

Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Kehutanan

OPEN ACCESS

The Relationship of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Forestry Extensions

Edited by
Shahabuddin Saleh
Nur Edy

Selfi¹, Golar² and Hasriani Muis²

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Pertanian Pascasarjana
Universitas Tadulako

² Dosen Program Studi Magister Ilmu Pertanian Pascasarjana
Universitas Tadulako

*Correspondence

Selfi

epingkc@gmail.com

Received
27/07/2022

Accepted
02/09/2022

Published
30/09/2022

Citation

Selfi (2022) The Relationship of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Forestry Extensions. Mitra Sains.

Abstract

This research aims to describe and analyze the profile, level of motivation, job satisfaction and performance of forestry instructors at the Lore Lindu National Park Office (LLNPO). The research results show that the profile of forestry instructors is "young" (under 30 years), and has relatively recent work experience. Currently, their work experience is generally less than 10 years. However, formally the level of education is "high" (bachelor's degree). Motivation and level of job satisfaction of forestry instructors are classified as "good". This means that forestry instructors are satisfied with their work and performance as forestry instructors. The results of the analysis also show that the performance level of forestry instructors is in the "medium" category. However, forestry instructors do not fully understand the planned activities so they cannot be implemented optimally. This can affect the fulfillment of the credit score that will be submitted as a condition for promotion. Based on the results of the correlation analysis, it shows that there is no significant relationship between the profile and job satisfaction of forestry instructors and their performance, but there is a real relationship between the work motivation of forestry instructors and their performance.

Key words: Forestry extension officers, Motivation, Job satisfaction, Performances.

Pendahuluan

Penyuluh kehutanan memiliki peran yang strategis dalam upaya pengembangan kualitas masyarakat khususnya yang bermukim di sekitar kawasan, agar maju dan mandiri sebagai pelaku pembangunan hutan (Yahya & Ramli, 2021). Salah satu hal yang mendukung kelestarian kawasan Taman Nasional Lore Lindu adalah peran serta masyarakat dalam menjaga fungsi hutan, dan pemanfaatan sumber daya alam secara lestari dan berkelanjutan. Karena penyuluh kehutanan menjadi jembatan dalam membangun kolaborasi pengelolaan Kawasan Taman Nasional Lore Lindu antara masyarakat sebagai subjek dan BBTNLL serta stakeholder lainnya, sehingga dapat terwujud pencapaian tujuan kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Jumlah penyuluh kehutanan Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Balai Besar Taman Nasional Lore Lindu (BBTNLL) sangat terbatas, yakni 9 orang yang merupakan Penyuluh Kehutanan Ahli Pertama. Para penyuluh dalam pelaksanaan tugasnya bersifat polivalen, artinya tidak ada spesialisasi tertentu dalam bidang kehutanan. Kondisi ini menuntut para Penyuluh Kehutanan untuk mengetahui dan memahami seluruh bidang pembangunan kehutanan. Proses penyuluhan kehutanan merupakan suatu upaya pemberdayaan masyarakat dengan cara memfasilitasi proses dalam merefleksikan permasalahan masyarakat, potensi dan lingkungan serta memotivasi dalam mengembangkan potensi tersebut secara proporsional. Karena itu pula diharapkan penyuluh kehutanan bukan saja berperan dalam prakondisi masyarakat agar tahu, mau dan mampu berperan serta dalam pembangunan kehutanan, akan tetapi penyuluh kehutanan harus terus menerus aktif dalam melakukan proses pendampingan masyarakat sehingga tumbuh kemandirian dalam usaha/kegiatan berbasis masyarakat.

Optimalnya kinerja dari penyuluh kehutanan diharapkan akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap keberdayaan dan kemandirian masyarakat

hutan di suatu daerah. Melalui kinerja penyuluh kehutanan yang baik, diharapkan juga dapat menekan laju degradasi luasan hutan kawasan Taman Nasional Lore Lindu (Suhanda et al., 2009). Karena penyuluh kehutanan menjadi jembatan dalam membangun kolaborasi pengelolaan Kawasan Taman Nasional Lore Lindu antara masyarakat sebagai subjek dan BBTNLL serta stakeholder lainnya, sehingga dapat terwujud pencapaian tujuan kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

Hal ini menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan sebagai upaya masukan ataupun saran serta informasi kepada pihak-pihak terkait untuk peningkatan profesionalisme penyuluh kehutanan agar lebih baik lagi sesuai dengan tuntutan profesinya. Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini diantaranya yaitu: (1) Bagaimanakah profil penyuluh kehutanan di BBTNLL? (2) Bagaimanakah tingkat motivasi, kepuasan kerja dan kinerja penyuluh kehutanan di BBTNLL? dan (3) Sejauhmana hubungan antara profil penyuluh, motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja penyuluh kehutanan di BBTNLL? Maka dalam penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan profil penyuluh kehutanan BBTNLL; (2) Menganalisis tingkat motivasi, kepuasan kerja dan kinerja penyuluh kehutanan di BBTNLL; dan (3) Menganalisis hubungan antara profil, motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja penyuluh kehutanan di BBTNLL.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkup BBTNLL Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian dimulai bulan Maret 2021 sampai Mei 2021. Data penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data pokok yang berisikan informasi dan keterangan mengenai profil individu penyuluh kehutanan, tingkat motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja penyuluh kehutanan yang diperoleh melalui hasil pengisian kuisioner tertutup, pengamatan dan wawancara terstruktur dengan penyuluh

kehutanan. Untuk melengkapi data primer maka dilakukan wawancara dengan atasan langsung penyuluh kehutanan sebagai data pelengkap serta data pembandingan.

Data penelitian ini juga didukung dari data sekunder yang diperoleh dari studi literatur tulisan yang relevan dengan topik penelitian, data dan informasi dari BBTNLL, serta data dan informasi dari Pusat Penyuluhan Kehutanan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Data sekunder ini meliputi keadaan umum sumber daya alam dan sumber daya manusia wilayah penelitian, serta data dan informasi yang relevan dengan topik penelitian yang diperoleh dari sumber terkait.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan: (1) Analisis deskriptif, untuk mendeskripsikan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai peubah bebas dan kinerja penyuluh kehutanan sebagai peubah terikat; (2) Analisis Korelasi Spearman rank,

menentukan sejauhmana hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja Penyuluh Kehutanan.

Hasil dan Pembahasan

Profil Penyuluh Kehutanan

Profil adalah keadaan atau potensi dan gambaran yang ada dalam diri seseorang (Ritonga, 2019). Keadaan dan gambaran seseorang dalam berfikir dengan cepat dan tepat dengan meningkatkan setiap aktifitas yang kita kerjakan, ada yang menganggap penting sehingga sangat menentukan seseorang dalam berprestasi (Maulidya, 2018). Subpeubah profil penyuluh yang diteliti dalam penelitian ini yaitu umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Profil penyuluh kehutanan pada BBTNLL secara singkat dijelaskan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Profil Penyuluh kehutanan BBTNLL

No	Profil Penyuluh (X1)	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Umur (tahun)	Muda (21-30)	5	56
		Dewasa (31-48)	4	44
		Tua (>49)	-	-
2.	Masa Kerja (tahun)	Baru (1-10)	9	100
		Sedang (11-20)	-	-
		Lama (>21)	-	-
3.	Tingkat Pendidikan (tahun)	SMA (15-17)	-	-
		Diploma (18-20)	-	-
		S1 (18-23)	9	100
		S2 (>24)	-	-

Keterangan: n = jumlah sensus 9 orang

Profil penyuluh kehutanan BBTNLL termasuk kategori berumur muda (21-30 tahun), masa kerja baru (1-10 tahun), dan tingkat pendidikan tinggi (S1). Hal ini mengandung arti bahwa penyuluh kehutanan BBTNLL memiliki usia yang muda dan memiliki kemauan yang kuat dalam bekerja sebagai penyuluh kehutanan, dibarengi dengan pendidikan yang handal dibidangnya. Jumlah penyuluh kehutanan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir pada BBTNLL terus mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain ada pengadaan dan

penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Sebagai gambaran pada tahun 2016, jumlah penyuluh kehutanan sebanyak 2 orang, tahun 2019 sebanyak 7 orang, sehingga sampai dengan awal tahun 2021 menjadi 9 orang.

Tingkat Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang yang hakikatnya berorientasi pada satu tujuan dan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu (Firmansyah et al., 2015). Motivasi bisa dipengaruhi dari luar atau orang

lain dan dari dalam diri sendiri (Tanjung, 2017) yang mendorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil analisis bahwa tingkat motivasi kerja penyuluh kehutanan berada dalam kategori sedang (skor 79). Hal ini dapat dilihat dari sebaran peubah yang sebagian besar termasuk

pada kategori tinggi, hal tersebut mengandung arti bahwa faktor-faktor yang berasal dari dalam diri penyuluh kehutanan BBTNLL, yang mendorong penyuluh tersebut untuk melakukan tugas pokoknya sudah tergolong baik (Tabel 2).

Tabel 2. Skor Tingkat Motivasi Penyuluh Kehutanan BBTNLL

No	Motivasi Kerja (X ₂)	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Tingkat berprestasi (X _{2.1})	Rendah	0	0.0
		Sedang	3	33
		Tinggi	6	67
	Rataan skor ¹			
2	Tingkat kepekaan terhadap informasi (X _{2.2})	Rendah	0	0.0
		Sedang	4	44
		Tinggi	5	56
	Rataan skor ¹			
3	Tingkat pemaknaan kerja (X _{2.3})	Rendah	1	11
		Sedang	2	22
		Tinggi	6	67
	Rataan skor ¹			
4	Tingkat kewenangan dan tanggung jawab (X _{2.4})	Rendah	0	0.0
		Sedang	3	33
		Tinggi	6	67
	Rataan skor ¹			
Rataan Skor Intrinsik				79
5	Tingkat dukungan administrasi dan kebijakan (X _{2.5})	Rendah	0	0.0
		Sedang	4	44
		Tinggi	5	56
	Rataan skor ¹			
6	Tingkat dukungan pembinaan dan supervisi (X _{2.6})	Rendah	0	0.0
		Sedang	4	44
		Tinggi	5	56
	Rataan skor ¹			
7	Tingkat imbalan (X _{2.7})	Rendah	0	0
		Sedang	5	56
		Tinggi	4	44
	Rataan skor ¹			
8	Tingkat hubungan interpersonal (X _{2.8})	Rendah	0	0.0
		Sedang	3	33
		Tinggi	6	67
	Rataan skor ¹			
9	Kondisi wilayah kerja (X _{2.9})	Rendah	1	11
		Sedang	2	22
		Tinggi	6	67
	Rataan skor ¹			
Rataan Skor Ekstrinsik				79

Keterangan: ¹) skor rendah (0-59), skor sedang (60-79), skor tinggi (80-100)

Motivasi kerja baik pada aspek intrinsik maupun ekstrinsik berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas bahwa faktor-faktor yang memotivasi, baik dari dalam dan luar untuk melakukan tugas pokoknya sebaik mungkin sudah memadai.

Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keadaan emosional yang bersangkutan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan, begitu juga sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja penyuluh kehutanan pada BBTNLL berada dalam kategori sedang (skor 73). Hal ini dapat dilihat dari sebaran subpeubah kepuasan kerja yang sebagian besar termasuk pada kategori sedang dan hanya subpeubah faktor finansial yang termasuk kategori tinggi (skor 86). Hal tersebut mengandung arti bahwa perasaan positif atau kepuasan individu penyuluh kehutanan BBTNLL terhadap pekerjaannya sudah tergolong baik

Tabel 3. Skor Tingkat Kepuasan Kerja Penyuluh Kehutanan BBTNLL

No	Kepuasan Kerja (X ₄)	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Faktor psikologi (X _{4.1})	Rendah	0	0.0
		Sedang	6	67
		Tinggi	3	33
		Rataan skor ¹		67
2	Faktor Sosial (X _{4.2})	Rendah	1	11
		Sedang	7	78
		Tinggi	1	11
		Rataan skor ¹		70
3	Faktor Finansial (X _{4.3})	Rendah	0	0.0
		Sedang	4	44
		Tinggi	5	56
		Rataan skor ¹		86
4	Faktor Fisik (X _{4.4})	Rendah	1	11
		Sedang	7	78
		Tinggi	1	11
		Rataan skor ¹		70
	Rataan Skor			73

Keterangan: ¹ Rataan skor indeks: Rendah (0-59); Sedang (60-79); Tinggi (80-

Tingkat Kinerja Penyuluh Kehutanan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja penyuluh kehutanan pada tahap ini termasuk dalam kategori tinggi (skor 82). Sementara itu,

sebanyak 67 persen responden penyuluh termasuk kategori sedang, 33 persen termasuk kategori tinggi. Beberapa kegiatan yang sudah dilaksanakan dengan rutin terdiri atas: (1) rutin melatih di bidang kehutanan kepada kelompok binaan, (2) aktifnya penyuluh kehutanan dalam melakukan kunjungan kepada kelompok dalam rangka peningkatan ekonomi.

Tingkat kinerja penyuluh kehutanan pada BBTNLL dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Skor Tingkat Kinerja Penyuluh Kehutanan BBTNLL

No	Kinerja Penyuluh Kehutanan (Y)	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Tersedianya dokumen perencanaan penyuluhan kehutanan (Y ₁)	Rendah	0	0.0
		Sedang	7	78
		Tinggi	2	22
		Rataan skor ¹		76
2	Pelaksanaan metode dan materi penyuluhan kehutanan (Y ₂)	Rendah	1	11
		Sedang	6	67
		Tinggi	2	22
		Rataan skor ¹		73
3	Monitoring dan evaluasi kegiatan penyuluhan kehutanan (Y ₃)	Rendah	1	11
		Sedang	8	89
		Tinggi	0	0.0
		Rataan skor ¹		71
4	Pendampingan pemberdayaan masyarakat (Y ₄)	Rendah	1	11
		Sedang	6	67
		Tinggi	2	22
		Rataan skor ¹		75
5	Keikutsertaan kegiatan penunjang penyuluhan kehutanan (Y ₅)	Rendah	0	0.0
		Sedang	6	67
		Tinggi	3	33
		Rataan skor ¹		82
Rataan Skor Kinerja Penyuluh				76

Keterangan: ¹ Rataan skor indeks: Rendah (0-59); Sedang (60-79); Tinggi (80-100)

Hubungan Profil dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan

Profil penyuluh kehutanan yang diduga berhubungan dengan kinerjanya dalam penelitian ini meliputi: (1) umur, (2) masa

kerja, dan (3) tingkat pendidikan, (Sapar *et al.* 2011). Berdasarkan analisis korelasi *Spearman rank*, nilai koefisien korelasi antara profil penyuluh kehutanan dengan kinerja penyuluh kehutanan disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai Korelasi Profil Penyuluh Dengan Kinerjanya

No	Profil Penyuluh Kehutanan (X ₁)	Kinerja Penyuluh Kehutanan (Y) Nilai Korelasi rs	P Value
1.	Umur (X _{1.1})	0,096	0,806
2.	Masa Kerja (X _{1.2})	-	-
3.	Tingkat Pendidikan (X _{1.3})	-	-

Keterangan: Tidak terdapat hubungan nyata pada taraf $\alpha = 0.05$

Semua aspek profil penyuluh kehutanan tidak berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh kehutanan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terbukti adanya hubungan yang erat antara aspek profil penyuluh dengan kinerja penyuluh kehutanan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Leilani dan Jahi (2006), dan Sapar *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa karakteristik penyuluh pertanian seperti umur, masa kerja, dan tingkat Pendidikan berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh kehutanan. Sebaliknya memiliki kesamaan dengan Hamzah (2011), yakni tingkat pendidikan formal tidak berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh kehutanan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan

Berdasarkan analisis korelasi *Spearman rank*, nilai korelasi antara motivasi kerja penyuluh kehutanan dengan kinerjanya disajikan pada Tabel 6. Pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai korelasi *Spearman rank* yang dihasilkan adalah sebesar 0.883. Berdasarkan table interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007), nilai koefisien korelasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja penyuluh kehutanan berada pada kategori hubungan cukup kuat, yaitu antara 0.80-1.000. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan motivasi kerja penyuluh dengan kinerja penyuluh kehutanan adalah sangat kuat.

Tabel 6. Nilai Korelasi Motivasi Kerja Penyuluh Kehutanan dengan Kinerjanya

No	Subpeubah Motivasi Kerja Penyuluh Kehutanan (X ₂)	Kinerja Penyuluh Kehutanan (Y)	
		Nilai Korelasi rs	P Value
1.	Tingkat berprestasi (X _{2.1})	0,791*	0,011
2.	Tingkat kepekaan (X _{2.2})	0,837**	0,005
3.	Tingkat pemaknaan kerja (X _{2.3})	0,661	0,053
4.	Tingkat kewenangan dan tanggung jawab (X _{2.4})	0,785*	0,012
Intrinsik			
5.	Tingkat dukungan administrasi dan kebijakan (X _{2.5})	0,655	0,056
6.	Tingkat dukungan pembinaan dan supervisi (X _{2.6})	0,605	0,085
7.	Tingkat imbalan (X _{2.7})	0,686*	0,041
8.	Tingkat hubungan interpersonal (X _{2.8})	0,632	0,068
9.	Kondisi wilayah kerja (X _{2.9})	0,491	0,180

Keterangan: ** Terdapat hubungan nyata pada taraf $\alpha = 0.01$

*Terdapat hubungan nyata pada taraf $\alpha = 0.05$

Terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja penyuluh kehutanan mencerminkan terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja penyuluh dengan kinerja penyuluh kehutanan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (2000), Zainun (2004), Donnely *et al.* (Rivai & Basri 2005), Uno (2006), serta Robbins dan Judge (2008), yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang

diduga mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerjanya.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan

Berdasarkan hasil analisis koefisien *Spearman Rank*, nilai koefisien antara kepuasan kerja penyuluh kehutanan dengan kinerja penyuluh kehutanan pada BBTNLL disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Koefisien Kepuasan Kerja Penyuluh Dengan Kinerjanya

No	Subpeubah Kepuasan Kerja Penyuluh Kehutanan (X ₃)	Kinerja Penyuluh Kehutanan (Y)	
		Nilai Korelasi rs	P Value
1.	Faktor Psikologi (X _{3.1})	0,549	0,126
2.	Faktor Sosial (X _{3.2})	0,487	0,184
3.	Faktor Finansial (X _{3.3})	0,079	0,840
4.	Faktor Fisik (X _{3.4})	0,081	0,835

Keterangan: Tidak terdapat hubungan nyata pada taraf $\alpha = 0.05$

kinerja penyuluh kehutanan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Petty *et al.* (1984), Crossman dan Zaki (2003), serta Hubeis (2007) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan nyata antara kepuasan kerja seseorang dengan kinerjanya. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan Engko (2008), Al-Ahmadi (2009), Soegihartono (2012), dan Fadli *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan nyata antara kepuasan kerja seseorang dengan kinerjanya.

Optimalisasi Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Mendukung Kinerja Penyuluh Kehutanan

Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Motivasi kerja Penyuluh Kehutanan termasuk dalam kategori tinggi sehingga motivasi kerja cenderung menonjol dan berhubungan langsung dengan kinerja pada Kantor BBTNLL. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerjanya akan lebih optimal. Variabel pada tingkat motivasi kerja saling mempengaruhi dalam pembangunan

sumber daya manusia penyuluh kehutanan. Tingkat motivasi kerja sangat didukung dengan tingkat berprestasi yang muncul dari tiap individu penyuluh kehutanan, dimana mereka selalu memperbaharui data dan informasi wilayah binaan. Motivasi akan mendorong setiap karyawan untuk lebih bekerja lebih baik, disiplin, karena organisasi harus berupaya keras untuk mendorong dan memotivasi karyawannya dengan perlakuan yang adil, promosi, nyaman dalam bekerja, suasana dan iklim bekerja kondusif (Sari Marliani, 2016).

Profesi penyuluh adalah profesi yang menyenangkan, menantang dan tidak menjenuhkan. Sebagai upaya pengembangan, penyuluh dituntut untuk membuat metode atau strategi dalam meningkatkan partisipasi masyarakat untuk membangun dibidang kehutanan. Hal ini juga yang diberikan organisasi kepada penyuluh untuk selalu bertanggung jawab kepada setiap pekerjaan dan diberikan kewenangan dalam mendampingi masyarakat sehingga terjalin keharmonisan antara penyuluh dengan masyarakat di wilayah kerja binaan.

Untuk kategori Tingkat Kepuasan Kerja yang tergantung pada setiap individu penyuluh kehutanan termasuk dalam kategori sedang, dimana setiap faktor saling berkaitan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Hal ini dapat ditemukan pada faktor sosial dimana penyuluh

kehutanan yang selalu terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk disalurkan kepada masyarakat sebagai pertanggung jawaban baik untuk diri sendiri maupun organisasi. Hal ini sejalan dengan Testa (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dan usaha layanan yang diberikan. Sehingga penyuluh kehutanan juga dapat merasakan permasalahan organisasi menjadi permasalahan bagi mereka yang timbul dalam organisasi dan selalu diselesaikan agar dapat menjaga keharmonisan dalam menjalankan tugas. Kondisi seperti ini mendukung penyuluh kehutanan menjaga hubungan antar sesama pegawai, selalu menjaga soliditas, dan bersemangat untuk mencapai target yang sudah ditentukan organisasi. Untuk faktor finansial pendapatan penyuluh kehutanan sudah sangat tinggi, karena dalam setiap pendampingan desa binaan sudah disediakan biaya operasional yang tidak melekat pada gaji dan tunjangan sebagai penyuluh kehutanan. Faktor ini juga dianggap faktor yang paling menguntungkan dibanding pegawai lain yang memiliki tugas yang hampir sama dengan penyuluh kehutanan.

Kinerja penyuluh kehutanan berhubungan langsung dengan motivasi dan kepuasan kerja dalam melaksanakan penyuluhan dan mengembangkan metode yang ada untuk disampaikan kepada masyarakat. Penyuluh yang memiliki keterampilan dalam melakukan tugasnya dapat bekerja lebih cepat, tepat dan teliti sehingga hasil kerja yang diperoleh akan lebih baik. Penyuluh menyetujui bahwa keahlian dan pengetahuan kerja yang dimiliki yang salah satunya diperoleh melalui pelatihan mampu meningkatkan kompetensi penyuluh yang bersangkutan sehingga nantinya dapat membantu dalam melakukan kegiatan

penyuluhan. Kinerja yang diberikan kepada masyarakat harus sesuai dengan kemampuan penyuluh baik dengan menggunakan materi yang sudah disiapkan maupun dengan media-media berteknologi tinggi yang menunjang dalam pelaksanaan penyuluhan dilapangan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara profil penyuluh kehutanan di BBTNLL dengan kinerjanya. Meskipun demikian, ditemukan bahwa penyuluh kehutanan yang memiliki usia muda, kemauan kuat dalam pekerjaannya, dan pendidikan yang handal cenderung memiliki kinerja yang baik.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja penyuluh kehutanan dengan kinerjanya. Subpeubah motivasi kerja seperti tingkat berprestasi, kepekaan terhadap informasi, kewenangan dan tanggung jawab, serta tingkat imbalan mempengaruhi kinerja penyuluh. Sementara itu, faktor seperti pemaknaan kerja, dukungan administrasi dan kebijakan, dukungan pembinaan dan supervisi, hubungan interpersonal, dan kondisi wilayah kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja penyuluh kehutanan.

Dalam konteks kepuasan kerja, penelitian ini menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja penyuluh kehutanan dengan kinerjanya. Faktor-faktor kepuasan kerja seperti psikologi, sosial, finansial, dan fisik tidak secara signifikan memengaruhi kinerja penyuluh kehutanan dalam lingkungan BBTNLL. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh kehutanan di lembaga tersebut.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat

bantuan, petunjuk dan arahan yang membangun dari berbagai pihak terutama kepada Ketua Tim Pembimbing bapak Dr. Golar, S.Hut., M.Si dan Anggota Tim Pembimbing ibu Dr. Hasriani Muis, S.Hut., M.Si. Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

Daftar Pustaka

- Ainsworth M, Smith S, Millership A. 2002. *Managing Performance Managing People*. Terjemahan. Jakarta (ID): PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Amelia T. 2018. Hubungan Antara Keragaman Motivasi Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian Swadaya di 4 UPT-PTPH Kabupaten Bogor [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Ardansyah, M. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Medan*. UNIMED
- As'ad M. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta (ID): Galia Indonesia.
- Asmoro H. 2009. Hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja penyuluh kehutanan terampil (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kuningan Provinsi Jawa Barat) [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Byars L, Rue LW. 1991. *Human Resources Management*. Boston: Irwin.
- Azami R. 2018. Persepsi Penyuluh Kehutanan dan Petani Terhadap Hutan Rakyat di Kabupaten Bogor [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Carmeli A, Freud A. 2004. Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 6:289-309.
- Crossman A, Zaki B. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*. 18(4):368-376.
- Engko C. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 10(1):1-12.
- Fadli UM, Martini N, Diana N. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. *Jurnal Manajemen*. 9(2):678-704.
- Firmansyah, F., Amanah, S., & Sadono, D. (2015). Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Cianjur Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v11i1.9928>
- Maulidya, A. (2018). Berpikir dan problem solving. *Ihya Al-Arabiyah: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Arab*, 4(1).
- Ritonga, R. (2019). Profil Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Sukses Di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat: Kasus di Wilayah Kerja Penyuluh Pertanian (WKPP) 1 Kecamatan Lembang. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Suhanda NS, Amri J, Sugihen BG, Susanto D. 2009. Kinerja dan motivasi
- Suhanda, N. S., Jahi, A., Sugihen, B. G., & Susanto, D. (2009). Kinerja Dan Motivasi Penyuluh Pertanian di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 5(1).
- Sumardjo. 1999. Disertasi Transformasi Model Penyuluhan Pertanian Menuju Pengembangan Kemandirian Petani. (kasus di Propinsi Jawa Barat) 1999
- Suwardi, Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan

- Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Testa, M.R. 2001. Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment, *Journal of Psychology*, Vol.135, No. 2, pp. 226-236.
- Trison S. 2012. Kinerja Petani Hutan Rakyat dan Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Ciamis, Jawa Barat dan kabupaten Purworejo [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Uno HB. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Ed ke-1. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Uno HB, Lamatenggo N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan pertama. Jakarta (ID): Bumi Aksara.
- Widyaningsih H. 2019. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Siak, Provinsi Riau [tesis]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Withmore J. 1997. *Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*. Purnomo DW, Novianto L, penerjemah. Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- Yahya, T., & Ramli, A. A. (2021). Peran Penyuluh Kehutanan Terhadap Pemberdayaan Kelompok Tani Hutan Di Kecamatan Tidore. *Jurnal Akrab Juara*, 6(5), 112–121.
- Zainun B. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Ed ke-3. Jakarta (ID): Balai Aksara.