

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Karakteristik Individu Penyuluh

a. Defenisi Karakteristik Individu

Subyantoro (2014) menyatakan bahwa “Karakteristik individu merupakan setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula.”

Rahman (2013), menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.”

Gibson et. al dalam Abadylla (2011) menyatakan bahwa “Karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan.” Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteritik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Karakteristik Individu

Molan (2010) menyatakan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang berperilaku tertentu terdiri dari :

- 1) Faktor fisiologis, yaitu kemampuan dan keterampilan fisik yang dimiliki manusia
- 2) Faktor psikologis, yaitu tanggapan psikologis individu yang bersangkutan. Faktor ini terdiri dari : Persepsi, sikap, kepribadian, pengalaman, pengalaman, dan motivasi.
- 3) Faktor demografi, terdiri dari : Umur, jenis kelamin, dan etnis

c. Indikator Karakteristik Individu

Subyantoro (2014) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi :

1) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3) Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4) Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2. Kondisi Kerja

Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Saydam dalam Rahmawanti 2014).

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito dalam Arianto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Menurut Arifianto (2017) Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja darisuatu organisasi yang menjadi tempat bekerja, adapun indikator dari kondisi kerja menurutnya adalah :

- a. **Pengawasan**, merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien
- b. **Budaya organisasi**, merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut
- c. **Fasilitas**, merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan
- d. **Beban kerja**, merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi
- e. **Lingkungan fisik**, merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) penyuluh menghadapi situasi kerja di perusahaan (*Situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014). Motivasi diartikan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Hindarti, 2017).

Hasibuan (2003), Mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang

keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian mengatakan motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi (Sutrisno, 2017).

b. Perspektif Motivasi

Ada 3 (tiga) pendekatan terhadap motivasi, yaitu: pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusiawi, dan pendekatan sumber daya manusia

1) Prespektif Tradisional

Pendekatan tradisional dipelopori oleh bapak manajemen yaitu Frederick W. Taylor. Menurut pendekatan ini, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/upah.

2) Prespektif Hubungan Manusiawi

Pendekatan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan secara rutin akan membuat karyawan bosan. Dalam hal ini manajer dapat mengurangi kebosanan karyawan dengan menyediakan lingkungan sosial.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhatikan. Pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, prestasi kerja merupakan sumber motivasi yang penting diperhitungkan untuk mendorong karyawan (Hindarati, 2017)

c. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan (Yusuf, 2010)

Teori Motivasi Dua-Faktor Herzberg sebagaimana dikutip dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2002), menyatakan bahwa ada dua kelompok

faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu motivators sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja dan faktor-faktor *higiene* sebagai faktor-faktor sumber ketidakpuasan kerja.

Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Dalam teori 2 faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg ini, Faktor Motivasi akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi capaian yang diinginkan. Sebaliknya Faktor *hiegine* akan mempengaruhi ketidakpuasan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat seseorang dalam memenuhi capaian kerjanya.

4. Kinerja Penyuluh

a. Definisi Kinerja Penyuluh

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro, 2017).

Pengertian kinerja atau *perfomance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika

individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2010).

b. Kriteria Kinerja Penyuluh

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, atau suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional (Kasmir, 2016).

c. Indikator Kinerja Penyuluh

Menurut Wirawan dalam kutipan (Suparyadi, 2015) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas adalah sejumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target, atau melebihi target.
- 2) Kualitas, pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggang waktu yang telah diterapkan oleh organisasi tau perusahaan.
- 4) Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar

pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.

- 5) Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang bersifat rutin maupun proyek.

Permentan No.91 Tahun 2013, Sebagai dasar indikator penilaian kinerja penyuluhan meliputi :

- 1) Persiapan Penyuluhan Pertanian:
 - a) Membuat data potensi wilayah dan agro ekosistem;
 - b) Memandu (pengawalan dan pendampingan) penyusunan RDKK;
 - c) Penyusunan program penyuluhan pertanian desa dan kecamatan;
 - d) Membuat Rencana Kerja Tahunan Penyuluh Pertanian (RKTPP).
- 2) Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian:
 - a) Melaksanakan desiminasi/penyebaran materi penyuluhan sesuai kebutuhan petani;
 - b) Melaksanakan penerapan metoda penyuluhan pertanian di wilayah binaan;
 - c) Melakukan peningkatan kapasitas petani terhadap akses informasi pasar, teknologi, sarana prasarana, dan pembiayaan;
 - d) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan petani dari aspek kuantitas dan kualitas;
 - e) Menumbuhkan dan mengembangkan kelembagaan ekonomi petani dari aspek kuantitas dan kualitas;
 - f) Meningkatkan produktivitas (dibandingkan produktivitas sebelumnya berlaku untuk semua sub sektor).
- 3) Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Pertanian:
 - a) Melakukan evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian;
 - b) Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan pertanian

B. Kajian Terdahulu

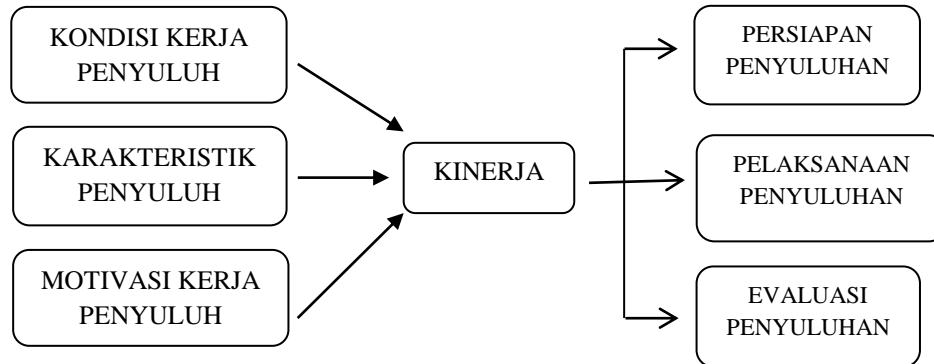
Tabel 1. Ringkasan Beberapa Penelitian Terdahulu Dalam Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kondisi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kecamatan Sunggal

| No. | Judul/Tahun | Variabel | Metode Pengkajian | Hasil |
|-----|--|--|---|---|
| 1. | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Luwu Utara (Erwina, Amri, 2018) | Variabel X Dorongan Berprestasi, Dorongan Berafiliasi, Dorongan Kekuasaan Vadiabel Y Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja Waktu Kerja Kerjasama | <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> | Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja seorang penyuluh dan dorongan berprestasi menjadi faktor dominan yang paling mempengaruhi tingkat kinerja penyuluh |
| 2. | Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Pada Perilaku Petani Padi Di Kabupaten Rembang (S. Arifanto, S. Satmoko, dan B.M. Setiawan, 2017) | Variabel X Karakteristik, kondisi kerja, Motivasi Vadiabel Y Kinerja Perilaku petani | <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> | Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, kondisi kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh serta kinerja penyuluh berpengaruh signifikan terhadap perubahan perilaku petani. |
| 3. | Hubungan Karakteristik Penyuluh Dengan Kinerja Penyuluhpertaniandi Kabupaten Simalungun (Perangin angin M.I, Silalahi F.R.L, Siregar R, 2016) | Variabel X Tingkat pendidikan formal, Tingkat pelatihan, Masa kerja, dan Tingkat kosmopolitan Variabel Y Persiapan penyuluhan, Pelaksanaan penyuluhan dan Evaluasi penyuluhan | <i>Skala Likert, Garis Kontinum, dan Analisis Korelasi Berganda</i> | Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pelatihan, kosmopolitan dan kinerja penyuluh di simalungun tergolong baik serta dari analisis uji korelasi, tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja seorang penyuluh di kabupaten simalungun |
| 4. | Pengaruh Kinerja Penyuluh Pertanian Terhadap Perilaku Petani Pada Penerapan Teknologi PTT dan Produktivitas Padi di Kabupaten Buleleng (Sugiarta P, Ambarawati, Putra IGSA) | Variabel X Karakteristik penyuluh, Motivasi kerja, dan Iklim kerja Variabel Y Kinerja Penyuluh | <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> | Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, motivasi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh di kabupaten buleleng |

Sumber : Analisis Data Sekunder (2021)

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti membuat suatu alur kerangka pemikiran sebagaimana dalam diagram berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan alur kerangka pemikiran di atas maka peneliti dapat merusmuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Kecamatan Sunggal Tinggi
2. Diduga Ada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Kecamatan Sunggal