
MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PENYULUH PADA KEGIATAN PENYULUHAN PERTANIAN DI KOTA KENDARI

Manam, Putu Arimbawa*, Yoeniya Jayadisastra

Jurusan Penyuluhan Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Halu Oleo, Kampus Hijau Bumi Tridharma,
Kendari, 93231, Sulawesi Tenggara, Indonesia.

* **Corresponding Author.** putu.arimbawa_faperta@uho.ac.id

To cite this article:

Manam, M., Arimbawa, P., & Jayadisastra, Y. (2026). Motivasi Kinerja dengan Kinerja Penyuluh pada Kegiatan Penyuluhan Pertanian di Kota Kendari. *JIIKPP (Jurnal Ilmiah Inovasi dan Komunikasi Pembangunan Pertanian)*, 5 (2), 269 – 281. <http://doi.org/10.56189/jiikpp.v5i2.65>

Received: 10 Mei 2024; **Accepted:** 11 April 2026; **Published:** 30 April 2026

ABSTRACT

The work motivation of agricultural extension workers is a key factor influencing their performance in carrying out agricultural extension activities; as such, it plays a strategic role in enhancing farmers' capacity, self-reliance, and well-being, as well as supporting the success of agricultural development in Kendari City. The objective of this study is to examine the relationship between work motivation and the performance of extension workers in agricultural extension activities in Kendari City. The study population consists of all agricultural extension workers at the five Agricultural Extension Centres (BPP) in Kendari City, totalling 33 extension workers. The research sample was determined using the census method, otherwise known as total sampling. The data collection techniques employed in this study encompassed a range of methods, including in-depth interviews, observational studies, a comprehensive review of the existing literature, and detailed documentation. The study's variables encompassed the work motivation and performance of agricultural extension workers. The research data were analysed using a quantitative descriptive analysis approach and inferential analysis. The results of the study indicate that the work motivation of agricultural extension workers in Kendari City falls into the high category, as evidenced by the fulfilment of physiological needs, safety, love and belonging, esteem, and self-actualization. The performance of agricultural extension workers is commensurate with the highest levels in terms of preparation, implementation, evaluation, and reporting of extension activities. The findings of the Spearman's rank correlation test demonstrate that work motivation exhibits a positive and significant relationship with the performance of agricultural extension workers, with a correlation coefficient of 0.602 and a significance level of 0.000. The enhancement of work motivation through recognition, workplace facilities, job security, and career development has been demonstrated to optimally improve the performance of agricultural extension workers.

Keywords: *Agricultural Extension, Labor Productivity, Physiological Needs, Self-Actualization.*

PENDAHULUAN

Sektor pertanian masih menjadi salah satu sektor strategis dalam pembangunan nasional Indonesia karena berperan penting dalam penyediaan pangan, penyerapan tenaga kerja, pengentasan kemiskinan, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang sebagian besar penduduknya menggantungkan hidup pada sektor pertanian. Selain sebagai penyedia kebutuhan pangan nasional, sektor pertanian juga menjadi sumber pendapatan masyarakat dan penyumbang devisa negara. Oleh karena itu, pembangunan pertanian memiliki posisi yang sangat penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Pembangunan pertanian diharapkan mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam mengurangi

kesenjangan sosial, memperluas kesempatan kerja, serta mengoptimalkan peluang ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah pedesaan dan kawasan pinggiran perkotaan.

Dalam mewujudkan pembangunan pertanian yang berkelanjutan, keberadaan penyuluh pertanian menjadi faktor yang sangat menentukan. Penyuluh pertanian merupakan ujung tombak pembangunan pertanian di Indonesia, yang dapat diartikan bahwa salah satu keberhasilan sektor pertanian dalam mensejahterakan masyarakat Indonesia berada ditangan penyuluh karena penyuluh dapat berinteraksi langsung dengan petani (Anna et al., 2025). Penyuluh pertanian memiliki peran strategis sebagai penghubung antara pemerintah, lembaga pertanian, dan petani dalam proses transfer inovasi, teknologi, informasi, serta penguatan kapasitas sumber daya manusia pertanian. Melalui kegiatan penyuluhan, petani diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mengelola usahatani secara lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Peran dan tanggung jawab penyuluh pertanian sebagai agen perubahan sangat signifikan. Mereka dituntut untuk berperan ganda sebagai fasilitator, motivator, edukator, komunikator, dan organisator dalam mendampingi petani. Tugas tersebut tentu tidak mudah mengingat penyuluh harus mampu menghadapi berbagai karakteristik petani, keterbatasan sumber daya, serta dinamika permasalahan pertanian yang terus berkembang. Keberhasilan penyuluh tercermin dalam kemampuannya menyesuaikan peran dengan apresiasi dari khalayak sasaran dan organisasi tempatnya bekerja. Untuk dianggap berhasil, penyuluh harus mampu menciptakan perubahan sosial yang positif pada individu maupun masyarakat, sesuai dengan harapan. Dalam pelaksanaan penyuluhan, diharapkan masyarakat dapat memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan aspek keluarganya. Perencanaan dan penyelenggaraan penyuluhan perlu disusun dengan cermat, sehingga masyarakat memiliki kemauan, kemampuan, dan partisipasi aktif dalam prosesnya, untuk mencapai perubahan yang diinginkan (Muniarty et al., 2021).

Keberhasilan penyuluhan pertanian tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis penyuluh, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang tercermin dalam motivasi kerja dan kinerja penyuluh. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Dalam konteks penyuluhan pertanian, motivasi kerja berhubungan erat dengan semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, kreativitas, dan komitmen penyuluh dalam menjalankan tugasnya di lapangan. Penyuluh yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih baik dalam mendampingi petani, menyusun program penyuluhan, serta melakukan evaluasi terhadap kegiatan penyuluhan yang dilaksanakan.

Keberhasilan kegiatan penyuluhan di Kota Kendari salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki penyuluh pertanian. Laksmiari (2019) yang menekankan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang, mendorong kerjasama, efektivitas, dan integrasi dalam usaha untuk mencapai kepuasan. Bagi seorang penyuluh, pemberian motivasi dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Harapannya, setiap penyuluh dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan penuh antusias guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Penyuluh dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan dan keinginan untuk menghasilkan karya atau inovasi yang memuaskan. Dengan adanya motivasi, diharapkan petani dapat menumbuhkan dorongan untuk bekerja dengan tekun dan antusias, dengan tujuan mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2019).

Motivasi kerja yang tinggi pada penyuluh pertanian akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja penyuluh pertanian dapat dilihat dari kemampuan penyuluh dalam menyusun program penyuluhan, melaksanakan kegiatan penyuluhan, melakukan pembinaan kelompok tani, memfasilitasi adopsi inovasi pertanian, serta mengevaluasi hasil kegiatan penyuluhan. Kemajuan kinerja seorang penyuluh pertanian yang optimal merupakan harapan utama bagi semua pihak yang terlibat dalam sektor pertanian. Fakta bahwa sebagian besar petani masih menghadapi tantangan kemiskinan menunjukkan perlunya peran penyuluhan pertanian yang lebih efektif untuk membantu petani mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, terutama terkait dengan keberlanjutan usahatani mereka secara menyeluruh. Hal ini sesuai dengan konsep penyuluhan pertanian sebagai suatu bentuk pendidikan nonformal yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan petani dan keluarganya.

Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja penyuluh dapat berdampak negatif terhadap pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan kurang optimalnya pelayanan penyuluhan kepada petani, rendahnya intensitas pendampingan, lemahnya komunikasi dengan kelompok tani, serta rendahnya inovasi dalam kegiatan penyuluhan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menghambat peningkatan kapasitas petani dan pencapaian tujuan pembangunan pertanian. Rendahnya motivasi kerja penyuluh akan

merugikan petani sebagai pengguna jasa utama penyuluhan pertanian. Penyuluh harus memiliki kinerja yang baik untuk memandirikan dan juga memberdayakan petani. Melalui kinerja penyuluh yang baik, petani menjadi lebih berdaya dan mandiri. Penyuluh dengan motivasi kerja yang baik dapat terlihat dari hasil penyuluhan yang diberikan kepada petani (Ali et al., 2018).

Kota Kendari sebagai salah satu daerah yang memiliki potensi pengembangan sektor pertanian juga membutuhkan peran penyuluh pertanian yang profesional dan berkinerja tinggi. Pada tahun 2022, terdapat 105 penyuluh yang aktif di sektor Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan di Kota Kendari. Dari jumlah tersebut, 56 orang merupakan penyuluh Pegawai Negeri Sipil (PNS), 9 orang adalah Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP), dan 40 orang merupakan penyuluh swadaya. Mereka tersebar di 11 kecamatan dan 65 kelurahan di seluruh Kota Kendari. Menariknya, dari total penyuluh tersebut, 63 orang di antaranya adalah penyuluh pertanian yang fokus pada sektor pertanian di Kota Kendari. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa penyuluh pertanian memiliki peran yang cukup besar dalam mendukung pembangunan pertanian dan pemberdayaan petani di Kota Kendari.

Namun, dalam proses penyuluhan di Kota Kendari, kinerja penyuluh pertanian masih menjadi indikator penting dalam mendorong peningkatan kualitas petani baik dari segi pengetahuan, sikap, maupun keterampilan. Menariknya, motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan maupun mengurangi kinerja penyuluh pertanian. Berdasarkan observasi awal peneliti, motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Kendari menunjukkan kondisi yang beragam, baik dalam hubungan antara penyuluh dengan atasan, hubungan sesama penyuluh, maupun hubungan penyuluh dengan sasaran utama penyuluhan yaitu petani. Selain itu, masih ditemukan beberapa kendala seperti keterbatasan fasilitas kerja, beban kerja lapangan, kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja, serta tantangan dalam menjangkau wilayah binaan yang dapat memengaruhi motivasi kerja penyuluh. Kondisi tersebut diduga memiliki dampak terhadap tingkat kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja penyuluh pertanian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja penyuluh pada kegiatan penyuluhan pertanian di Kota Kendari. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai kondisi motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian, sekaligus menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam merumuskan kebijakan peningkatan kapasitas dan profesionalisme penyuluh pertanian di Kota Kendari.

MATERI DAN METODE

Penelitian ini telah dilaksanakan di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang berada di Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara pada bulan Juni 2024 sampai Desember 2025. Penentuan lokasi penelitian dilakukan secara purposive atau sengaja dengan pertimbangan, bahwa setiap Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di Kota Kendari memiliki karakteristik dan keragaman wilayah binaan yang berbeda. Pemilihan lokasi penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dalam kegiatan penyuluhan di Kota Kendari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian yang berada pada lima Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di Kota Kendari yang berjumlah 33 orang penyuluh pertanian. Populasi penelitian terdiri atas penyuluh pertanian di BPP Poasia sebanyak 5 orang, BPP Abeli sebanyak 7 orang, BPP Wua-Wua sebanyak 7 orang, BPP Baruga sebanyak 7 orang, dan BPP Puuwatu sebanyak 7 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus atau total sampling. Arikunto (2013), bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi layak dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga penelitian tersebut disebut sebagai penelitian populasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui proses wawancara menggunakan kuesioner terstruktur sebagai panduan pertanyaan. Pengumpulan data primer dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian dalam pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian di Kota Kendari. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti laporan instansi terkait, data Balai Penyuluhan Pertanian (BPP), Dinas Pertanian Kota Kendari, jurnal ilmiah, skripsi, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung dan memperkuat hasil analisis penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu wawancara, observasi, kajian pustaka, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada responden menggunakan kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator penelitian. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas penyuluh pertanian di lapangan guna memahami kondisi nyata terkait pelaksanaan kegiatan penyuluhan. Selanjutnya, kajian pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai referensi ilmiah seperti jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen pendukung seperti arsip, laporan kegiatan penyuluhan, data monografi, serta dokumen lain yang relevan dari Dinas Pertanian Kota Kendari dan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP).

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel motivasi kerja penyuluh dan variabel kinerja penyuluh pertanian. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel kinerja penyuluh pertanian meliputi persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, serta evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif kuantitatif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian, dengan menggunakan perhitungan interval kelas untuk mengelompokkan data ke dalam kategori tertentu (Dewasari et al., 2018). Rumus interval kelas yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut.

$$I = \frac{J}{K} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

- I = Interval kelas
- J = Jarak sebaran (skor maksimal-skor minimal)
- K = Jumlah kelas

Sementara itu, untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian pada kegiatan penyuluhan pertanian digunakan analisis korelasi Rank Spearman, yang sesuai untuk data berskala ordinal. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara kedua variabel penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik berupa SPSS, sehingga hasil analisis dapat disajikan secara sistematis dan akurat. Interpretasi koefisien korelasi dilakukan berdasarkan kriteria tingkat hubungan, mulai dari sangat tidak erat hingga sangat erat, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana hubungan motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari. Sugiyono (2017), memberikan interpretasi nilai koefisien korelasi yang dikategorikan menjadi lima, yaitu nilai 0,00-0,25 (sangat lemah), nilai 0,26-0,50 (cukup kuat), nilai 0,51-0,75 (kuat), 0,76-0,99 (sangat kuat), dan nilai 1,00 (sempurna).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian

Motivasi adalah faktor yang mendorong individu untuk bergerak atau melakukan suatu tindakan. Penyuluh yang memiliki motivasi tinggi diharapkan akan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dalam penelitian ini, teori motivasi yang digunakan merujuk pada teori kebutuhan Maslow yang dibagi menjadi lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Hasil penelitian terkait motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Kendari dapat dilihat Tabel 1.

Tabel 1. Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian di Kota Kendari

No.	Skor Interval	Kategori	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	61 – 75	Tinggi	33	100
2	43 – 60	Sedang	-	-
3	25 – 42	Rendah	-	-
Total Keseluruhan Responden			33	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja penyuluh di Kota Kendari tergolong pada kategori tinggi. Baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi kerja penyuluh yang tinggi akan berpengaruh kepada kinerja penyuluh itu sendiri. Motivasi kerja penyuluh yang tinggi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan program penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat. Penyuluh yang termotivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang mereka layani. Mereka selalu bersemangat untuk belajar dan mengembangkan diri, serta mencari cara-cara baru untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan. Motivasi tinggi juga membuat penyuluh lebih gigih dalam menghadapi tantangan dan rintangan di lapangan, serta mampu menginspirasi dan memotivasi petani serta anggota masyarakat lainnya untuk mengadopsi praktik-praktik yang lebih baik. Selain itu, penyuluh yang termotivasi tinggi biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, membangun hubungan yang kuat dan harmonis dengan petani, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Keinginan yang kuat untuk melihat perubahan positif dan keberhasilan di komunitas yang mereka layani menjadi pendorong utama bagi mereka untuk terus berusaha dan bekerja dengan sepenuh hati.

Rinaldi et al (2023), mengatakan bahwa motivasi penyuluh berpengaruh nyata pada kinerja penyuluh pertanian, dalam hal ini motivasi ikut menentukan baik-buruknya kinerja penyuluh pertanian. Sementara itu Akuba, et al (2022), mengatakan bahwa penyuluh memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang memuaskan.

Motivasi kerja penyuluh pertanian dalam kegiatan penyuluhan pertanian di Kota Kendari dapat dilihat dari lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasil penelitian terkait motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Kendari berdasarkan kelima indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian pada Kegiatan Penyuluhan Pertanian di Kota Kendari

No.	Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian	Rendah (5-8)		Sedang (9-12)		Tinggi (13-15)		Total	
		Jiwa	%	Jiwa	%	Jiwa	%	Jiwa	%
1	Kebutuhan Fisiologis	-	-	-	-	33	100,00	33	100,00
2	Kebutuhan akan Rasa Aman	-	-	4	12,12	29	87,88	33	100,00
3	Kebutuhan Kasih Sayang	-	-	-	-	33	100,00	33	100,00
4	Penghargaan	-	-	7	21,21	26	78,79	33	100,00
5	Aktualisasi Diri	-	-	11	33,33	22	66,67	33	100,00
Nilai Rata-Rata		-	-	4	13,33	29	86,67	33	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Kebutuhan Fisiologis

Teori motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan Maslow yang pertama adalah kebutuhan fisiologi. Kebutuhan ini adalah tingkatan kebutuhan yang paling dasar, paling kuat dan paling jelas antara kebutuhan manusia adalah kebutuhannya untuk mempertahankan hidup secara fisik, yaitu kebutuhan makan, minum, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen dan pemuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan itu sangat penting dalam kelangsungan hidup. Kebutuhan fisiologis penyuluh pertanian yang ada di Kota Kendari diukur dalam tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kebutuhan fisiologis penyuluh pertanian di Kota Kendari berada pada kategori tinggi. Kebutuhan fisiologis berada pada kategori tinggi karena gaji yang diterima oleh penyuluh cukup untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, adanya penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan aktivitas sebagai penyuluh seperti kendaraan dinas yang telah disiapkan oleh pemerintah, dapur, tempat istirahat yang nyaman, kondisi ruang kerja yang digunakan nyaman yang dilengkapi dengan fasilitas AC/kipas angin, wi-fi, komputer, speaker, mic dan sofa, tidak hanya itu bekerja sebagai seorang penyuluh tidak begitu sulit dan berat sehingga dapat mendukung kesehatan fisik para penyuluh dan mendapatkan istirahat yang cukup untuk menunjang kinerja mereka sebagai penyuluh.

Sukaesih et al (2019), bahwa fasilitas kerja yang nyaman yang dimiliki oleh sebuah instansi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja guna untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Tingkat gaji yang lebih tinggi akan membuat seseorang lebih percaya diri bahwa ia memiliki kemampuan yang lebih baik dalam

melakukan pekerjaan. Semakin tingginya gaji yang diperoleh maka kinerja seseorang akan semakin baik (Shyreen et al., 2022).

Kebutuhan akan Rasa Aman

Teori motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan Maslow yang kedua adalah kebutuhan akan rasa aman. Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipuaskan, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin. Pada waktu seseorang telah mempunyai pendapatan cukup untuk memenuhi semua kebutuhan kejiwaan, seperti, membeli makanan dan perumahan, perhatian diarahkan kepada menyediakan jaminan melalui pengambilan polis asuransi, mendaftarkan diri perserikatan pekerja, dan sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman penyuluh pertanian yang ada di Kota Kendari diukur dalam tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kebutuhan akan rasa aman berada pada kategori tinggi. Penyuluh merasa aman dalam bekerja sebagai penyuluh pertanian dan tidak terancam oleh pemutusan hubungan kerja karena penyuluh didaerah penelitian ini merupakan penyuluh dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan adanya jaminan hari tua dari pemerintah berupa BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Rajagukguk (2025), dengan memiliki perlindungan jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, penyuluh dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Mereka tidak perlu khawatir tentang biaya kesehatan atau risiko finansial lainnya, sehingga dapat fokus pada pekerjaan dan kehidupan mereka. Selain itu, penyuluh juga dapat merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik, seperti menabung untuk hari tua atau mempersiapkan pensiun. Dengan perlindungan ini, penyuluh akan merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko finansial.

Abdullah (2025), bahwa kebutuhan akan rasa aman berkaitan dengan kinerja penyuluh karena ketika kebutuhan ini terpenuhi, penyuluh akan bekerja dengan semangat dan maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi, penyuluh cenderung bekerja dengan kurang maksimal, sehingga kinerja mereka menurun.

Kebutuhan Kasih Sayang

Teori motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan Maslow yang ketiga adalah kebutuhan kasih sayang. Ketika seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antar manusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu karena keutuhan mendapatkan uang untuk memelihara gaya hidup dasar. Akan tetapi, mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan kemitraan sosial yang ditimbulkannya. Kebutuhan kasih sayang penyuluh pertanian diukur dalam tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kebutuhan kasih sayang berada pada kategori tinggi. Penyuluh memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama penyuluh, dalam hal ini penyuluh saling mendukung dalam bekerja dengan cara saling membantu dan memberikan solusi kepada penyuluh yang sedang menghadapi masalah atau kesulitan. Dengan demikian penyuluh merasa mendapatkan kasih sayang sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu berdasarkan hasil penelitian dilapangan penyuluh merasa diterima baik oleh petani dalam melakukan kegiatan penyuluhan pertanian yang ditandai dengan respon yang baik saat turun lapangan dan hadir setiap ada kegiatan penyuluhan pertanian. Respon positif dari petani menunjukkan bahwa kegiatan penyuluhan berjalan efektif dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan hasil pertanian serta kesejahteraan petani.

Penyuluh memiliki hubungan kerja yang baik antar sesama penyuluh, yang tercermin dari kolaborasi yang harmonis dan komunikasi yang efektif dalam tim. Mereka saling mendukung dan berbagi pengetahuan serta pengalaman untuk mencapai tujuan bersama. Sikap saling menghargai dan keinginan untuk bekerja sama menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengatasi tantangan dengan lebih mudah dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Dengan hubungan yang solid dan saling menguatkan, penyuluh dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efisien dan efektif.

Triana et al (2023), bahwa hubungan rekan kerja yang dekat satu sama lain menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan saling mendukung, bekerja sama, menyukai dan mengagumi satu sama lain, serta berbagi pengetahuan tentang pekerjaannya. Kedekatan hubungan antar rekan kerja didasari oleh keakraban dengan rekan kerja lain maupun rekan kerja di departemen lain, memberikan nasehat, mendorong dan memupuk

semangat kerja antar rekan kerja, membantu penyelesaian tugas, dan memberikan informasi mengenai pekerjaan dan dapat memotivasi ketika gagal.

Penghargaan

Teori motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan Maslow yang keempat adalah penghargaan. Setiap individu dalam masyarakat memiliki kebutuhan atau keinginan untuk mendapatkan penilaian yang konsisten dan positif terhadap dirinya sendiri, yang biasanya bernilai tinggi, seperti rasa hormat diri, harga diri, serta penghargaan dari orang lain. Kebutuhan penghargaan penyuluh pertanian yang ada di Kota Kendari diukur dalam tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penghargaan berada pada kategori tinggi. Penyuluh merasa dihargai oleh penyuluh lain dalam bekerja karena mereka selalu memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan. Setiap ide dan saran yang penyuluh utarakan diterima dengan baik antar sesama penyuluh, dan sering kali dijadikan bahan diskusi untuk perbaikan bersama. Adanya evaluasi SKP (Sarana Kinerja Pegawai) yang dinilai langsung oleh atasan, sehingga setiap penyuluh yang berprestasi biasanya diberikan reward atau penghargaan untuk ikut pelatihan/bimtek diluar daerah yang memungkinkan penyuluh untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan lebih lanjut. Selain itu, penyuluh berprestasi juga diberikan piagam penghargaan yang mengakui pencapaian mereka secara formal. Penghargaan ini tidak hanya meningkatkan motivasi penyuluh, tetapi juga menjadi inspirasi bagi rekan-rekan lainnya untuk terus berusaha mencapai kinerja terbaik.

Pemberian penghargaan kepada penyuluh berprestasi memiliki dampak yang signifikan dalam memotivasi penyuluh lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Penghargaan tersebut tidak hanya mengakui usaha dan dedikasi penyuluh yang bersangkutan, tetapi juga menciptakan suasana kompetitif yang sehat di antara para penyuluh. Ketika melihat rekan mereka mendapatkan apresiasi dan manfaat dari kinerja yang baik, penyuluh lainnya akan terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan performa kerja mereka. Penghargaan ini, baik berupa kesempatan pelatihan, bimbingan teknis, atau piagam.

Keberhasilan penyuluh dalam mencapai tujuan bersama tidak terlepas dari sikap saling menghargai dan mendukung satu sama lain. Hal ini membuat penyuluh semakin termotivasi untuk terus bekerja keras dan memberikan yang terbaik bagi petani. Selain itu penyuluh merasa dihargai oleh petani dalam bekerja sebagai penyuluh karena mereka selalu menunjukkan rasa terima kasih dan penghargaan atas bimbingan yang berikan oleh petani. Setiap kali penyuluh memberikan informasi atau solusi untuk masalah pertanian mereka, mereka menerima dengan antusias dan mengaplikasikannya dengan penuh semangat. Sikap positif dan penghargaan dari para petani membuat penyuluh merasa lebih bersemangat dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik dalam bekerja. Dukungan dan rasa hormat yang mereka tunjukkan merupakan salah satu faktor penting yang membuat penyuluh semakin berkomitmen untuk membantu mereka mencapai kesuksesan dalam bertani.

Apriyanti et al (2021), pemberian penghargaan atau reward kepada penyuluh akan memberikan motivasi kepada penyuluh untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dalam bekerja. Lebih lanjut, Azizah & Betari (2023) bahwa semakin baik Penghargaan yang diberikan maka kinerja penyuluh akan semakin baik dan meningkat.

Aktualisasi Diri

Teori motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan Maslow yang kelima adalah aktualisasi diri. Aktualisasi diri dapat diartikan sebagai perkembangan tertinggi dan pemanfaatan seluruh potensi yang dimiliki setiap individu. Meskipun kebutuhan-kebutuhan dasar seperti keamanan fisik dan emosional, rasa memiliki, cinta, serta perasaan berharga telah terpenuhi, seseorang masih bisa merasa kecewa, gelisah, dan tidak puas jika gagal memenuhi kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya. Kebutuhan tersebut ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan keinginan pemenuhan. Ketika semua kebutuhan lain sudah dipuaskan, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya. Kebutuhan aktualisasi diri penyuluh pertanian yang ada di Kota Kendari diukur dalam tiga kategori yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam aktualisasi diri berada pada kategori tinggi. Penyuluh mempunyai keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain sehingga menjadi pendorong yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Ketika penyuluh termotivasi untuk unggul, mereka lebih mungkin untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, mengadopsi praktik terbaik, dan mencari cara baru untuk membantu petani dengan lebih efektif. Ambisi ini juga mendorong penyuluh untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi dan bekerja lebih keras untuk mencapainya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan. Namun, penting untuk memastikan bahwa keinginan untuk

lebih berhasil tidak mengorbankan kerja sama dan harmoni di antara penyuluh. Persaingan yang sehat dapat membawa banyak manfaat, tetapi harus diimbangi dengan sikap saling mendukung dan berbagi pengetahuan. Dengan demikian, keinginan untuk berhasil tidak hanya mendorong kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim dan komunitas secara keseluruhan.

Penyuluh melihat adanya kesempatan untuk pengembangan karir di bidang penyuluhan pertanian sebagai motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi dan dedikasi mereka. Dengan berbagai peluang pelatihan, sertifikasi, dan program pengembangan profesional yang tersedia, penyuluh dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam teknik pertanian terbaru, metode penyuluhan yang efektif, dan teknologi terkini. Melihat prospek karir yang menjanjikan, penyuluh akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, menerapkan inovasi dalam pekerjaan mereka, dan terus belajar. Selain itu, adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk naik pangkat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir di bidang penyuluhan pertanian tidak hanya bermanfaat bagi penyuluh secara individu tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan penyuluhan dan keberhasilan sektor pertanian secara keseluruhan.

Penyuluh merasa pekerjaannya memberikan kontribusi penting bagi masyarakat karena melalui bimbingan dan edukasi yang diberikan, mereka dapat membantu petani meningkatkan praktik pertanian mereka. Setiap solusi yang ditawarkan dan setiap inovasi yang diperkenalkan memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kesejahteraan petani. Dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, penyuluh membantu petani mengatasi tantangan, mengoptimalkan hasil panen, dan mengelola sumber daya alam dengan lebih baik. Kesadaran bahwa pekerjaan mereka berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan ketahanan pangan memberikan kepuasan dan motivasi tersendiri bagi penyuluh. Mereka melihat hasil nyata dari upaya mereka dalam bentuk pertanian yang lebih efisien dan komunitas yang lebih sejahtera. Selain itu, dengan memainkan peran penting dalam pembangunan pertanian berkelanjutan, penyuluh juga merasa turut berkontribusi dalam menjaga keseimbangan lingkungan dan mendukung ekonomi lokal.

Sutrisno et al (2023), bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri akan meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa apabila kesempatan untuk studi lanjut, mengasah kemampuan dan pengalaman diberikan kepada penyuluh akan membuat penyuluh semangat menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Sitepu et al (2026) bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir yang baik akan memperkuat kinerja penyuluh. Sebaliknya, jika kesempatan pengembangan karir tidak baik maka kinerja penyuluh akan semakin tidak kuat.

Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Kendari

Kinerja penyuluh yang efektif sangat penting untuk memaksimalkan dan mensukseskan kegiatan penyuluhan. Oleh karena itu, penyuluh perlu mengoptimalkan kinerjanya, yang dapat mempengaruhi perubahan perilaku petani menuju peningkatan kesejahteraan. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku serta tanggung jawab yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja penyuluh di Kota Kendari, peneliti merujuk pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/Ot.140/9/2013 yakni persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi penyuluhan pertanian (Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2013). Hasil penelitian terkait kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Kendari

No.	Skor Interval	Kategori	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	37 – 45	Tinggi	33	100
2	26 – 36	Sedang	-	-
3	15 – 25	Rendah	-	-
Total Keseluruhan Responden			33	100

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari yaitu secara keseluruhan mulai dari tahap persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan sampai evaluasi dan pelaporan penyuluhan

pertanian sudah dilaksanakan. Hasil penelitian kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari berada pada kategori tinggi dengan jumlah responden sebanyak 33 jiwa dengan persentase 100%. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh pertanian telah melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian dengan baik dan sudah sesuai dengan standar Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/Ot.140/9/2013, khususnya pada kegiatan persiapan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan, dan evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian (Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2013).

Kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari menunjukkan kemampuan penyuluh dalam membantu dan memberikan pengembangan perilaku kepada petani. Kinerja penyuluh pertanian dalam penelitian ini diukur dari tiga indikator utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian. Hasil penelitian terkait kinerja penyuluh pertanian berdasarkan indikatornya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Indikator Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Kendari

No.	Kinerja Penyuluh Pertanian	Rendah (5-8)		Sedang (9-12)		Tinggi (13-15)		Total	
		Jiwa	%	Jiwa	%	Jiwa	%	Jiwa	%
1	Persiapan	-	-	-	-	33	100,00	33	100,00
2	Pelaksanaan	-	-	-	-	33	100,00	33	100,00
3	Evaluasi dan Pelaporan	-	-	-	-	33	100,00	33	100,00
Nilai Rata-Rata		-	-	-	-	33	100,00	33	100,00

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Persiapan Penyuluhan Pertanian

Persiapan penyuluhan adalah aspek yang sangat krusial sebelum penyuluhan dilaksanakan. Dengan persiapan yang matang, penyuluh pertanian dapat lebih mudah melaksanakan tugas mereka, sehingga tujuan penyuluhan, yaitu perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani, dapat tercapai. Mappasomba et al (2025), persiapan penyuluhan adalah kegiatan yang sangat penting dalam proses penyuluhan bagi penyuluh pertanian. Hal ini karena apa yang dipersiapkan dan direncanakan oleh penyuluh sangat terkait dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi petani. Persiapan penyuluhan pertanian mencakup kegiatan yang dilakukan sebelum diadakannya kegiatan penyuluhan, yang melibatkan perencanaan yang matang.

Kinerja penyuluh pada tingkat persiapan penyuluhan pertanian yang dimaksud dalam penelitian ini yakni seberapa besar persiapan penyuluh dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan pertanian di Kota Kendari. Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian pada tingkat persiapan penyuluhan pertanian berada pada kategori tinggi. Persiapan penyuluhan pertanian berada pada kategori tinggi karena penyuluh pertanian di Kota Kendari telah melaksanakan persiapan penyuluhan pertanian sebelum diselenggarakannya kegiatan penyuluhan.

Penyuluh membuat data potensi wilayah binaan dengan tujuan untuk melihat potensi yang ada di wilayah penyuluh pertanian, apakah tanaman pangan, hortikultura atau perkebunan dan lain sebagainya. Misalnya di Poasia potensi tanaman yang pertama tanaman jagung dan hortikultura. Penyuluh memandu (pengawasan dan pendampingan) penyusunan RDKK (Rencana Definitif Kebutuhan Kelompok). RDKK disusun oleh petani didampingi oleh penyuluh setiap 1 kali dalam setahun dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan petani dan mengetahui potensi wilayah dan usaha tani apa yang akan dikembangkan oleh petani dengan melibatkan masing-masing ketua kelompok tani atau perwakilan petani.

Penyuluh melakukan penyusunan program penyuluhan pertanian di tingkat kelurahan kemudian naik ke tingkat kecamatan, kota, provinsi, dan tingkat pusat dilakukan setiap 1 kali setahun. Dalam penyusunan program tingkat kelurahan melibatkan petani dan pemerintah setempat (kepala lurah), kemudian ditingkat kecamatan melibatkan petani, pemerintah setempat (camat) dan KTNA (Ketua Kelompok Tani dan Nelayan). Pembuatan rencana kerja tahunan penyuluhan pertanian (RKTTP) disusun setiap 1 kali dalam setahun dan merupakan turunan dari program penyuluhan pertanian, maksudnya penyuluhan pertanian menjabarkan secara detail kebutuhan petani. Misalnya di Kecamatan Poasia pada tahun 2023 baru 55 % petani memupuk tanamannya sesuai dengan dosis anjuran pada tanaman jagung, maka tujuan programnya yaitu Meningkatkan pengetahuan petani mengenai mamfaat pemupukan sesuai dosis anjuran (55% menjadi 75 %), materi yang dibawakan Mamfaat pemupukan sesuai dosis anjuran pada tanaman jagung dengan metode diskusi dan demcara. Kemudian dalam penyusunan program penyuluhan pertanian melibatkan petani dan dilakukan setiap 1 kali setahun.

Bagu et al (2022), menyatakan bahwa persiapan penyuluh merupakan bagian penting sebelum pelaksanaan penyuluhan diselenggarakan. Martadona et al (2024), persiapan penyuluhan yang terencana dengan baik akan mempermudah penyuluh pertanian untuk melaksanakan penyuluhan guna mencapai tujuan penyuluhan yaitu perubahan perilaku, keterampilan, dan pengetahuan petani.

Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian

Tahap pelaksanaan merupakan tindakan atau penerapan dari sebuah rencana kegiatan yang telah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan dianggap siap. Tahap ini sangat penting dalam kegiatan penyuluhan karena jika pelaksanaannya buruk, tujuan dari kegiatan tersebut tidak akan tercapai. Indikator kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/Ot.140/9/2013, yakni pelaksanaan penyuluhan yang dinilai adalah penyuluh melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani, penyuluh melaksanakan penerapan metode penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk demonstrasi/ SL, melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan, menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas, menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas (Kementerian Pertanian Republik Indonesia, 2013).

Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian pada tingkat pelaksanaan penyuluhan pertanian berada pada kategori tinggi. Pelaksanaan penyuluhan pertanian berada pada kategori tinggi karena penyuluh pertanian di Kota Kendari telah melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani, misalnya pemanfaatan mulsa untuk petani cabai maka sasarannya ditanaman cabai dan tidak diperuntukan untuk tanaman lain karena di program penyuluhan pertanian terdapat sasaran yang harus dicapai. Penyuluh melaksanakan penerapan metode penyuluhan pertanian di wilayah binaan dalam bentuk demonstrasi/ SL. Penerapan metode penyuluhan yang paling banyak dilakukan adalah demonstrasi cara dan anjngsana misalnya membuat pupuk. Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan dengan cara mengarahkan langsung dan diskusi langsung kepada petani. Kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas. dalam kelembagaan ada namanya kelas kemampuan kelompok tani mulai dari tingkat : pemula, lanjut, madya, dan utama kemudian setiap 1 kali setahun dilakukan evaluasi kepada petani dengan tujuan apakah naik kemampuan dengan indikator penilaian yang ada 12 buku kelompok tani diantaranya buku produksi, buku tamu, buku notulen, buku pertemuan, buku kegiatan, buku induk anggota, buku agenda, buku kash kelompok tani, buku hasil produksi, buku pembelian, buku penjualan, buku inventaris. contoh kelembagaan gabungan kelompok tani (Gapoktan) yang ada di kota kendari yaitu taruna tani, wanita tani, kios saprodi dan koperasi.

Penyuluh pertanian telah menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek jumlah dan kualitas seperti BUMP (Badan Usaha Milik Petani) yang berbentuk koperasi tani sudah berbadan hukum. Dalam melaksanakan penyuluhan, seorang penyuluh pertanian dituntut untuk mampu mengembangkan program dan materi agar kinerjanya lebih maksimal (Rangkuti, et al, 2018).

Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian

Evaluasi adalah alat untuk mengambil keputusan dan menyusun pertimbangan. Dari hasil evaluasi, kita dapat mengetahui sejauh mana target kegiatan telah tercapai, mengidentifikasi masalah yang dihadapi, dan menentukan alternatif pemecahannya. Hal ini berguna untuk menyempurnakan rencana kerja di masa mendatang dan mengukur keberhasilan penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam penyuluhan pertanian.

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa kinerja penyuluh dalam tahap evaluasi dan pelaporan penyuluhan pertanian berada pada kategori tinggi. Evaluasi kinerja penyuluh pertanian berada pada kategori tinggi karena penyuluh pertanian telah melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan (penyuluh melakukan evaluasi program penyuluhan pertanian melibatkan petani yang diwakili ketua kelompok tani atau pengurus poktan (kelompok tani) setiap triwulan 3 bulan sekali, jadi selama satu tahun 4 kali evaluasi). Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian (laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian dibuat oleh masing-masing penyuluh sesuai wilayah binaan masing-masing). Melakukan evaluasi perencanaan penyuluhan (evaluasi perencanaan dilakukan oleh penyuluh, perencanaan kegiatan penyuluhan dilakukan oleh penyuluh 1 kali dalam satu tahun). Melakukan evaluasi dampak penyuluhan pertanian (evaluasi dampak penyuluhan pertanian dilakukan 1 kali setahun).

Penyusunan program dilakukan penyuluhan sesuai dengan aspirasi petani dan disesuaikan dengan program dinas pertanian.

Evaluasi program harus dan dapat diselenggarakan secara terus menerus, berkala dan atau sewaktu-waktu (Badawi & Suminar, 2025). Lebih lanjut Bagu et al (2022), bahwa pemantauan dan evaluasi (money) adalah instrumen penting untuk mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan penelitian dan penyebaran inovasi pertanian agar tetap berjalan sesuai rencana dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Kendari

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari menggunakan uji korelasi rank spearman dengan bantuan software SPSS. Untuk menguji penelitian H_0 diterima atau ditolak dapat menggunakan tabel Rho Spearman atau dengan membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan α (0,05). Apabila nilai probabilitasnya $\geq \alpha = 5\%$ (0,05), maka H_0 diterima dan jika nilai probabilitasnya $< \alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak. Hasil penelitian terkait hubungan motivasi kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Kendari

Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Signifikan	Hubungan
Motivasi Kerja <-> Kinerja Penyuluh Pertanian	0,602	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2026.

Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh pertanian di Kota Kendari. Dapat dilihat bahwa bahwa hasil uji menggunakan software SPSS mendapatkan nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,602 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. hal ini merupakan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, artinya terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan kinerja penyuluh, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini menjukan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian. Arifianto et al (2017), bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja penyuluh, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja penyuluh, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja penyuluh pun semakin rendah.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja penyuluh yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi penyuluh yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang penyuluh akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Suryana, 2021).

KESIMPULAN

Motivasi kerja penyuluh pertanian di Kota Kendari berada pada kategori tinggi yang ditunjukkan melalui terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, kasih sayang, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kinerja penyuluh pertanian juga berada pada kategori tinggi pada aspek persiapan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan penyuluhan. Hasil uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja penyuluh pertanian dengan nilai korelasi sebesar 0,602 dan signifikansi 0,000. Peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan, fasilitas kerja, keamanan kerja, dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian secara optimal.

REFERENSI

Abdullah, S. (2025). Motivasi Penyuluh Pertanian Dalam Melaksanakan Kegiatan Penyuluhan Di Lingkup Kerja BPP Kecamatan Benua Kabupaten Konawe Selatan. *Jurnal Ilmiah Inovasi dan Komunikasi Pembangunan Pertanian*, 4(2), 37-48.

- Afriyanti, A., Harahap, J. M., & Hasibuan, M. I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Binanga Mandala Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1-10.
- Akuba, I., Imran, S., & Rauf, A. (2022). Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Gorontalo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 6(3), 206-214. <https://doi.org/10.37046/agr.v6i3.16140>
- Ali, H., Tolinggi, W., & Saleh, Y. (2018). Persepsi Petani terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Desa Talumelito Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 2(2), 111-120.
- Anna, A., Astaman, P., & Nurdin, F. (2025). Komunikasi Penyuluh Pertanian Dalam Pembangunan Pertanian Di Kelurahan Bongki, Kecamatan Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai. *Jurnal Riset Multidisiplin Agrisosco*, 3(3), 135-143. <https://doi.org/10.61316/ajrm.v3i3.160>
- Arifianto, S., Satmoko, S., & Setiawan, D. B. (2017). Pengaruh karakteristik penyuluh, kondisi kerja, motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dan pada perilaku petani padi di Kabupaten Rembang. *Agrisociconomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 1(2), 166-180.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka.
- Azizah, S. N., & Betari, G. S. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Penjualan Produk CV. Primarasa Sejahtera). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 17(2), 1454-1464. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v17i2.1974>
- Badawi, M., & Suminar, T. (2025). Evaluasi Program Model CIPP pada Pelatihan Menjahit di LKP Handayani Kota Semarang. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(9), 10833-10841. <https://doi.org/10.54371/jljp.v8i9.9311>
- Bagu, I., Saleh, Y., & Bakari, Y. (2022). Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 6(3), 198-205. <https://doi.org/10.37046/agr.v6i3.16139>
- Dewasiri, N. J., Weerakoon, Y. K., & Azeez, A. A. (2018). Mixed methods in finance research: The rationale and research designs. *International journal of qualitative methods*, 17(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1609406918801730>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Kementerian Pertanian Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian*. Jakarta: Kementerian Pertanian Republik Indonesia.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Mailiana, M., & Hayati, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt harmoni mitra utama banjarmasin. *Dinamika Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 49-68. <https://doi.org/10.53651/jdeb.v15i1.364>
- Mappasomba, M., Salahuddin, S., & Malik, N. (2025). Analisis Penyuluhan Partisipatif Dalam Kegiatan Penyuluhan Pertanian Di Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Inovasi dan Komunikasi Pembangunan Pertanian*, 4(3), 26-33. <https://doi.org/10.56189/jiikpp.v4i3.41>
- Martadona, I., Fauzi, D., & Yeyendra, W. (2024). Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kirana*, 5(1), 66-80.

- Muniarty, P., Wulandari, W., Pratiwi, A., Kusumayadi, F., & Haryanti, I. (2021). Penguatan partisipasi petani melalui penyuluhan pertanian di Kecamatan Rasanae Timur Kota Bima. *GLOBAL ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 24-29. <https://doi.org/10.51577/globalabdimas.v1i1.77>
- Rajagukguk, S. N. (2025). Analisis Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sosial Pekerja Informal di Padang Bulan Kota Medan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(11).
- Rangkuti, K., Harahap, M., & Rezeki, W. (2018). Peran Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Kelompok Tani Tanaman Kopi (Coffea)(Studi Kasus: di Desa Jongkok Raya Kec. Bandar Kab. Bener Meriah). *Journal of Agribusiness Sciences*, 1(2), 128-134.
- Rinaldi, I. M. R., Bempah, I., & Boekoesoe, Y. (2023). Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Pada Pengembangan Jagung Di Desa Bongo Empat Kecamatan Paguyaman Kabupaten Boalemo. *AGRINESIA: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, 8(1), 45-54. <https://doi.org/10.37046/agr.v0i0.18680>
- Shyreen, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya, A. F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Gaji, upah dan tunjangan (Literature Review Akuntansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-472.
- Sitepu, E. D. B., Saragih, H., & Winarto, W. (2026). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada UPTD Puskesmas Binjai Kota. *Journal Of Science And Social Research*, 9(2), 1940-1948. <https://doi.org/10.54314/lyqwh7763>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukaesih, S., Rumengan, J., & Rumengan, A. E. (2019). Determination Of Autonomy Of Work, Work Facilities And Discipline Of Work With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Employee Of Provincial Health Service Riau Islands. *Zona Manajemen: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Batam*, 9(2), 55-64.
- Suryana, N. K. (2021). Analisis kepuasan kerja dan produktivitas penyuluh pertanian di kecamatan lumbis kabupaten nunukan. *Jurnal AgroSainTa: Widyaiswara Mandiri Membangun Bangsa*, 5(2), 55-61. <https://doi.org/10.51589/ags.v5i2.70>
- Sutrisno, S., Leuhery, F., Sose, A. T., & Tuasela, A. (2023). Literature Review: Penerapan Sistem Job Satisfaction dan Job Rotation pada Karyawan Perusahaan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1140-1153.
- Triana, O. T., Farid, A. F., Ahmad, M., & Iriani, I. (2023). Peran rekan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di rumah makan presmanan padepokan. *Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 333-341.