

**JEMSI:**
Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com [+62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh di Kabupaten Boven Digoel

Rina Nuzulia Fitri¹, Rita Rahmawati², Abubakar Iskandar³

¹Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia, rinanuzuliafitri@gmail.com

²Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia, rita.rahmawati@unida.ac.id

³Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia, abubakar.iskandar.adn@unida.ac.id

Corresponding Author: rita.rahmawati@unida.ac.id²

Abstract: Through the dissemination of information and technology, extension agents help farmers become more capable, which affects food security and agricultural output. The optimization of extension performance in Boven Digoel Regency is impeded by the restricted number of extension workers and difficult geographic circumstances. Furthermore, it is thought that internal elements like work ethic, job happiness, and motivation influence how effective an extension is. The purpose of this study is to investigate how these characteristics affect the performance of extension agents at the Boven Digoel Regency's Food Crops, Horticulture, Livestock, and Fisheries Service Office. This study employs an associative design and a quantitative methodology. Utilizing a proportional random sampling technique, 45 extension workers were given a survey with a Likert Scale questionnaire in order to gather data. Multiple linear regression and traditional assumption tests were used in the data analysis process to make sure the statistical model was reliable. The findings demonstrated that, whereas work motivation and job satisfaction had no significant impact ($p > 0.05$), work ethic had a substantial impact on extension workers' performance ($p < 0.05$). Concurrently, with an R^2 value of 76.7%, these three factors significantly impact extension workers' performance. The results highlight the significance of enhancing work ethic through ongoing training, infrastructural support, and performance-based incentive programs in order to support extension efficacy. This study lays the groundwork for future research in related fields and offers significant insights for human resource management in general.

Keyword: Agricultural Extension, Extension Performance, Job Satisfaction, Work Ethic, Work Motivation.

Abstrak: Penyuluh memiliki peran penting dalam meningkatkan kapasitas petani melalui transfer pengetahuan dan teknologi, yang berdampak pada produktivitas pertanian dan ketahanan pangan. Di Kabupaten Boven Digoel, terbatasnya jumlah penyuluh dan kondisi geografis yang menantang menghambat optimalisasi kinerja penyuluhan. Selain itu, faktor internal seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja diyakini mempengaruhi efektivitas penyuluhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana karakteristik tersebut mempengaruhi kinerja penyuluh di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Boven Digoel. Penelitian ini menggunakan desain

asosiatif dan metodologi kuantitatif. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak proporsional, 45 penyuluh diberikan survei dengan kuesioner Skala Likert untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda dan uji asumsi klasik digunakan dalam proses analisis data untuk memastikan model statistik dapat diandalkan. Temuan menunjukkan bahwa, meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan ($p > 0,05$), etos kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja penyuluh ($p < 0,05$). Secara bersamaan, dengan nilai R^2 sebesar 76,7%, ketiga faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja penyuluh. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya meningkatkan etos kerja melalui pelatihan yang berkelanjutan, dukungan infrastruktur, dan program insentif berbasis kinerja untuk mendukung keberhasilan penyuluhan. Penelitian ini menjadi dasar bagi penelitian di masa depan di bidang terkait dan memberikan wawasan yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia secara umum.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Penyuluh, Motivasi Kerja, Penyuluhan Pertanian

PENDAHULUAN

Pengetahuan dan keterampilan petani ditingkatkan melalui peran penting yang dimainkan oleh penyuluh pertanian, yang menjadi faktor kunci dalam menghadapi berbagai tantangan di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan. Penyuluh berfungsi sebagai penghubung antara masyarakat petani dengan informasi terbaru mengenai teknologi pertanian, serta sebagai fasilitator yang membantu petani dalam mengimplementasikan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil pertanian (Khairunnisa et al., 2021). Informasi disampaikan oleh penyuluh dengan cara yang mudah dipahami agar dapat diterapkan oleh petani dalam kegiatan sehari-hari, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan pendapatan dan ketahanan pangan (Nurida & Sitorus, 2024).

Penyuluh harus memberikan layanan berkualitas kepada masyarakat petani sebagai bagian dari tugas mereka sebagai pelayan publik (Tahitu, 2015). UU No. 25/2009 menjelaskan bahwa pelayanan publik adalah inisiatif yang diambil untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan tetap berpegang pada hukum yang berlaku. Tujuan pelayanan publik adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan melaksanakan kewajiban peraturan perundang-undangan, seperti yang tercantum dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2003. Oleh karena itu, penyuluh harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat pertanian dan perikanan serta kondisi geografis yang unik di setiap daerah (Karsidi, 2001).

Di Kabupaten Boven Digoel, Provinsi Papua Selatan, penyuluhan menghadapi tantangan besar, terutama karena keterbatasan jumlah penyuluh dan luasnya wilayah yang harus dilayani. Dengan luas sekitar 27.108,29 km² dan populasi sekitar 65.193 jiwa yang tersebar di 20 kecamatan dan 114 desa, jumlah penyuluh yang tersedia belum mencukupi kebutuhan, sehingga distribusi layanan menjadi tidak merata (Ramdan et al., 2024). Di beberapa kecamatan, seperti Jair dan Mandobo, terdapat ratusan rumah tangga usaha pertanian yang membutuhkan perhatian, namun jumlah penyuluh di wilayah tersebut sangat terbatas.

Kinerja penyuluh dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja. Motivasi yang rendah dapat berdampak negatif terhadap efektivitas penyuluh, sedangkan motivasi yang tinggi memotivasi mereka untuk bekerja lebih tekun. Karena penyuluh yang senang dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap positif saat melakukan tugasnya, maka kebahagiaan kerja juga penting. Di sisi lain, ketidakpuasan dapat mengakibatkan sikap yang tidak baik sehingga mengganggu hasil. Lebih jauh, komponen penting untuk meningkatkan efikasi penyuluh dalam melaksanakan pekerjaannya adalah etos

kerja yang mencakup profesionalisme, disiplin, dan akuntabilitas (Aprianto & Soesatyo, 2016; Sinamo, 2011).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh di Kabupaten Boven Digoel. Hasil penilaian awal menunjukkan bahwa sejumlah penyuluh memiliki tingkat kepuasan kerja dan motivasi yang rendah. Kemampuan mereka untuk melayani petani dan nelayan secara efektif dipengaruhi oleh situasi ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan di Kabupaten Boven Digoel, perlu diidentifikasi unsur-unsur yang memengaruhi kinerja penyuluh dan memberikan saran.

Penelitian yang dilakukan di Kabupaten Serdang Bedagai oleh Lubis (2019) menunjukkan pentingnya motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Sebanyak 110 penyuluh diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dan regresi linier berganda. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini mengimplikasikan bahwa mengelola kepuasan kerja dan motivasi merupakan elemen penting dalam meningkatkan efektivitas program penyuluhan pertanian di daerah.

Maulana et al. (2017) menyelidiki bagaimana pemimpin UPT Puskesmas Ciawi mempengaruhi kinerja pekerja. Penelitian yang melibatkan sampel 27 pekerja dan menggunakan metodologi kuantitatif asosiatif ini menemukan bahwa, meskipun hanya sedikit, kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pekerja. Menurut Suryana (2021), faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja penyuluh di Kecamatan Lumbis, Kabupaten Nunukan, antara lain faktor psikologis, sosial, dan ekonomi. Menurut temuan studi tersebut, terdapat korelasi yang cukup besar antara kepuasan kerja penyuluh dan kinerja mereka, tetapi tidak ada hubungan yang berarti antara keduanya dengan atribut fisik seperti kesehatan. Kebutuhan berprestasi memiliki dampak besar pada kinerja penyuluh, tetapi faktor afiliasi dan kekuasaan sendiri tidak secara signifikan memengaruhi kinerja penyuluh, meskipun ketiga faktor tersebut bekerja bersama, menurut penelitian Lesmana (2016) di Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif, menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al. (2024) di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Meningkatkan motivasi dan menerapkan kepemimpinan yang lebih kuat adalah dua strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, menurut penelitian ini, yang menggunakan teknik regresi linier berganda. Anisa et al. (2018) meneliti bagaimana perasaan penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Serang, yang bukan pegawai negeri, terhadap pekerjaan mereka dalam hal motivasi dan tempat kerja. Temuan menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik berdampak positif pada kepuasan kerja penyuluh. Studi ini menunjukkan bahwa membina lingkungan kerja yang baik dan mendorong motivasi yang kuat di antara para penyuluh dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pakansari, Cibinong, Irmawati et al. (2020) meneliti tentang rencana kerja, pelatihan, dan kompetensi pegawai. Temuannya menunjukkan adanya korelasi positif antara rencana kerja karyawan dan kepuasan masyarakat. Terdapat korelasi yang kuat antara beban kerja dan kompetensi pegawai, serta layanan tepat waktu dan kepuasan masyarakat yang meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam studi mereka tentang sifat-sifat penyuluh kehutanan di Kabupaten Cianjur, Firmansyah et al. (2015) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja penyuluh. Meskipun kebahagiaan kerja dan interaksi interpersonal tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tingkat pendidikan yang tinggi dan motivasi kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh. Di Kabupaten Ogan Ilir, Pinem & Marnisah (2024) menyelidiki bagaimana budaya kerja, upah, dan motivasi memengaruhi kinerja penyuluh pertanian dan menemukan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan meningkatkan kinerja. Menurut temuan studi tersebut, meningkatkan motivasi,

membayar upah yang adil, dan mengembangkan budaya kerja yang positif dapat membantu penyuluh berkinerja lebih baik. Prescillia et al. (2021) menyelidiki dampak inovasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan, menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan transformasional dan inovasi teknis. Illahi et al. (2024) mengevaluasi seberapa baik kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disiplin dan efektif dipupuk oleh kepemimpinan yang efektif dan suportif.

Susanto et al. (2015) menyelidiki motivasi internal dan eksternal penyuluh pertanian di Kecamatan Kubu, Kabupaten Rokan Hilir, dan menemukan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja penyuluh. Meskipun tidak menerima gaji, para penyuluh memiliki insentif kerja yang besar berkat antusiasme yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Dampak motivasi dan kepuasan kerja terhadap administrasi Majelis Ulama Indonesia (MUI) Kabupaten Bogor diteliti oleh Tohir et al. pada tahun 2022. Temuan menunjukkan bahwa manajemen MUI, yang didorong oleh motivasi yang kuat dan kepuasan kerja yang optimal, beroperasi dengan sangat baik. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa untuk meningkatkan efektivitas manajemen, diperlukan banyak inisiatif dan regenerasi. Ernawati et al. (2018) menyelidiki dampak upah terhadap kinerja pekerja di Sektor Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Penelitian yang melibatkan 65 sampel ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Meskipun tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara TPP dengan tugas dan pekerjaan, sebagian besar responden mengatakan bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan kapabilitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaji.

METODE

Metodologi penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan desain studi asosiatif untuk mengetahui hubungan kausalitas antara variabel Independen dan variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Boven Digoel, Provinsi Papua Selatan, selama dua bulan, yaitu bulan September sampai dengan Oktober 2024. Kabupaten Boven Digoel dipilih sebagai lokasi penelitian karena masih sedikitnya penelitian tentang etos kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja penyuluh di wilayah tersebut. Populasi penelitian berjumlah 76 orang, yang terbagi atas 68 penyuluh pertanian dan 8 penyuluh perikanan. Dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka terpilihlah 45 orang penyuluh sebagai sampel. Sampel yang dibagi secara merata pada kedua kelompok tersebut adalah 40 orang penyuluh pertanian dan 5 orang penyuluh perikanan.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja, dan kinerja penyuluh, digunakan kuesioner (survei) yang disusun berdasarkan skala likert sebagai bagian dari teknik pengumpulan data. Untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci, wawancara dan observasi juga digunakan sebagai metode pelengkap. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, proses penelitian diawali dengan penyebaran kuesioner kepada partisipan, yang selanjutnya dikaji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS. Untuk memastikan alat penelitian dapat mengukur variabel secara andal dan tepat, dilakukan pula uji validitas dan reliabilitas. Untuk menilai hipotesis penelitian, data yang terkumpul dikaji menggunakan uji t, uji F, koefisien determinasi, dan uji asumsi tradisional. Pendekatan ini berupaya untuk mengungkap variabel-variabel yang memengaruhi kinerja penyuluh di Kabupaten Boven Digoel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian adalah mengetahui bagaimana kinerja penyuluh di Kabupaten Boven Digoel dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa sejumlah penyuluh kurang memiliki motivasi dan kepuasan kerja, sehingga berdampak pada kinerja mereka dalam melayani petani dan nelayan.

Karakteristik Responden

Penelitian ini menganalisis karakteristik responden penyuluh di Kabupaten Boven Digoel yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, pangkat/jabatan, status kepegawaian, masa kerja, wilayah kerja, dan jenis penyuluh. Mayoritas responden adalah laki-laki (69,6%) dengan usia produktif (36-40 tahun), pendidikan SMU/SMK (78,3%), dan berstatus ASN. Sebagian besar penyuluh memiliki masa kerja yang cukup beragam dan bekerja di wilayah Mandobo. Sebagian besar adalah penyuluh pertanian (84,8%), mencerminkan fokus utama di daerah ini adalah pada sektor pertanian. Karakteristik ini penting untuk memahami dinamika kinerja dan tantangan yang dihadapi penyuluh di lapangan.

Uji Statistik

Studi ini mengevaluasi validitas, reliabilitas, dan asumsi dasar analisis regresi menggunakan sejumlah tes statistik. Nilai Cronbach's Alpha dari uji reliabilitas, yang sebesar 0,951 setelah 32 item dianalisis, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran sangat dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Selain itu, uji validitas menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan bahwa data sangat sesuai untuk analisis faktor. Nilai KMO sebesar 0,672 dan hasil signifikan dari Uji Bartlett dengan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis faktor lebih lanjut. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas menunjukkan bahwa distribusi data untuk setiap variabel yang diteliti tidak berbeda secara substansial dari distribusi normal, dengan nilai p lebih besar dari 0,05. Ini menawarkan dasar yang kuat untuk menggunakan teknik analisis statistik parametrik. Namun, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel independen dengan nilai toleransi yang relatif tinggi dan nilai faktor inflasi varians (VIF) yang rendah. Dengan demikian, etos kerja adalah faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dan dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen—etos kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja—memiliki pengaruh terpisah terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada data. Data memenuhi asumsi homoskedastisitas, sebagaimana dibuktikan oleh analisis diagram sebar antara variabel independen dan residual, yang menunjukkan distribusi acak dan stabil. Dengan etos kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam model regresi, hasil keseluruhan pengujian ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang sangat baik dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh

Nilai koefisien dari studi ini sebesar 0,256 menunjukkan bahwa kinerja pekerja penyuluh dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa, meskipun ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja, motivasi kerja tidak menunjukkan signifikansi statistik, dengan nilai p sebesar 0,241 (lebih besar dari 0,05). Ini menunjukkan bahwa meskipun ada asosiasi positif, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja penyuluh terlalu kecil untuk diperhitungkan dalam studi ini.

Kesimpulan ini didukung oleh penelitian Abdan & Prawitowati (2023) yang menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dan kinerja berkorelasi positif, hubungan ini tidak selalu substansial. Menurut penelitian ini, karakteristik lain yang memiliki pengaruh lebih besar pada hasil kerja—seperti kepuasan kerja dan gaji—memiliki dampak lebih besar pada motivasi kerja. Kesimpulan serupa juga dibuat oleh Firmansyah & Pasaribu (2023) yang menyatakan bahwa meskipun motivasi kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, dampaknya diperkuat ketika didukung oleh kondisi kerja yang menguntungkan, seperti lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang memadai. Menurut penelitian lain oleh Rahmawati & Sultoni (2024), motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penghargaan fisik memiliki dampak yang lebih kecil daripada tinjauan kinerja yang transparan dan pembayaran upah tepat waktu. Untuk mempertahankan motivasi dan kinerja terbaik, bisnis harus memastikan bahwa sistem evaluasi dan insentif mereka adil.

Hasilnya, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja terkait dengan kinerja, dampaknya terhadap kinerja penyuluh tidak signifikan jika dibandingkan dengan kriteria lainnya. Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja penting, variabel eksternal lainnya memiliki dampak yang lebih besar terhadap efektivitas penyuluh di lapangan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh

Nilai koefisien studi sebesar 0,160 menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara kinerja pekerja penyuluh dan kepuasan kerja. Pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, dengan nilai p sebesar 0,440, lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki efek yang dapat dikenali terhadap kinerja pekerja penyuluh dalam studi ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada asosiasi positif, kinerja pekerja penyuluh di Kabupaten Boven Digoel tidak terpengaruh secara signifikan oleh kepuasan kerja karena terlalu rendah. Temuan ini konsisten dengan studi oleh Wardana et al. (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja tidak memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja dan kinerja karyawan, bagaimanapun, sangat berkorelasi, menunjukkan bahwa etos kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja daripada motivasi dan kepuasan kerja.

Selain itu, studi Jopanda (2021) menemukan bahwa meskipun kebahagiaan kerja merupakan pengaruh yang signifikan, tingkat kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh elemen lain seperti gaya kepemimpinan dan hubungan antar rekan kerja, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Temuan ini konsisten dengan studi yang menemukan bahwa meskipun kebahagiaan kerja dikaitkan dengan kinerja penyuluh, hal itu hanya memiliki sedikit pengaruh dalam meningkatkan kinerja para pekerja tersebut. Hal ini karena kinerja penyuluh di lapangan lebih dipengaruhi secara signifikan oleh pengaruh lain yang lebih kuat.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Penyuluh

Dengan koefisien sebesar 0,873, penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki dampak terbesar terhadap keberhasilan penyuluh. Dengan nilai p sebesar 0,000, etos kerja terbukti signifikan, yang menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja penyuluh. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh dengan etos kerja yang kuat cenderung berkinerja baik, termasuk disiplin dalam memenuhi tugas dan kewajibannya dalam memberikan layanan masyarakat.

Rumus persamaan regresi dibuat untuk model yang menjelaskan dampak Motivasi Kerja (Total_X1), Kepuasan Kerja (Total_X2), dan Etos Kerja (Total_X3) terhadap Kinerja Pekerja Penyuluhan (Total_Y) berdasarkan temuan analisis regresi linier yang disediakan dalam tabel Koefisien.

$$\text{Total Y} = 2.855 + 0.256 * \text{Total_X1} + 0.160 * \text{Total_X2} + 0.873 * \text{Total_X3}$$

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.855	3.501		.815	.420					
Total_X1	.256	.215	.142	1.190	.241	.566	.183	.090	.401	2.494
Total_X2	.160	.206	.097	.779	.440	.599	.121	.059	.370	2.700
Total_X3	.873	.107	.736	8.183	.000	.855	.788	.617	.704	1.420

a. Dependent Variable: Total_Y

Menurut temuan penelitian, etos kerja memiliki dampak terbesar pada kinerja penyuluh; jika semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit dalam etos kerja diproyeksikan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,873. Sementara kebahagiaan kerja memiliki dampak yang lebih kecil—peningkatan satu unit kepuasan kerja diprediksi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,160—motivasi kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan, dengan setiap peningkatan unit diperkirakan akan meningkatkan kinerja penyuluh sebesar 0,256. Menurut regresi linier, etos kerja merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kinerja penyuluh, diikuti oleh motivasi dan kepuasan kerja. Etos kerja yang lebih kuat, lebih banyak motivasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi melalui prosedur SDM yang efisien semuanya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Studi ini mendukung temuan Barrung et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh etos kerja. Temuan studi ini khususnya relevan dengan industri penyuluhan, karena penyuluh yang memiliki etos kerja yang kuat mampu memberikan layanan yang lebih berkualitas. Studi lain oleh Alisiya & Fikriyah (2022) juga menunjukkan bahwa kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat meningkat seiring dengan etos kerja pegawai..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja penyuluh, didukung oleh kedua literatur. Pegawai penyuluh yang memiliki etos kerja yang tinggi biasanya lebih bertanggung jawab, tekun, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan hasil penyuluhan di Kabupaten Boven Digoel.

Analisis Uji t dan Uji F dalam Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.855	3.501		.815	.420					
Total_X1	.256	.215	.142	1.190	.241	.566	.183	.090	.401	2.494
Total_X2	.160	.206	.097	.779	.440	.599	.121	.059	.370	2.700
Total_X3	.873	.107	.736	8.183	.000	.855	.788	.617	.704	1.420

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil uji-t (uji parsial) dari studi ini menunjukkan bahwa satu-satunya faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja petugas penyuluh adalah etos kerja. Dengan nilai t sebesar 8.183 dan nilai p sebesar 0.000 untuk etos kerja (Total_X3), jelas bahwa etos kerja secara statistik mempengaruhi kinerja petugas penyuluh secara signifikan. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam etos kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja petugas penyuluh. Namun demikian, motivasi kerja (Total_X1) dan kepuasan kerja (Total_X2) tampaknya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas penyuluh, seperti yang

ditunjukkan oleh nilai p masing-masing 0,241 dan 0,440, yang keduanya lebih dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan kepuasan kerja terkait dengan kinerja, keduanya bukanlah prediktor utama keberhasilan petugas penyuluh dalam studi ini..

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini juga signifikan secara statistik, menurut hasil uji F. Uji F mengungkapkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja semuanya berdampak signifikan terhadap kinerja penyuluh, dengan nilai F sebesar 44,933 dan nilai p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun etos kerja merupakan komponen yang paling penting, ketiga faktor ini masih saling terkait dan berdampak signifikan terhadap hasil kinerja secara keseluruhan.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.111	3	307.370	44.933	.000 ^a
	Residual	280.466	41	6.841		
	Total	1202.578	44			

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Uji F memperlihatkan bahwa meskipun motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu, secara kolektif ketiga variabel ini tetap memiliki kontribusi yang penting dalam mempengaruhi kinerja penyuluh

Penjelasan terkait hasil uji t dan uji F ini juga sejalan dengan literatur terkait yang mengonfirmasi penerapan uji statistik dalam analisis regresi. Siddiq & Ikhsan (2024) menjelaskan bagaimana uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengevaluasi signifikansi keseluruhan model. Sementara itu, Rahmat & Novianto (2023) membahas lebih lanjut tentang penerapan regresi linier berganda dalam penelitian sosial di Indonesia dan cara menginterpretasikan hasil uji t dan uji F dalam menguji hubungan antar variabel. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa etos kerja memang memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja penyuluh, sementara motivasi dan kepuasan kerja, meskipun penting, tidak menunjukkan pengaruh yang cukup besar dalam konteks ini.

Implikasi Praktis

Hasil kajian memberikan hasil bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja penyuluh di Kabupaten Boven Digoel. Hasil analisis regresi linier berganda mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja, pengaruhnya tidak signifikan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat dan disiplin menjadi lebih penting dalam menentukan kinerja penyuluh daripada faktor eksternal seperti motivasi atau kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja penyuluh, fokus utama harus diberikan pada penguatan etos kerja melalui pendekatan yang lebih aplikatif dan konkret di lapangan.

Untuk mengatasi tantangan yang dihadapi penyuluh, seperti keterbatasan fasilitas dan kesulitan geografis, beberapa langkah perlu dipertimbangkan. Salah satunya adalah peningkatan pelatihan yang lebih aplikatif, yang disesuaikan dengan kondisi di lapangan. Pelatihan ini bertujuan untuk memperkuat keterampilan penyuluh dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada petani dan nelayan. Selain itu, penyediaan fasilitas seperti kendaraan dinas dan alat peraga juga perlu menjadi perhatian untuk mendukung

mobilitas penyuluh dan kualitas penyuluhan yang dilakukan, terutama di daerah-daerah yang sulit dijangkau. Ini akan membantu mengatasi hambatan praktis yang mereka hadapi.

Literatur terkait mendukung temuan ini, seperti yang dijelaskan Rahmawati & Sultoni (2024) menyarankan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan penghargaan serta insentif yang adil, memastikan pembayaran gaji tepat waktu, dan menghindari keterlambatan pembayaran lembur. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi transparan dalam evaluasi kinerja, serta peluang pengembangan karier juga penting. Kombinasi strategi ini akan mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara efektif menentukan bagaimana petugas penyuluhan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Boven Digoel berkinerja dalam kaitannya dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja mereka. Kinerja petugas penyuluh telah terbukti berdampak signifikan pada tingkat motivasi kerja mereka; semakin termotivasi mereka, semakin baik kinerja mereka. Meskipun kurang signifikan dibandingkan motivasi kerja, kepuasan kerja tetap memiliki dampak yang menguntungkan dan dapat meningkatkan dedikasi dan output petugas penyuluhan. Kinerja petugas penyuluh ditemukan paling dipengaruhi oleh etos kerja mereka, yang meliputi tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi. Hal ini menunjukkan bahwa memiliki etos kerja yang kuat akan sangat meningkatkan kualitas output mereka. Pada saat yang sama, sebagian besar variasi dalam kinerja petugas penyuluhan dijelaskan oleh ketiga faktor ini secara bersama-sama.

Sangat penting untuk mengadopsi strategi lengkap yang menggabungkan ketiga elemen ini guna meningkatkan kinerja penyuluh. Dengan menawarkan penghargaan dan kesempatan untuk kemajuan karier, Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Peternakan, dan Perikanan harus berkonsentrasi pada peningkatan motivasi pegawai di tempat kerja. Fasilitas yang mendukung, komunikasi yang lebih baik, dan suasana kerja yang lebih baik semuanya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lebih jauh, menumbuhkan budaya etos kerja yang kuat yang menekankan tanggung jawab, disiplin, dan pengabdian pada tugas harus menjadi fokus utama.

Saran yang diberikan dalam studi ini mencakup peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja melalui program pelatihan, penghargaan, dan perbaikan lingkungan kerja. Pendekatan yang komprehensif dalam peningkatan kinerja penyuluh sangat diperlukan, dengan merancang program pelatihan yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut. Monitoring dan evaluasi rutin terhadap program yang telah dijalankan juga disarankan untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja penyuluh di masa depan.

REFERENSI

- Abdan, M. S., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multifortuna Sinardelta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4317–4325. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1707>
- Alisiya, E. M., & Fikriyah, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Ptsp) Pada Kementerian Agama Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5(3), 145–154. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v5n3.p145-154>
- Anisa, R., Suherman, S., & Gunawan, G. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian Lapang (Ppl) Non Pns Di Dinas Pertanian Kabupaten Serang Provinsi Banten. *Jurnal Agribisnis Terpadu*, 11(1), 110–116. <https://doi.org/10.33512/jat.v11i1.5089>
- Aprianto, C., & Soesatyo, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 11–20. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17516>

- Barrung, P., Limbong, M., & Sunaryo, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kristen Tagari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4417–4428. <http://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1575>
- Ernawati, E., Iskandar, A., & Pratidina, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Bidang Kebersihan Dan Pertamanan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(1), 61. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1374>
- Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Kantor Kecamatan Rumpin. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 10(2), 198–211. <https://doi.org/10.32493/skr.v10i2.31494>
- 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>
- Fitriani, Sylvia, & Idris, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 85–97. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4575/2568>
- Illahi, M. J., Rahmawati, R., & Ramdani, F. T. (2024). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Padang Utara. *Karimah Tauhid*, 3(5), 5655–5665. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i5.13381>
- Irmawati, Iskandar, A., & Sudarsa, A. S. (2020). Strategi Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Pakansari Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor Strategy for Improving the Public Service Performance of Community Satisfaction in the Pakansari Sub-District Off. *Administratie: Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 117–126. <https://ojs.unida.ac.id/AJAP/article/view/3111>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/0.54964/manajemen.v6i1.164>
- Karsidi, R. (2001). Paradigma Baru Penyuluhan Pembangunan dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 115–125. <https://doi.org/10.29313/mediator.v2i1.711>
- Khairunnisa, N. F., Saidah, Z., Hapsari, H., & Wulandari, E. (2021). Pengaruh Peran Penyuluh Pertanian terhadap Tingkat Produksi Usahatani Jagung. *Jurnal Penyuluhan*, 17(2), 113–125. <https://doi.org/10.25015/17202133656>
- Lesmana, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) Dinas Pertanian Kabupaten Bulungan Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 7(2), 251–277. <https://doi.org/10.18196/jbti.v7i2.2555>
- Lubis, R. K. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Agriprimatech*, 3(1), 33–40. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Agriprimatech/article/view/783/564>
- Maulana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Upt Puskesmas Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ciawi Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*, 3(1), 31–40. <https://doi.org/10.30997/jgs.v3i1.811>
- Nurida, N., & Sitorus, R. (2024). Peran Penyuluh Pertanian Dalam Pendampingan Petani Milenial The Role of Agricultural Extension Agents in Advising Millennial Farmers. *Jurnal Penyuluhan*, 20(01), 84–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.25015/20202444448>
- Pinem, L. N., & Marnisah, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3455–3472. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i6.2574>
- Prescillia, A., Iskandar, A., & Subagdja, R. O. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan*

- Transformasional Dan Inovasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bogor Selatan*. 4(2), 83–90. <https://ojs.unida.ac.id/AJAP/article/view/9772>
- Rahmat, C. A., & Novianto, Y. (2023). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM)*, 3(1), 359–369. <https://doi.org/10.33998/jakakom.2023.3.1.732>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Ramdan, D. M., Sarma, M., & Hadiano, A. (2024). Durian Agribusiness Development Strategy in Boven Digoel Regency. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 10(10), 7705–7711. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v10i10.9413>
- Siddiq, & Ikhsan, M. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SKPD-SKPD di Pemerintah Kabupaten Mojokerto. *Journal of Sharia Economics, Banking and Accounting*, 1(2), 146–156. <https://doi.org/10.52620/jseba.v1i2.47>
- Sinamo, J. . (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika.
- Suryana, N. K. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Penyuluh Pertanian Di Kecamatan Lumbis Kabupaten Nunukan. *Jurnal AgroSainTa: Widya Swara Mandiri Membangun Bangsa*, 5(2), 55–61. <https://doi.org/10.51589/ags.v5i2.70>
- Susanto, N., Rosnita, & Sayamar, E. (2015). Analisis Pelaksanaan dan Motivasi Penyuluh Pertanian di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir Implementation and Motivation Analyses of Agricultural Extension in Kubu District Rokan Hilir Regency. *Dinamika Pertanian*, XXX(2), 155–162. <https://journal.uir.ac.id/index.php/dinamikapertanian/article/view/809>
- Tahitu, M. (2015). Kualitas Pelayanan Penyuluhan Pertanian dan Kepuasan Petani dalam Pengembangan Usahatani (Kasus di Desa Sukadamai Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor) Agricultural. *Jurnal Penyuluhan*, 9(2), 146–155. <https://doi.org/10.25015/penyuluhan.v9i2.9903>
- Wardana, A., Ruspitasari, W., & Handoko, Y. (2023). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pmi Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 1(1), 258–276. <https://doi.org/10.32815/jiram.v1i1.20>