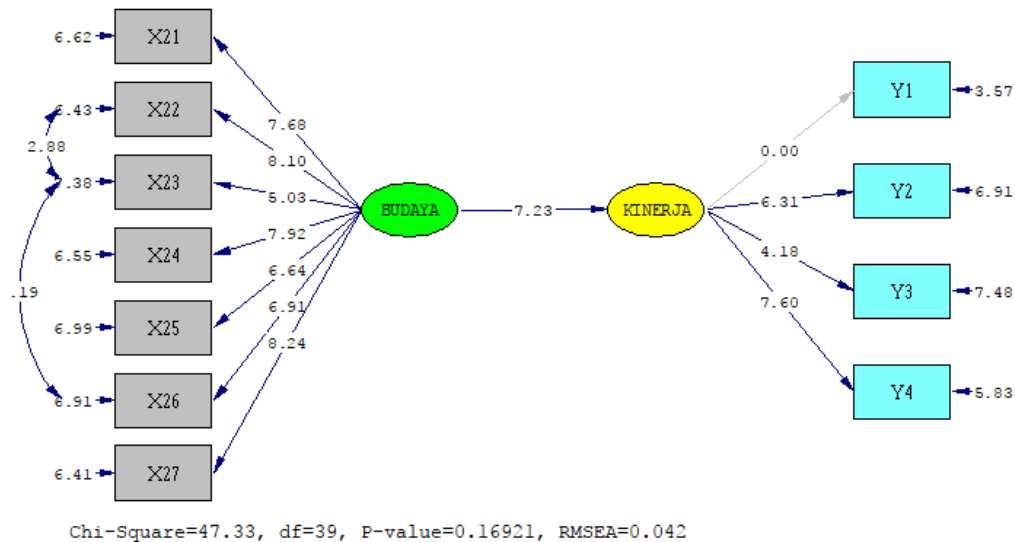
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara dianalisis dengan menggunakan *Struktural Equation Modeling* (SEM). Budaya organisasi sebagai variabel Laten memiliki tujuh variabel manifest atau indikator yakni inovasi, perhatian terhadap detail, berorientasi hasil, berorientasi manusia, berorientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas. Sedangkan variabel laten kinerja memiliki empat variabel manifest atau indikator yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama. Model Persamaan Struktural (SEM) pada penelitian ini menghasilkan sebuah model yang akan memenuhi *Goodness of Fit*.

Apabila dari indikator yang menilai *fit* tersebut nilai yang dihasilkan memenuhi standar *Cut-off-value*, maka dapat dikatakan indikatornya adalah *good fit*. Jika apabila indikator yang menilai *fit* tidak memenuhi standar maka bisa saja indikatornya termasuk pada *marginal fit/close fit/poor fit* dengan ketentuan rentang nilai yang semakin jauh dari standar sebenarnya. Hasil pengolahan *goodnes of fit* (GOF) model dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 7. Goodness Of Fit (GOF) model penelitian

<i>Goodness of Fit</i>		<i>Cut Off Value</i>	Hasil	Keterangan
Pengukuran Absolut	Df	Nilai Positif	39	Good Fit
	Chi-Square	$\leq 46,19$	49,53	Marginal Fit
	Chi-Square/df	$\leq 2,00$	1,27	Good Fit
	RMSR	$\leq 0,05$	0,034	Good Fit
	RMSEA	$\leq 0,08$	0,042	Good Fit
Pengukuran Inkremental	GFI	$\geq 0,90$	0,93	Good Fit
	AGFI	$\geq 0,90$	0,89	Marginal Fit
	NFI	$\geq 0,90$	0,95	Good Fit
	NNFI	$\geq 0,90$	0,98	Good Fit
	CFI	$\geq 0,90$	0,99	Good Fit
	IFI	$\geq 0,90$	0,99	Good Fit
Pengukuran Parsimoni	RFI	$\geq 0,90$	0,93	Good Fit
	PNFI	Nilai Positif	0,67	Good Fit
	PGFI	Nilai Positif	0,55	Good Fit

Hasil GOF yang telah dilakukan dapat terlihat ada 2 (dua) buah instrumen GOF yang masih berada pada level *marginal fit* yaitu nilai Chi-Square dan AGFI. Namun untuk keseluruhan kecocokan model dapat dikatakan mampu mempresentasikan data sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Analisis lebih lanjut yang dilakukan menghasilkan nilai *loading factor* dan *t-value*. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengetahui informasi mengenai penerimaan hipotesis pada penelitian dan kontribusi terbesar dari setiap indikator.



Gambar 3. Koefisien lintas model pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian ditunjukkan positif dan signifikan bila dilihat melalui nilai *t-value* yang lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 7,23. Hal ini memberikan informasi bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi penyuluh pertanian maka akan semakin meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. 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.

Sedangkan menurut Moeljono (2003), budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan pada kantor penyuluhan pertanian akan berdampak terhadap kinerja penyuluh pertanian. Fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai perekat sosial untuk mempersatukan anggota-anggota dalam organisasi untuk mencapai sasaran ataupun tujuan dari organisasi berupa suatu ketentuan-ketentuan ataupun suatu nilai yang yang sebaiknya diungkapkan atau dilakukan oleh seorang karyawan atau dengan kata lain berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan (Sutrisno, 2011). Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama akan dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebahagian besar anggota organisasi.

Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya tentang budaya organisasi dan kinerja. Nayak dan Barik (2013), menemukan 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. Studi yang dilakukan oleh Dinanti (2012) mengenai “analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan DKI Jakarta”. Beliau mengukur 6 indikator budaya organisasi terhadap kinerja, yakni profesionalisme, jarak dengan manajemen, percaya dengan rekan, keteraturan, permusuhan dan integritas. Dan hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Indikator yang memiliki tingkat keterkaitan yang paling tinggi yaitu kepercayaan terhadap rekan dan integritas. Hal ini membuktikan bahwa sebenarnya terjalin hubungan baik antara para anggota organisasi. Hal serupa diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryati (2011) namun dengan objek yang berbeda yaitu kinerja guru. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMA di Kabupaten Indramayu, sehingga jika budaya organisasi pada suatu sekolah baik, maka kinerja gurunya juga akan baik. Sebaliknya jika budaya organisasi di sebuah sekolah kurang baik maka kinerja gurunya juga akan kurang baik. Dimensi yang signifikan dari variabel budaya organisasi adalah inovasi dan pengambilan resiko, memperlihatkan persisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap rincian, orientasi hasil, keagresifan dan keagresifan kompetitif, dan kemandapan.

Hasil penelitian tersebut sama dengan yang ditemukan oleh Shahzad *et al* (2013) dan juga Wardhani (2009) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Shadzad mempelajari dampak budaya terhadap kinerja karyawan dari industri perangkat lunak di Pakistan. Dasar literatur yang digunakan sebagai parameter budaya organisasi ada 5 yaitu *employee participation, innovation and risk-taking, rewards system, openness of communication*, dan *customer service orientation*. Shahzad menyatakan bahwa

budaya yang kuat dalam organisasi mengarah untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kontribusi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Luwu Utara dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 8. kontribusi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

Simbol	Indikator	Loading Factor (λ)	Koefisien Konstruk (γ)	Kontribusi
X21	Inovasi	1,65	0,73	1,20
X22	Perhatian terhadap detail	1,66	0,73	1,21
X23	Berorientasi hasil	1,09	0,73	0,79
X24	Berorientasi manusia	1,74	0,73	1,27
X25	Berorientasi tim	1,51	0,73	1,10
X26	Agresifitas	1,31	0,73	0,96
X27	Stabilitas	1,32	0,73	0,96
Y1	Kualitas Kerja	1,93	0,73	1,41
Y2	Kuantitas Kerja	1,45	0,73	1,06
Y3	Waktu Kerja	1,30	0,73	0,95
Y4	Kerjasama	1,68	0,73	1,23

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa indikator atau variabel manifest yang memiliki kontribusi terbesar pada budaya organisasi yakni indikator berorientasi manusia dengan nilai 1,27. Berorientasi pada manusia dalam budaya organisasi memberikan makna bahwa sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi. Dalam hal ini, balai penyuluh pertanian Luwu Utara dalam pengambilan keputusan manajemen diharuskan mempertimbangkan efek atau dampak tersebut terhadap penyuluh pertanian yang ada. Budaya organisasi yang mengedepankan orientasi manusia pada Balai Penyuluhan Pertanian di setiap kecamatan yang ada di Luwu Utara masih terbilang rendah. Keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh organisasi masih kurang memperhatikan aspek penyuluh pertanian yang ada di dalamnya. Tanggung jawab social terhadap penyuluh berupa tunjangan dan fasilitas masih dalam kategori rendah. Penyuluh merasa bahwa tanggung jawab social tersebut masih tetap harus ditingkatkan agar mampu menunjang kinerja penyuluh dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada petani atau kelompok tani yang ada di Luwu Utara. Organisasi juga masih rendah dalam mendorong penyuluh untuk selalu aktif mengambil kesempatan yang ada untuk menunjang karir mereka.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di

Luwu Utara. Indikator atau variabel manifest yang memiliki kontribusi terbesar pada budaya organisasi yakni indikator berorientasi manusia. Berorientasi pada manusia dalam budaya organisasi memberikan makna bahwa sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi. Dalam hal ini, balai penyuluh pertanian Luwu Utara dalam pengambilan keputusan manajemen diharuskan mempertimbangkan efek atau dampak tersebut terhadap penyuluh pertanian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Muliady TR. 2009. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada perilaku petani padi di Jawa Barat [Disertasi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- [2] Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.
- [3] Sapar. 2011. Faktor - faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan dampaknya pada kompetensi petani kakao di empat wilayah Sulawesi Selatan [Disertasi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- [4] Damayanthi D. 2013. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor [Tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- [5] Sule E T dan Saefullah K. 2008. Pengantar Manajemen. Jakarta (ID): Kencana.
- [6] Lina D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. 14 (1): 157-198.
- [7] Sutrisno E. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta (ID): Kencana.
- [8] 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)
- [9] Shahzad F, Iqbal Z, Gulzar M. 2013. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5 (2).