

MOTIVASI KERJA PENYULUH TENAGA HARIAN LEPAS - TENAGA BANTU PENYULUH PERTANIAN (THL-TBPP) DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA DI KABUPATEN BEKASI

Atang Muhammad Safei, Budiman dan Ratna Sari

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Jawa Barat
email : at_angin08@yahoo.com

ABSTRAK

Penyuluh Tenaga Harian Lepas - Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan pertanian di Kabupaten Bekasi. Kuantitas penyuluh PNS yang semakin berkurang, membuat peran penting THL-TBPP dalam pendampingan petani semakin kuat. Kinerja optimal dapat tercapai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penyuluh. Pengkajian ini dilaksanakan pada bulan Mei – Agustus 2012 di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Responden pengkajian ini berjumlah 23 penyuluh THL-TBPP yang berasal dari 23 Kecamatan di Kabupaten Bekasi. Metode pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling. Pengkajian ini bertujuan untuk (1) mengetahui motivasi kerja penyuluh THL-TBPP dalam melakukan kegiatan penyuluhan pertanian kepada petani, (2) mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh THL-TBPP. Uji hipotesa menggunakan analisis uji Rank Spearman. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa tingkat motivasi penyuluh THL-TBPP termasuk dalam kategori tinggi. Penyuluh THL-TBPP selalu bersifat agresif dan kreatif dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja ($r=0,004$), status dan tanggungjawab ($r=0,146$) tidak berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja. Kompensasi yang memadai mempunyai pengaruh nyata terhadap motivasi kerja ($r=0,415$), Penyuluh THL-TBPP menerima penghasilan sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan. Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap motivasi kerja ($r=0,761$). Fasilitas kerja dan kenyamanan lingkungan kerja yang mendukung sangat membantu peningkatan motivasi penyuluh. Keinginan dan harapan pribadi mempunyai pengaruh nyata terhadap motivasi kerja ($r=0,482$). Penyuluh THL-TBPP mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam bidang penyuluhan pertanian hal ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan penyuluh THL-TBPP.

Kata Kunci : Motivasi kerja, THL-TBPP, faktor yang mempengaruhi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini, penyelenggaraan penyuluhan pertanian diharapkan mampu memperkecil perbedaan antara hasil penerapan teknologi oleh petani di lapangan dengan potensi teknologi di lembaga penelitian. Penyuluh pertanian sebagai ujung tombak pembangunan pertanian berperan menterjemahkan teknologi dari lembaga penelitian dengan masyarakat tani yang sesuai dengan kondisi lingkungan. Di sisi lain, pelayanan dan kinerja dari penyuluh pertanian dianggap masih kurang memuaskan. Hasil penelitian, Abu Bakar et al (2010) menyatakan kualitas pelayanan penyuluh pertanian lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kepentingan petani sehingga petani belum merasa puas dengan layanan penyuluh pertanian. Hal ini dikarenakan kualitas dan kuantitas penyuluh pertanian yang terbatas.

Menurut Hubeis, A.V (2007), produktivitas kerja penyuluh dipengaruhi oleh motivasi kerja penyuluh. Motivasi merupakan factor pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja yaitu pertama faktor intrinsik, yang meliputi unsur prestasi (kepuasan kerja), pengakuan,

pekerjaan (keinginan dan harapan pribadi), dan (tanggung jawab), Kedua adalah faktor ekstrinsik yaitu administrasi dan kebijakan, supervisi, gaji dan imbalan (kompensasi), hubungan interpersonal, status dan kondisi kerja (kondisi lingkungan kerja).

Pemerintah mulai menetapkan anggaran berbasis kinerja kepada Kementerian Pertanian. Hal ini berimplikasi pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian di lapangan. Pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu di antaranya adalah faktor motivasi, yaitu motivasi yang terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan kerja, budaya kerja (workplace culture), sarana dan prasarana yang membentuk kebiasaan pegawai di tempat tugas dan menjadi sikap yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Siregar, dan Saridewi, 2010).

Penyuluh THL-TBPP merupakan tenaga kontrak oleh pemerintah selama 10 bulan dan setiap tahun dilakukan pembaharuan kontrak kerja. Apabila mereka mempunyai kinerja yang kurang baik, ada kemungkinan kontrak mereka tidak akan diperpanjang lagi. Motivasi dalam meningkatkan kinerja penyuluh sangat diperlukan.

Widiyati (2000) menyatakan rata-rata pekerja yang termotivasi akan menggunakan 80-90% kemampuan dalam bekerja, sedangkan mereka yang tidak termotivasi dalam bekerja hanya akan menggunakan 20-30% kemampuannya dalam bekerja. Oleh karena itu, penilaian dan penelitian tentang motivasi penyuluh THL-TBPP dan faktor-faktor yang mempengaruhinya menjadi sangat penting untuk dilakukan.

Permasalahan adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja penyuluh THL-TBPP dalam melakukan kegiatan penyuluhan pertanian kepada petani?
2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh THL-TBPP ?

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui motivasi kerja penyuluh THL-TBPP dalam melakukan kegiatan penyuluhan pertanian kepada petani.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh THL-TBPP.

METODE DAN METODE

Pengkajian ini dilaksanakan pada bulan Mei – Agustus 2012 di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Responden pengkajian ini berjumlah 23 penyuluh THL-TBPP yang berasal dari 23 Kecamatan di Kabupaten Bekasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah para penyuluh THL-TBPP lingkup Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, Kehutanan dan Ketahanan Pangan (BP4KKP) Kabupaten Bekasi. Dari populasi tersebut diambil beberapa responden sebagai sampel. Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang dapat mewakili sifat-sifat populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling.

Data yang bersifat kualitatif dianalisis dengan cara dideskripsikan untuk menyajikan gambaran yang jelas akan variabel yang ada. Data kuantitatif dianalisis dengan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu uji korelasi Range Spearman. Uji ini merupakan asosiasi yang menuntut kedua variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga obyek-obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat dirangking dalam dua rangkaian berurut (Siegel, 1997). Korelasi dianalisis dengan menggunakan program SPSS 20.

Uji korelasi ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara faktor kepuasan kerja, status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja dan keinginan dan harapan pribadi dengan motivasi kerja penyuluh THL-TBPP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur responden dapat digolongkan menjadi 3 kategori. Deskripsi tentang umur responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Muda (24-31)	12	52,17
2	Sedang (32-39)	4	17,39
3	Tua (40-47)	7	30,44
Jumlah		23	100

Sumber : Analisis data Primer, 2014

Pada tabel.1 terlihat bahwa umur responden yang paling banyak adalah kriteria muda, yaitu sebesar 52,17 %. Hal ini sesuai dengan tujuan perekrutan THL-TBPP yaitu untuk mengatasi permasalahan banyaknyapenyuluhPNS yang akan memasuki masa purna bakti. Dengan mayoritas usia muda, diharapkan motivasi penyuluh juga tinggi dalam melakukan penyuluhan pertanian serta mempunyai kreatifitas tinggi dalam melaksanakan penyuluhan pertanian. Aswat (2010) menyatakan bahwa umur mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Umur antara 24-35 tahun merupakan umur yang produktif karena pertambahan umur, peningkatan umur diharapkan terjadi pertumbuhan kemampuan motorik sesuai dengan tumbuh kembangnya yang identik dengan idealisme tinggi, semangat membara dan tenaga yang prima (Hasmoko, 2008).

2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	16	69,56
2	Perempuan	7	30,44
Jumlah		23	100,00

Sumber : Analisis data Primer, 2014

Mayoritas responden adalah laki – laki (69,56 %) sedangkan perempuan berjumlah 7 orang atau 30,44% dari total responden. Secara rata-rata dapat dikatakan bahwa jumlah penyuluh THL-TBPP yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jumlah penyuluh perempuan. Ilyas (2001) menyatakan bahwa jenis kelamin akan memberikan dorongan yang berbeda, jenis kelamin laki-laki mempunyai dorongan yang lebih besar dari pada wanita karena tanggung jawab laki-laki lebih besar.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi tentang status pernikahan responden dapat dilihat pada Tabel 3. berikut ini

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Menikah	19	82,61
2	Belum Menikah	4	17,39
Jumlah		23	100,00

Sumber : Analisis data Primer, 2014

Mayoritas responden adalah sudah menikah (82,61%). Pegawai yang telah menikah akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dibandingkan pegawai yang belum menikah dan telah bercerai. Pernikahan menyebabkan peningkatan tanggung jawab dan pekerjaan tetap menjadi lebih berharga dan penting. Mayoritas pekerja yang loyal dan puas terhadap pekerjaannya adalah pekerja yang telah menikah (Buick dan Thomas, 2001)

4. Karakteristik Responden berdasarkan tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dapat digolongkan menjadi 4 kategori. Deskripsi tentang tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SPMA	7	30,43
2	Diploma III	1	04,35
3	Strata I	15	65,21
Jumlah		23	100,00

Sumber : Analisis data Primer, 2014

Berdasarkan tingkat pendidikan menunjuk-kan Berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden yang mempunyai

latar belakang pendidikan strata I (65,21%) lebih mendominasi dibandingkan dengan SPMA dan Diploma III. Responden dengan tingkat pendidikan lebih tinggi lebih mudah untuk termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan orang yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

MOTIVASI PENYULUH TENAGA HARIAN LEPAS – TENAGA BANTU PENYULUH PERTANIAN (THL-TBPP) DI KABUPATEN BEKASI

Hasil analisa data primer dengan menggunakan teknik penskalaan Likert’s Summated Rating (LSR) menunjukkan bahwa motivasi penyuluh THL-TBPP yang termasuk dalam kategori sangat tinggi berjumlah 17,39%, kategori tinggi mencapai 47,82%. Tidak ada penyuluh THL-TBPP yang tergolong kategori rendah (Tabel 5). Penyuluh THL-TB di Kabupaten Bekasi dalam melakukan pekerjaan selalu bersifat agresif dan kreatif.

Tabel 5 Rataan Skor Motivasi Penyuluh THL-TBPP

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat tinggi (42-50)	4	17,39
2	Tinggi (34-41)	11	47,83
3	Cukup tinggi (26-33)	8	34,78
4	Rendah (18-25)	-	-
5	Sangat rendah (10-17)	-	-
Jumlah		23	100

Sumber : Analisis data Primer, 2014

Dalam rangka mewujudkan tugas pokok dan fungsi THL-TBPP, mereka berusaha selalu meningkatkan mutu pekerjaan dengan belajar secara intens dengan penyuluh PNS yang lebih senior. Mereka selalu mematuhi jam kerja kantor. Setiap hari datang ke kantor tepat pada waktunya sebelum terjun ke lapangan untuk mendampingi petani dan atau kelompok tani binaan di wilayah kerjanya.

Menurut Hodgetts (1998), ciri-ciri khusus orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi adalah :

1. Senang memikul tanggung jawab dalam bekerja karena kemampuan melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran prestasi bagi orang tersebut (*personal responsibility*).
2. Senang mengelakkan pekerjaan beresiko namun tidak mau pekerjaan yang terlalu tinggi resiko nya maupun yang terlalu rendah.

Lebih memilih resiko yang moderat dimana dia mempunyai peluang untuk berhasil karena tergantung kemampuannya (*moderat risk taking*).

3. Senang pada informasi sebagai umpan balik pada hasil kerjanya karena ia dapat memperbaiki hasil kerjanya apabila kurang berhasil (*feedback on result*).
4. Penghargaan dalam bentuk uang tidak terlalu penting tetapi pengakuan akan dirinya itulah yang ia cari (*accomplishment*).
5. Senang bekerja sendiri sampai selesai, jarang meninggalkan pekerjaan yang belum selesai. Orang ini sangat realistis, tidak ingin membuat tujuan yang tidak mungkin dicapainya (*task preoccupation*)

Motivasi yang tinggi dari penyuluh THL-TBPP ini juga dapat terlihat dari kemauan dan keinginan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan (Koordinator BP3K) sesuai dengan kemampuan mereka. Bahkan, mereka berusaha untuk melebihi dari target pekerjaan yang diberikan oleh Koordinator BP3K. Penyuluh THL-TBPP juga beranggapan dengan adanya insentif yang memadai akan menjadi pendorong prestasi kerja mereka.

Hubungan antara penyuluh THL-TBPP dengan koordinator BP3K dan penyuluh yang lain sangat harmonis. Mereka saling membantu, mengingatkan, memberi saran dan masukan untuk perbaikan kegiatan masing-masing di BP3K. Penyuluh THL-TBPP sangat memperhatikan nilai-nilai kesetiaan dan kejujuran dalam bekerja, terutama dalam mengidentifikasi potensi wilayah masing-masing wilayah kerja. Informasi yang akurat menentukan arah kebijakan pembangunan pertanian. Kesetiaan dan pemberian informasi akurat oleh penyuluh THL-TBPP kepada Koordinator BP3K merupakan indikasi adanya motivasi yang tinggi dari penyuluh THL-TBPP.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PENYULUH TENAGA HARIAN LEPAS-TENAGA BANTU PENYULUH PERTANIAN

Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi penyuluh THL – TBPP ada 5 faktor yaitu kepuasan kerja, status dan tanggungjawab, kompensasi yang memadai,

lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi. Dari hasil uji rank spearman, faktor yang berpengaruh secara nyata adalah kompensasi yang memadai, lingkungan kerja, dan keinginan dan harapan pribadi. Kepuasan kerja, dan status dan tanggung jawab tidak berpengaruh nyata. Secara lebih lengkap, korelasi hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja penyuluh THL-TBPP dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Korelasi Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh THL-TBPP

No	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	Nilai Correlation Coefficient	Nilai Signifikansi
1	Kompensasi yang memadai	0,415	0,049*
2	Lingkungan kerja	0,761	0,000**
3	Keinginan dan harapan pribadi	0,482	0,020*
4	Kepuasan kerja	0,004	0,984ns
5	Status dan tanggung jawab	0,146	0,506ns

Sumber : Analisis data Primer, 2014

1. Kompensasi yang Memadai

Hubungan antara kompensasi yang memadai dengan motivasi penyuluh THL-TBPP cukup kuat atau berpengaruh nyata ($r=0,415$, $sign=0,049$). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004).

Kompensasi yang diberikan oleh atasan atau pemerintah kepada penyuluh THL-TBPP mampu meningkatkan motivasi kerja. Penyuluh THL-TBPP menerima penghasilan yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan. Kontrak kerja THL-TBPP hanya 10 bulan dalam setahun. Untuk mengatasi kekurangan 2 bulan, Pemerintah Kabupaten Bekasi telah menganggarkan honor kepada penyuluh THL-TBPP. Hal ini ternyata bisa member dampak positif pada peningkatan motivasi kerja penyuluh THL-TBPP. Pelayanan dan pendampingan kepada petani atau kelompok tani di lapangan menjadi lebih baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji dan insentif, dan tunjangan. Hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai kompensasi kompetitif artinya harus dekat dengan apa yang diberikan oleh perusahaan

yang lain dan apa yang diyakini oleh karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya, apabila tidak dekat perputaran akan lebih tinggi.

Penyuluh THL-TBPP di Kabupaten Bekasi berpendapat bahwa pemberian honor sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Biaya perjalanan dinas untuk ke lapangan juga sesuai dengan jumlah hari dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Atasan penyuluh THL-TBPP juga memberikan insentif atas keberhasilan atau pencapaian prestasi kerja penyuluh THL-TBPP. Penerimaan kompensasi pada penyuluh THL-TBPP yang kompetitif ini membuat kinerja penyuluh menjadi tinggi serta mereka tidak mempunyai pikiran untuk mencari pekerjaan lagi.

2. Kondisi Lingkungan Kerja

Hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja penyuluh THL-TBPP adalah tinggi atau berpengaruh nyata ($r=0,761$, $sign=0,000$). Hal ini mengindikasikan bahwa cukup eratnya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi penyuluh THL-TBPP. Lingkungan kerja merupakan keadaan atau kondisi “di luar” pribadi penyuluh THL-TBPP. Akan tetapi lingkungan kerja sangat mendukung keberlangsungan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan akan membuat produktivitas pegawai menurun, dan kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaan serta tingkat kepuasan kerja pegawai akan berada pada posisi yang rendah.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Gustiyah, 2009).

Motivasi kerja penyuluh THL-TBPP yang tinggi dalam melakukan pekerjaan didukung oleh adanya suasana tempat bekerja yang kondusif, bersih dan sehat. Kondisi ruang kerja di BP3K yang bersih, pencahayaan, pertukaran udara yang cukup baik menciptakan rasa nyaman bagi penyuluh untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Fasilitas kerja yang memadai serta kenyamanan lingkungan kerja yang mendukung, sangat membantu dalam peningkatan motivasi penyuluh THL-TBPP. Kemudahan dalam mendapatkan sarana pekerjaan dapat memperlancar pekerjaan dan membuat penyuluh THL-TBPP menjadi lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan yang harmonis antara penyuluh THL-TBPP dengan atasan juga dapat meningkatkan motivasi penyuluh THL-TBPP. Koordinator BP3K sebagai atasan penyuluh THL-TBPP sering menjadi tempat tukar pikiran baik yang berhubungan dengan pekerjaan atau kekeluargaan.

3. Keinginan dan harapan pribadi

Hubungan antara keinginan dan harapan pribadi dengan motivasi penyuluh THL-TBPP adalah cukup dan berpengaruh nyata ($r=0,482$, $sign: 0,020$). Keinginan dan harapan pribadi yang tercapai bersama dengan terselesaikannya pekerjaan penyuluh THL-TBPP meningkatkan motivasi penyuluh THL-TBPP dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (1992), karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi adalah : (1) Mempunyai tujuan yang jelas dan cukup merupakan tantangan untuk dicapai dengan baik dan tepat. (2) Mereka senang dengan pekerjaan yang membutuhkan keahlian, ketrampilan dan upaya pribadinya. (3) Merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri, khususnya dalam mencari solusi dari masalah- masalah yang dihadapinya. (4) Senang mendapat umpan balik terhadap hasil kerja yang telah dilakukan.

Keinginan dan harapan pribadi dalam diri penyuluh THL-TBPP adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam bidang penyuluhan pertanian. Untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan ini, penyuluh THL-TBPP mengikuti beberapa pendidikan dan pelatihan dalam bidang penyuluhan pertanian. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan ini, penyuluh THL-TBPP menjadi lebih percaya diri dalam melakukan pendampingan kepada petani sekaligus menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Koordinator BP3K juga memberikan kesempatan yang sama pada semua penyuluh lingkup BP3K untuk setiap kebijakan – kebijakan menyangkut proses kegiatan perkantoran ataupun pendampingan kepada petani dan kelompok tani.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja penyuluh Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) di Kabupaten Bekasi berada dalam kategori tinggi. Dalam melaksanakan tugas, mereka selalu bertindak agresif dan kreatif. Penyuluh THL-TBPP selalu berkeinginan menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Kompensasi yang memadai, kondisi lingkungan kerja, keinginan dan harapan pribadi berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja penyuluh THL-TBPP di Kabupaten Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, dan Amelia Nani Siregar, 2010, Kualitas pelayanan penyuluh pertanian dan kepuasan petani dalam penanganan dan pengolahan hasil Ubi Jalar (*Ipomoea batatas* L.). *Jurnal Penyuluhan Pertanian*. Hasil penelitian terapan bidang social ekonomi dan pertanian.5(1):1-9.
- Aswat, B.2010. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Buick, I., dan Thomas, M. 2001. Why do middle manager in hotel burnout?. *International journal of contemporary hospitality management*, 13(6), 304-309. Maret 5, 2010. ABI/INFORM Global (Proquest) database.
- Handoko, M. 1992. Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku. Yogyakarta: Kanisius.p.22
- Hasmoko, E.V. 2008. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja klinis perawat berdasarkan penerapan sistem pengembangan manajemen kinerja klinis (spmkk) di ruang rawat inap rumah sakit wilasa citarum semarang. Tesis Prodi Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hodgett, R. 1998. *Management*. San Diego: Brace Publ.p.291
- Hubeis, Aida V. 2007. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penyuluhan* 3(2):90-99.
- Ilyas, Yasis. 2001. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI. Depok.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006. *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Gustisyah, Raika.2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. *USU Repository*. Medan
- Siegel, S. 1997. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu – Ilmu Sosial*. Jakarta.
- Siregar, Amelia N dan Saridewi, Tri N. 2010. Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerjadengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*. Hasil penelitian terapan bidang social ekonomi dan pertanian.5(1):24-35.
- Rivai, Veithzal . 2004. *Performance Appraisal : System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi 1. Jakarta.
- Widiyati, Kurnia. 2000. Analisis Produktivitas tenaga kerja dan faktor yang mempengaruhinya di PT. Saung Mirwan, Cisarua, Bogor. Skripsi. Fakultas Teknologi Pertanian IPB. Bogor.