

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN (PPL) DINAS PERTANIAN KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN TIMUR**

**Rina Lesmana**

Unikaltar Tanjung Selor

lesmanayi@yahoo.co.id

## **ABSTRAK**

*Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan di era globalisasi ini dituntut untuk tetap eksis. Penyuluh sebagai penyelenggara pelayanan bagi petani diharapkan memiliki kinerja yang baik sehingga mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat khususnya petani dengan lebih baik. Oleh karena itu masalah kinerja penyuluh sangatlah penting untuk diperhatikan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Timur.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Timur. Populasi penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan yang berjumlah 50 orang. Semua unit populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (2). Motivasi berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.*

*Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa kinerja penyuluh menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan dan penyuluh guna meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat khususnya petani dengan memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh.*

**Kata kunci** : *motivasi, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan, kinerja*

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan disebutkan bahwa pembangunan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang berkelanjutan merupakan suatu keharusan untuk memenuhi kebutuhan pangan, papan, dan bahan baku industri, memperluas lapangan kerja dan lapangan berusaha, meningkatkan kesejahteraan rakyat khususnya petani, pekebun, peternak, nelayan, pembudi daya ikan, pengolah ikan, dan masyarakat di dalam dan di sekitar kawasan hutan, mengentaskan masyarakat dari kemiskinan khususnya di pedesaan, meningkatkan pendapatan nasional, serta menjaga kelestarian lingkungan.

Kenyataannya tidak semua penyuluh mempunyai kemampuan, keterampilan dan semangat kerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, pemberian gizi pegawai, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan dan ada juga yang tidak. Hal ini bisa dipahami karena masing-masing individu penyuluh mempunyai latar belakang pendidikan, pengalaman, motivasi, kemampuan dasar, dan hal lainnya yang berbeda, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi, sangat dibutuhkan.

Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi dapat digunakan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthans, 2006). Motivasi merupakan faktor yang ada dalam pribadi seseorang yang menggerakkan prilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi merupakan keadaan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohardiprojo & Handoko, 1996). Motivasi memiliki dampak pada *outcome* organisasi (Hidayat & Tjahjono, 2015). Menurut David McClelland bahwa setiap orang pada dasarnya mempunyai tiga kebutuhan pokok yaitu *kebutuhan berprestasi*, *kebutuhan berafiliasi* dan *kebutuhan kekuasaan*. (Pudyastuti, 2012).

Kinerja karyawan atau kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan standar/sasaran dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Pudyastuti,2012). Penilaian kinerja pegawai ini merupakan salah satu dari banyak cara untuk mengendalikan orang dan mengarahkan pada tujuan yang benar serta merupakan alat untuk mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi untuk mengembangkan diri karyawan itu sendiri (Rahardini, 2004).

Pelayanan dalam bentuk penyuluhan yang bermutu merupakan salah satu kebutuhan dasar yang diperlukan oleh kelompok tani maupun petani pada umumnya memasuki abad 21 yang semakin maju ini. Dinas Pertanian dalam hal ini adalah ini penyuluh pertanian lapangan (PPL) .

Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan juga berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi petani dan kelompok tani. Salah satu upaya tersebut adalah dengan melakukan peningkatan motivasi kerja oleh Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Dengan cara tersebut diharapkan agar penyuluh pertanian lapangan (PPL) mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di kantor maupun di lapangan dan tercapainya kinerja penyuluh. Apabila kinerja penyuluh yang diharapkan dapat tercapai maka para petani dan kelompok tani secara tidak langsung juga merasakan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh penyuluh pertanian lapangan (PPL) yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Bulunga.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan kegiatan (Nawawi, 2003). Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk

diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan. (Siagian, 2012)

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Danang Sunyoto, 2012).

Menurut Thoha (2004) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang . Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi dari dalam adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.Selanjutnya dalam kehidupan manusia motivasi dapat muncul dalam dua cara, yaitu : (1) Motivasi timbul karena dibuat, yaitu aktivitas untuk berbuat sesuatu terhadap orang lain untuk memotivasi pegawai dan (2) Motivasi murni yang timbul dari dalam dirinya, faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu yang merupakan aktivitas yang timbul karena dalam dirinya dibutuhkan dan bisa mempengaruhi orang lain untuk berperilaku atau bertindak kearah yang diharapkan.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi motivasi manusia (Suradinata, 2006), yaitu: (1) Kebutuhan manusia, (2) Dorongan dan disiplin, (3) Penghargaan, (4) Lingkungan dan (5) Pencapaian tujuan.

Lima faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap manusia agar dapat bergerak sehingga berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan pribadi maupun kebutuhan organisasi.

Proses motivasi sebagai pengaruh tingkah laku atau merupakan suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang ada dalam kebutuhan manusia dan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Steers (1991) telah dikemukakan tiga elemen dari proses motivasi, yaitu; (1) elemen kebutuhan, keinginan dan harapan (2) elemen perilaku dan aksi (3) elemen isentif atau tujuan. Selanjutnya Luthans (1995) masih dalam kaitannya dengan proses motivasi mengemukakan bahwa proses motivasi terdiri dari tiga elemen dan merupakan indikator dari

proses motivasi yang saling berkaitan dan berinteraksi serta saling tergantung satu sama lain sehingga merupakan suatu proses siklus motivasi.

Berdasarkan pendapat Streers (1991) dan Luthans (1995) maka dapat disimpulkan: (1) *Needs* (kebutuhan) merupakan suatu kekurangan yang ada dalam diri seseorang, kebutuhan ini muncul mana kala terdapat ketidak seimbangan baik yang bersifat fisik maupun berupa psikis, (2) *Drive* (dorongan) merupakan suatu keadaan kekurangan yang ada dalam diri seseorang disertai adanya pengarahannya, dorongan ini berorientasi pada tindakan untuk mencapai tujuan. (3) *Goals* (tujuan) adalah segala sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mengurangi dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, pencapaian tujuan yang akan memulihkan kondisi adanya keseimbangan dari dalam diri seseorang. Dan (4) *Modification of needs* (perubahan kebutuhan) baik pada perubahan kebutuhan merupakan umpan balik dari proses motivasi setelah pencapaian tujuan maka akan kembali timbul perubahan demikian proses seterusnya selama manusia hidup sehingga kebutuhan selalu ada pada diri manusia.

Usman (2008) menjelaskan teori motivasi dibagi menjadi dua, yaitu isi (*content*) yang focus pada apa penyebab perilaku terjadi dan berhenti dan proses yang focus bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menurut Usman (2008) menjelaskan bahwa menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi. Adalah (1) Kebutuhan fisiologika (*Physiological needs*) merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki, (2) Kebutuhan Keselamatan (*Safety Needs, Security Needs*), Setelah kebutuhan fisiologika terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar dan sebagainya, (3) Kebutuhan Berkelompok (*Social Needs, Love Needs, Belonging Needs,*

*Affection Needs*), Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, menikah dan memiliki anak, bekerjasama dan sebagainya. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya, (4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs, Egoistic Needs*), Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi, dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs, Self-realization Needs, Self-fulfillment Needs, Self-expression Needs*, Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi, maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga karena gengsi, mengoptimalkan potensi diri secara kreatif dan inovatif, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna dan sebagainya.

Teori Murray menurut Usman (2008) menjelaskan teori kebutuhan menurut Murray (1938) berasumsi bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang memotivasinya untuk berbuat. Kebutuhan-kebutuhan manusia itu menurut Murray antara lain Pencapaian hasil kerja, Afiliasi, Agresi, Otonomi, Pamer, Kata Hati, Memelihara hubungan baik, Memerintah, Kekuatan dan Pengertian

Teori Alderfer. Usman (2008) menjelaskan bahwa menurut teori Alderfer (1972) disebutkan bahwa manusia itu memiliki kebutuhan yang disingkat ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Manusia menurut Alderfer pada hakekatnya ingin dihargai dan diakui keberadaannya, ingin diundang dan dilibatkan. Disamping itu, manusia sebagai makhluk sosial ingin berhubungan atau bergaul dengan manusia lainnya. Manusia juga ingin selalu meningkat taraf hidupnya menuju kesempurnaan.

Teori Dua Faktor dari Herzberg Menurut Usman (2008) menjelaskan bahwa teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg bersama-sama dengan Mausner dan Snyderman. Mereka melakukan penelitian dengan bertanya pada subyek penelitian tentang waktu mereka merasa paling puas terhadap pekerjaannya. Dari penelitian tersebut disimpulkan terdapat dua faktor yaitu

faktor pemuas (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pertumbuhan dan perkembangan) dan faktor kesehatan (supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, bayaran dan keamanan, kebijakan perusahaan).

Teori X dan Y dari McGregor menurut Usman (2008) menjelaskan tentang teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y berbeda. Manusia tipe X biasanya malas belajar dan atau bekerja (pasif)., mau bekerja kalau diperintah, diancam, atau dipaksa., senang menghindar dari tanggung jawab, tidak berambisi dan cukup jadi anak buah aja. Dan tidak mempunyai kemampuan untuk mandiri.

Sedangkan untuk manusia tipe Y adalah rajin belajar dan atau bekerja (aktif). Bekerja adalah bermain sehingga menyenangkan, bekerja atas kesadaran sendiri, kurang senang diawasi dan kreatif dalam memecahkan masalah. bertanggung jawab, berambisi dan mampu mengendalikan dirinya sendiri mencapai tujuan organisasinya (mandiri).

Teori Perilaku Skinner Usman (2008) menjelaskan tentang teori perilaku yang dikemukakan skiner (1974) menyatakan bahwa yang mempengaruhi dan membentuk perilaku kerja disebut pembentukan perilaku (*operant conditioning*) atau disebut juga *behavior modification positive reinforcement*, dan *Skinnerian conditioning*. Pendekatan ini didasarkan pada hukum pengaruh (*law effect*) yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Jadi perilaku individu di masa mendatang dapat diramalkan atau dipelajari. Hammer (1977) memberikan enam pedoman untuk membentuk perilaku, yang disebut juga teori belajar, yaitu : (1) jangan memberikan penghargaan yang sama kepada semua orang karena menimbulkan rasa ketidakadilan, (2) perhatikan bahwa kegagalan memberikan tanggapan dapat mengubah perilaku., (3) umumnya kepada karyawan hal-hal yang harus dikerjakan dan bonusnya, beritahu karyawan hal-hal yang salah dilakukannya, jangan menghukum didepan karyawan lainnya. Dan bertindak lebih adil.

Teori Porter-Lawler menurut Usman (2008) menjelaskan tentang teori Porter-Lawler adalah teori pengharapan dari motivasi dengan orientasi masa depan dan memberikan antisipasi

tanggapan-tanggapan atau hasil-hasil. Para manajer terutama tergantung pada penghargaan yang akan datang bukan pengalaman masa lampau. Model penghargaan ini menyajikan sejumlah cara manajer memotivikasi bawahannya seperti yang diungkapkan Nadler dan Lawler (1997). Implikasi bagi manajer : (1) Pemberian penghargaan disesuaikan dengan kebutuhan bawahan, (2) Jelaskan prestasi yang diharapkan, (3) Buatlah prestasi yang menantang dan dapat dicapai., (4) hubungkan penghargaan dengan prestasi, (5) analisis faktor-faktor yang bertentangan dengan keefektifan penghargaan, dan penentuan penghargaan yang memadai.

Teori Keadilan dalam (Tjahjono & Riniarti, 2015) menyatakan bahwa faktor keadilan/kewajaran berkaitan dengan sejumlah praktik organisasional seperti kompensasi yang dapat berdampak memotivasi sikap kerja yang lebih baik (Setiawan dan Palupi, 2016).

Teori White menurut Usman (2008) menjelaskan bahwa menurut teori *White motif* uang bukanlah jaminan untuk meningkatkan kinerja manusia karena kebutuhan manusia akan uang adakalanya mengalami titik kejenuhan sehingga uang tidak lagi memotivasi manusia. Disamping itu, manusia dapat menolak uang karena tugas yang dibebankan kepadanya melampaui kemampuannya.

Teori McClelland Usman (2008) menjelaskan tentang teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland dijadikan dasar teori dalam penelitian ini. McClelland (1962) dalam teorinya yang terkenal dengan teori kebutuhan, yaitu : *Need for power, needs for affiliation, needs for achievement*. Inti dari teori McClelland ini adalah terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan tersebut. Masing-masing kebutuhan tersebut dalam teori McClelland dapat dijelaskan sebagai berikut (1) *Need for power*, seseorang memiliki kebutuhan (keinginan) akan kekuasaan. Motivasi kekuasaan yang tinggi dari seseorang dapat dibedakan dalam dua bentuk kekuasaan yaitu : (1) Kekuasaan menurut selera tertentu yaitu membesarkan diri, meremehkan para pengikutnya, memperlakukan bawahan sebagai pion, bersifat mengancam, (2) Kekuasaan yang disosialisasikan yaitu dipakai demi kepentingan pengikut, merumuskan tujuan yang mementingkan kelompok, mengilhami mereka untuk menyelesaikan hal-hal kecil demi kebaikan berkonsultasi dengan bawahan dan mencari cara yang paling baik untuk mencapai sasaran dan evaluasi, bersifat bekerja sebagai katalisator. Secara individu

motivasi kekuasaan ini mencerminkan oleh sifat seseorang yang senang berbicara lancar, tegas, keras kepala dan penuh tuntutan, senang mengajar dan berbicara didepan publik. Setiap orang pada umumnya ingin berpengaruh terhadap orang lain atau kelompok lain dengan siapa dia berinteraksi. Seseorang yang memiliki *Need for power* yang besar pada umumnya menyukai kondisi persaingan yang tinggi dan orientasi status serta akan memberikan perhatian lebih pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, seperti dengan cara memperbesar ketergantungan orang lain kepadanya. (2) *Need for affiliation* Seseorang memiliki kebutuhan kerjasama (afiliasi) yang tinggi. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain. Namun demikian perlu dicermati bahwa sampai sejauh mana seseorang bersedia bekerja sama dengan orang lain dalam kehidupan berorganisasi tetap dipengaruhi oleh persepsinya terhadap apa yang akan diperolehnya dari usaha kerja sama tersebut. Ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi kerjasama (afiliasi) yang tinggi adalah; (1) Bersifat sosial, suka berinteraksi dan bersama individu lain (2) Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau bergabung dalam kelompok (3) Karena didorong keinginan untuk bersahabat maka mereka menginginkan kepercayaan yang lebih jelas dan tegas (4) Cenderung berkumpul dan mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama mengenai apa yang telah terjadi dan apa yang harus mereka percaya. Secara pribadi selalu bersedia untuk berkonsultasi dan suka menolong orang lain yang dalam kesulitan dan lebih menyenangi adanya hubungan persahabatan. dan (3) *Need for achievement* Seseorang memiliki motivasi prestasi (*achievement*) yang tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi prestasi yang tinggi, pada umumnya mempunyai ciri-ciri; (1) Mereka bersemangat sekali apabila unggul (2) Menentukan tujuan secara realistis dan mengambil resiko yang diperhitungkan dan mereka tidak percaya pada nasib baik (3) Mereka mau bertanggung jawab mengenai hasilnya (4) mereka bertindak sebagai wirausaha, memilih tugas yang menantang dan menunjukkan perilaku yang berinisiatif daripada kebanyakan orang (5) Mereka menghendaki umpan balik konkrit yang cepat terhadap prestasi (6) Mereka bekerja tidak terutama mendapatkan uang ataupun kekuasaan.

Luthans (2006) menjelaskan keterkaitan teori tiga kebutuhan dari McClelland dengan pengaruhnya pada dorongan atau motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang. Dalam penjelasannya, keterkaitan tiga kebutuhan tersebut adalah : pada kebutuhan berprestasi, dimana seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi akan mendorong orang tersebut untuk

mendapatkan tujuan yang menantang, untuk bekerja keras demi mencapai tujuan tersebut dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya sehingga secara langsung akan menumbuhkan motivasi dalam dirinya untuk berhasil mencapai tingkat prestasi yang menjadi tujuannya, pada kebutuhan berafiliasi atau persahabatan, pentingnya kebutuhan tersebut dalam perilaku anggota organisasi menjadi sangat jelas, terutama karyawan perusahaan yang mempunyai kebutuhan sangat kuat untuk masuk dan diterima oleh kelompok karyawan dan secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap pemahaman lebih baik mengenai perilaku organisasi yang akan memiliki dampak positif terhadap efektivitas individu karyawan tersebut sehingga membantunya dalam mempelajari organisasi dan diri karyawan lainnya serta mendapatkan kemampuan baru, memperoleh penghargaan yang tidak tersedia bagi individu dari perusahaan dan memenuhi kebutuhan sosialnya, yang akan turut meningkatkan kepercayaan pada diri dan kemampuannya serta akan menumbuhkan dorongan pencapaian prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Dan pada kebutuhan kekuasaan, McClelland berpendapat bahwa kebutuhan kekuasaan dibagi menjadi dua orientasi yaitu yang bersifat negatif dan bersifat positif. Kebutuhan kekuasaan yang bersifat personal biasanya sangat berorientasi pada “saya”. Misalnya saya harus tampak memukau dalam menyelesaikan proyek ini sehingga saya naik jabatan dan dipromosikan. McClelland merasa kekuasaan personal ini bersifat primitif, dan benar-benar memiliki konsekuensi negatif, sedangkan kebutuhan kekuasaan yang bersifat sosial dikarakteristikkan sebagian memperhatikan tujuan kelompok, mencapai tujuan yang akan menggerakkan orang-orang, mendukung kelompok dalam merumuskan tujuan mereka, mengambil inisiatif untuk menyediakan bagi anggota kelompok alat untuk mencapai tujuan dan memberikan prasaan kuat dan mampu yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan, sehingga akan mendorong motivasi pencapaian prestasi anggota kelompoknya dan semangat berprestasi dalam dirinya.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan

kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

As'ad, (1995) memberikan defenisi sebagai berikut :” Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Sedangkan Dharma, (1991) mendefinisikan kinerja adalah :”sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.” Seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Jadi kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik.

Selanjutnya Dharma (1991), mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: (1) kualitas yaitu jumlah yang harus disesuaikan, kuantitas yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan.

Bernardin dan ressel, (1993) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu (1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan, (2) *Quantity*

merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. (3) *Timeliness* merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain, (4) *Cost Effective* yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya, (5) *Need for Supervisor* merupakan tingkat sejauhmana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang suvervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan, (6) *Interpersonal Import* merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

## METODE PENELITIAN

### Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian adalah lokasi dan tempat penelitian. Dalam pelaksanaan penelitian ini obyek penelitian adalah Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur.

Sedangkan yang dimaksud dengan subyek penelitian adalah target populasi penelitian dan atau sampel penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini subyek penelitian adalah seluruh penyuluh pertanian lapangan (PPL) yang ada di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

### Populasi dan Jumlah Sampel

#### Populasi

Menurut Tjahjono (2015) populasi itu mengacu kepada keseluruhan kelompok peristiwa, atau segala sesuatu yang menarik bagi peneliti untuk di investigasi. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta

penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh penyuluh pertanian lapangan (PPL) Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur sebanyak 50 orang penyuluh pertanian lapangan (PPL).

### **Jumlah Sampel**

Sampel adalah sebagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain sebagian dan bukan semua elemen dari populasi akan membentuk sampel. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan dapat menarik kesimpulan yang dapat digenerasi ke populasi. (Tjahjono, 2015). Dengan demikian sesuai dengan pengertian diatas pada penelitian ini tidak ada sampel peneliti tetapi populasi yang ada, yang diteliti yaitu 50 orang penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

### **Jenis Data**

Menurut jenis datanya, dalam penelitian ini menggunakan satu sumber data yaitu data primer. Data primer yaitu data yang merupakan data langsung dari individu yang diteliti.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ada satu macam sesuai dengan jenis datanya yaitu data primer. Untuk pengambilan data primer dengan mengisi kuesioner yang mengenai data kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

### **Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik rata-rata. Statistik ini digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai item setiap variabel yang diteliti (Augusty Ferdinand, 2011). Dalam menginterpretasikan data penelitian akan dilihat berdasarkan nilai rata-rata skor setiap item variabel penelitian. Cara yang dilakukan

dengan membuat interval kelas dengan jumlah kelas sebanyak 5 dan rentang data merupakan rentang nilai yang terjadi. Menentukan interval kelas dengan cara menentukan selisih skor tertinggi dan terendah dibagi dengan jumlah kelas. Douglas A.Lind, William G. Marchal, Samuel A. Wathen, 2011). Interval kelas tersebut kemudian ditafsirkan dengan kalimat kualitatif sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang.

## **Metode Analisis Statistik**

### **Model Regresi Linier**

Analisis regresi adalah model yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen (motivasi berupa, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan) terhadap variabel dependen (kinerja penyuluh pertanian lapangan). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

### **Koefisien Determinasi (*adjusted R2*).**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah angka yang mengukur persentasi total variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan juga dapat mengetahui ketepatan alat analitis (Gujarati,1997).Yaitu kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh  $R^2$  yang besarnya berkisar antara  $0=R^2=1$ . Makin besar nilai  $R^2$  atau mendekati 1 maka akan dapat dikatakan sumbangan terhadap variasi variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menjelaskan variabel dependen.

### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dimana uji t merupakan uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen (Ghazali, 2006). Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing

variabel independen yaitu kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ), kebutuhan berafiliasi ( $X_2$ ), kebutuhan kekuasaan ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja penyuluh pertanian lapangan ( $Y$ ). Uji t pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Pengolahan data pada penelitian ini seluruhnya akan menggunakan program computer yaitu SPSS 16 for windows.

## PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

#### Kebutuhan Berprestasi

Hasil analisis deskripsi dari 8 pertanyaan variabel kebutuhan berprestasi menghasilkan nilai *mean* tampak pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel  
Kebutuhan Berprestasi

No. Pertanyaan	Jumlah Skor					Jumlah Skor	Mean
	TS	KS	N	CS	SS		
1	0	2	6	88	120	216	4,32
2	0	4	12	96	100	212	4,24
3	1	6	9	100	90	206	4,12
4	1	6	18	68	105	198	3,96
5	0	2	18	96	95	211	4,22
6	2	10	27	76	70	185	3,70
7	3	4	3	100	95	205	4,10
8	1	2	12	72	130	217	4,34
Jumlah	8	36	105	698	805	1650	4,124

Sumber data : Data Primer diolah th 2013

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai rata-rata *mean* (*avarege means*) :

- a. Nilai *mean* terendah terdapat pada item pertanyaan keenam sebesar 3,70 yaitu tidak menyukai pekerjaan yang bersifat terlalu mudah dengan kategori baik.

- b. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pertanyaan kedelapan dengan nilai 4,34, yaitu selalu gembira bila pergi ke tempat kerja dan termasuk kategori sangat baik.
- c. Nilai rata-rata *mean* (*avarege means*) sebesar 4,124 memberikan arti bahwa variabel kebutuhan berprestasi mempunyai tanggapan sangat baik.

### Kebutuhan Berafiliasi

Hasil analisis deskripsi dari 9 pertanyaan variabel kebutuhan berafiliasi menghasilkan nilai *mean* tampak pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel Kebutuhan Berafiliasi

Nomor Pertanyaan	Jumlah Skor					Jumlah Skor	Mean
	TS	KS	N	CS	SS		
9	0	0	18	116	75	209	4,18
10	0	0	24	116	65	205	4,10
11	0	0	6	92	125	223	4,46
12	0	2	12	76	139	229	4,58
13	0	0	12	104	100	216	4,32
14	0	4	18	96	90	208	4,16
15	0	0	9	100	110	219	4,38
16	0	0	6	92	125	223	4,46
17	0	4	15	112	206	206	4,12
Jumlah	0	10	120	904	94	1938	4,845

Sumber data : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai rata-rata *mean* (*avarege means*) :

- a. Nilai *mean* terendah terdapat pada item pertanyaan kesepuluh sebesar 4,10 yaitu lebih senang bekerja secara individu daripada bekerjasama dengan orang lain dengan skor sangat baik.
- b. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pertanyaan kedua belas dengan nilai 4,58 yaitu mampu melaksanakan komunikasi/ koordinasi dengan baik antara rekan kerja dalam tingkatan yang sama dengan kategori sangat baik.

- c. Nilai rata-rata *mean* ( *avarege means*) sebesar 4,845 memberikan arti bahwa variabel kebutuhan berafiliasi mempunyai tanggapan sangat baik.

### **Kebutuhan Kekuasaan**

Hasil analisis deskripsi dari 3 pertanyaan variabel kebutuhan kekuasaan menghasilkan nilai *mean* tampak pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel  
Kebutuhan Kekuasaan

Nomor Pertanyaan	Jumlah Skor					Jumlah Skor	Mean
	TS	KS	N	CS	SS		
18	0	4	6	100	115	215	4,30
19	1	2	9	88	115	215	4,30
20	0	6	0	64	155	2,55	4,50
Jumlah	1	12	15	252	375	655	3,00

Sumber data : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai rata-rata *mean* ( *avarege means*) :

- a. Nilai *mean* terendah terdapat pada item pertanyaan kedelapan belas dan kesembilan belas sebesar 4,30 yaitu berusaha agar orang lain menuruti kehendak sendiri dan berusaha menunjukkan cara kerja yang baru agar ditiru orang lain dengan kategori sangat baik.
- b. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pertanyaan kedua puluh dengan nilai 4,50 yaitu orang lain terkesan dengan prilaku dengan kategori sangat baik.
- c. Nilai rata-rata *mean* ( *avarege means*) sebesar 3,00 memberikan arti bahwa variabel kebutuhan kekuasaan mempunyai tanggapan cukup baik.

### **Kinerja Penyuluh**

Hasil analisis deskripsi dari 16 pertanyaan variabel kinerja penyuluh menghasilkan nilai *mean* tampak pada tabel berikut :

**Tabel 4**  
Rekapitulasi Pernyataan Responden Variabel  
Kinerja Penyuluh

Nomor Pertanyaan	Jumlah Skor					Jumlah Skor	Mean
	TS	KS	N	CS	SS		
1	0	0	9	96	115	220	4,40
2	0	0	18	88	110	216	4,32
3	0	2	6	100	110	218	4,36
4	0	4	9	96	105	214	4,28
5	0	4	24	116	55	199	3,98
6	0	6	3	116	85	210	4,20
7	0	0	15	124	70	209	4,18
8	0	4	9	120	75	208	4,16
9	0	6	42	100	40	188	3,76
10	0	4	3	104	105	216	4,32
11	0	6	6	108	90	210	4,20
12	0	2	9	112	90	213	4,26
13	0	4	12	96	100	212	4,24
14	0	0	15	108	90	213	4,26
15	0	2	15	96	100	213	4,26
16	1	4	15	80	110	210	4,20
Jumlah	1	48	48	210	1660	3369	4,211

Sumber data : Data Primer diolah 2013

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai rata-rata *mean (avarege means)* :

- a. Nilai *mean* terendah terdapat pada item pertanyaan kesembilan sebesar 3,76 yaitu rata-rata kualitas hasil pekerjaan tinggi dengan kategori baik.
- b. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada item pertanyaan pertama dengan nilai 4,40 yaitu mau melakukan pekerjaan ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik kategori sangat baik.
- c. Nilai rata-rata *mean ( avarege means)* sebesar 4,211 memberikan arti bahwa variabel kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan mempunyai tanggapan sangat baik.

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji Validitas atau keabsahan merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan oleh instrumen tersebut agar mendapat data yang valid atau abasahannya. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan nilai skor total. Uji validitas menggunakan korelasi *Person Product Moment*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila korelasi skornya dengan skor total signifikan dengan nilai  $p < 0,05$ .

1. Variabel Kebutuhan Berprestasi.

**Tabel 5**  
Hasil Uji Validitas Kebutuhan Berprestasi

No. Pertanyaan	r	p	Keterangan
1	0,582	0,000	Valid
2	0,654	0,000	Valid
3	0,637	0,000	Valid
4	0,733	0,000	Valid
5	0,734	0,000	Valid
6	0,554	0,000	Valid
7	0,509	0,000	Valid
8	0,573	0,000	Valid

Sumber data : Data Primer diolah th 2013

Tabel 5 memperlihatkan hasil uji validitas kebutuhan berprestasi. Diketahui bahwa variabel kebutuhan berprestasi terdiri dari 8 pertanyaan. Uji korelasi skor masing-masing pertanyaan tersebut dengan skor total variabel yang disusun semuanya menghasilkan  $p < 0,05$ . Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Variabel Kebutuhan Berafiliasi.

**Tabel 6**

Hasil Uji Validitas Kebutuhan Berafiliasi

No. Pertanyaan	r	p	Keterangan
9	0,414	0,001	Valid
10	0,613	0,000	Valid
11	0,493	0,000	Valid
12	0,635	0,000	Valid
13	0,522	0,000	Valid
14	0,495	0,000	Valid
15	0,519	0,000	Valid
16	0,625	0,000	Valid
17	0,535	0,000	Valid

Sumber data : Data Primer diolah 2013

Tabel 6 memperlihatkan hasil uji validitas kebutuhan berafiliasi. Diketahui bahwa variabel kebutuhan berafiliasi terdiri dari 8 pertanyaan. Uji korelasi skor masing-masing pertanyaan tersebut dengan skor total variabel yang disusun semuanya menghasilkan  $p < 0,05$ . Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

## 3. Variabel Kebutuhan Kekuasaan

**Tabel 7**

Hasil Uji Validitas Kebutuhan Kekuasaan

No. Pertanyaan	r	P	Keterangan
18	0,802	0,000	Valid
19	0,817	0,000	Valid
20	0,815	0,000	Valid

Sumber data : Data Primer diolah 2013

Tabel 7 memperlihatkan hasil uji validitas kebutuhan kekuasaan. Diketahui bahwa variabel kebutuhan kekuasaan terdiri dari 3 pertanyaan. Uji korelasi skor masing-masing pertanyaan tersebut dengan skor total variabel yang disusun semuanya menghasilkan  $p < 0,05$ . Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

#### 4. Variabel Kinerja Penyuluh

**Tabel 8**  
Hasil Uji Validitas Kinerja Penyuluh

No. Pertanyaan	r	p	Keterangan
1	0,701	0,000	Valid
2	0,686	0,000	Valid
3	0,554	0,000	Valid
4	0,746	0,000	Valid
5	0,403	0,002	Valid
6	0,390	0,003	Valid
7	0,625	0,000	Valid
8	0,566	0,000	Valid
9	0,529	0,000	Valid
10	0,716	0,000	Valid
11	0,568	0,000	Valid
12	0,630	0,000	Valid
13	0,611	0,000	Valid
14	0,601	0,000	Valid
15	0,693	0,000	Valid
16	0,480	0,000	Valid

Sumber data :Data Primer ddiolah 2013

Tabel 8 memperlihatkan hasil uji validitas kinerja penyuluh. Diketahui bahwa variabel kinerja penyuluh terdiri dari 3 pertanyaan. Uji korelasi skor masing-masing pertanyaan tersebut dengan skor total variabel yang disusun semuanya menghasilkan  $p < 0,05$ . Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan kebutuhan berprestasi. Hal ini dibuktikan dengan  $t = 4,298$  dengan probabilitas ( $p$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Tjahjono (2009) menjelaskan teori motivasi McClelland bahwa kebutuhan akan prestasi

merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Teori kebutuhan berprestasi ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi akan mendorong orang tersebut untuk menetapkan tujuan, menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya (Luthans 2006). Kebutuhan berprestasi membuat para penyuluh lapangan pertanian bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan optimal.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan (hasil uji t) diketahui kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 3,119$  dengan probabilitas ( $p$ )  $0,003 < 0,05$ . Tjahjono (2009) menjelaskan teori motivasi McClelland bahwa kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan (hasil uji t) diketahui kebutuhan kekuasaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 2,355$  dengan probabilitas ( $p$ )  $0,023 < 0,05$ . Tjahjono (2009) menjelaskan teori motivasi McClelland bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja penyuluh. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan maka kinerja penyuluh akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga tujuan penelitian untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan sudah terjawab. Oleh karena itu aspek ini perlu mendapat perhatian lebih dibandingkan yang lain. Hal ini dapat diwujudkan dengan cara pemimpin penyuluh pertanian lapangan (PPL) memberikan tugas-tugas yang sesuai dengan kompetensi penyuluh dan sifatnya tidak terlalu mudah, melakukan komunikasi dan koordinasi yang baik antar sesama penyuluh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

- a. Kebutuhan berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.
- b. Kebutuhan berafiliasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.
- c. Kebutuhan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

Kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan. Kontribusi variabel adalah 62,1%.

### Saran

Beberapa saran untuk Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan sebesar 62,1%, maka diharapkan pimpinan maupun pemegang jabatan, koordinator untuk memperhatikan dan meningkatkan penerapan motivasi berupa, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuasaan yang telah diteliti ini, dengan harapan kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan terus meningkat.
2. Secara keseluruhan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Oleh karena itu aspek ini perlu mendapat perhatian lebih dari yang lain. Hal ini bisa diwujudkan dengan cara memberikan sesuai dengan kompetensi penyuluh dan sifatnya tidak terlalu mudah, melakukan koordinasi dan komunikasi dengan baik antar penyuluh dalam tingkatan yang sama dan memberikan kebebasan menunjukkan cara kerja yang baru yang bisa ditiru oleh orang lain

## **Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini banyak keterbatasan yang dimiliki antara lain :

1. *Self Report* pada penelitian yaitu penelitian ini tidak dilakukan observasi secara langsung dan tidak mengamati sumber informasi yang diteliti secara mendalam dan tidak dilengkapi dengan peralatan untuk medokumentasikan lingkungan tempat penelitian untuk memperkuat data penelitian hal ini disebabkan karena peneliti tidak memiliki keahlian mendekati diri secara profesional kepada obyek penelitian.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian kinerja penilaian atas diri sendiri, pada proses ini penyuluh pertanian lapangan mengevaluasi kinerja mera sendiri. Kelemahan pada proses ini penyuluh memiliki kecenderungan untuk memberi penilaian yang baik bagi diri sendiri, sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil data yang dianalisis.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja

Dengan demikian diharapkan pada penelitian - penelitian selanjutnya bisa dilaksanakan antara lain :

- a. Penelitian dilakukan menggunakan tehnik observasi lapangan secara langsung, mengamati lebih dekat subyek penelitian dengan melakukan wawancara dan dilengkapi dengan bantu seperti camera, buku catatan untuk memperkuat data penelitian yang ada.
- b. Penelitian yang dilakukan menggunakan penilaian dari atasan langsung sehingga akan membuat sudut pandang yang berbeda dalam menilai kinerja seseorang.
- c. Penelitian dilakukan dibeberapa lokus dan menggunakan data pembanding.

Penelitian menggunakan lebih banyak variabel dan perlu dilakukan analisa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini perlu dianalisis juga.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aligifari. (2000), *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- As'ad, M. (1995), *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

- Augusty F. (2011), *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 3*, Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Baron Bernardin, H. Jhon and Joyce, E.A. Russel. (1993), *Human Resource management*, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. singapura
- Brownell, Peter, and Mc Innes, Morris. (1996), “Budgeting Participation, Motivation, and Managerial Performance.” *The Accounting Review*, 61 (4) : 587-600.
- Danang Sunyoto. (2012) *Teori, Kuesioner, Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ghozali, I. (2006), *Aplikasi Analisis multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M & Donnelly, J. H. (1996), *Organizational Behavior & Management*, In : ADIARNI, N. ed 2, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Djarwanto dan Pagestu Subagyo (1998), *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, BPFE, UGM.
- Gurajati, D.(1997), *Ekonometrik Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani, & Sukanto, (1999), *Manager Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hidayat, S & Tjahjono, H.K. (2015). Peran etika kerja Islam dalam mempengaruhi motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasional (studi empiris pada pondok pesantren modern di Banten). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Akmenika*, 12 (2):625-637
- Kreitner R dan A. Kinicki (2000), “*Organizational Behavior*”, Third Edition, Richard D. Irwin, Inc, Homewood, Illinois.
- Luthans. F, (2006), *Organization Behaviour*. Ed 10 : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Porter, L. W., dan Lawler, E. E., (1968), *Managerial Attitudes and Performance*, New York : D Irwin.

- Rahardini, Marjan, D., (2004), *Increasing an Organizational's Competitiveness Through a Comprehensive Appraisal*, *Prespektive*, 9 (11),1-8
- Rivai, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan : Dari Teori ke Praktek*, Murai Kencana, Jakarta.
- Setiawan, D. & Palupi, M. (2016). Pengaruh keadilan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan di bank perkreditan rakyat. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 7(1):28-38.
- Silverstone, Colin, dan Wang, Ting-Hsin. (2001),” Situasional Leadership Style as a Predictor of Success and Productivity among Taiwanese Business Organizations,”*The Journal Of Psychology* 399-412.
- Steers, Richard M (1991), *Efektifitas Organisasi :Kaidah Tingkah Laku* (Terjemahan) Erlangga, Jakarta.
- Stoner, A.F., and Freeman, R. Edward, (1989), *Management*, Fourth Edition, Engliwood Prentice Hall International Inc, New Jersey.
- Sondang P Siagian., (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono., (2001), *Metode Penelitian Binis*, Alfabeta. Bandung.
- Suradinata R., (2006), *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi Kerja*, CV Ramadhan, Bandung
- Sugiyono., (2002), “ *Metode Penelitian Bisnis* “, Cv Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah., (2010), *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta
- Tjahjono, H.K. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY.
- Tjahjono, H.K. & Riniarti (2015). Evaluasi keadilan praktik tunjangan kinerja pada kepuasan dan kinerja karyawan di kantor bps diy. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2):124-131
- Usman, Husnaini., (2008). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi Kedua*. Jalarta : Bumi Aksara.
- Wijaya, M., (2005), Kepemimpinan Transformasional di sekolah dalam Meningkatkan Outcomes Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No,5, Th.IV Desember 2005

Zulian Yamit (2005), “Pengaruh Motif Berprestasi, Berafiliasi dan Kekuasaan terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Sleman”, *Jurnal Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen, edisi Human Resource*, h. 59-72