

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN  
KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL  
(Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan,  
Provinsi Jawa Barat)**

**HENDRO ASMORO**



**SEKOLAH PASCASARJANA  
INSTITUT PERTANIAN BOGOR  
BOGOR  
2009**

## **PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat) adalah karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir tesis ini.

Bogor, Agustus 2009

*Hendro Asmoro*  
NRP. I351070071

## ABSTRACT

HENDRO ASMORO. Correlation Achievement Motivation and Organization Climate to Performance of the Forestry Extension Skilled Officials (Case at Purwakarta District and Kuningan District, West Java Province). Supervised by RICHARD WE LUMINTANG, ISMAIL PULUNGAN, and SOENARMO J HATMODJOSOEWITO.

Objectives of study were This study aims are (1) to identify factors achievement motivation, organizational climate and the performance of Forestry Extension Skilled Agents' in the Purwakarta and Kuningan District, West Java Province, and (2) to analyze the relationship achievement motivation and organizational climate on performance FESA in Purwakarta District and Kuningan District, West Java Province.

The study was conducted in March - April 2009 in District of Purwakarta and District of Kuningan, West Java Province. Data collected by interview technique using questionnaires to 30 Forestry Extension Skilled Officials. Propotional random sampling method was used to select. The number of 30 respondents were selected by propotional random sampling out of 43 person of Forestry Extension Skilled Officials population in Purwakarta District and Kuningan District, West Java Province. The results of the study indicate that : (1) The achievement motivation, organizational climate factors and the performance of Forestry Extension Skilled Officials in Purwakarta and Kuningan District are classified in moderate categories and (2) There is no significant correlation between achievement motivation and the performance of Forestry Extension Skilled Officials, there is an highly significant correlation between the organizational climate to the performance of Forestry Extension Skilled Officials. There is also an highly significant correlation between achievement motivation together with organizational climate factors and the performance of Forestry Extension Skilled Officials. Achievement motivation indicators that showed significant correlation with the performance of Forestry Extension Skilled Officials are attempt to avoid failure. The organization climatic indicators that showed significant correlation with Forestry Extension Skilled Officials performance are awareness of their responsibility, standard or expectations of quality of the work, sanction or reward, good relationship and team spirit.

Keyword : achievement motivation, organization climate, and performance of Forestry Extension Skilled Officials.

## RINGKASAN

HENDRO ASMORO. Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat). Dibimbing oleh RICHARD WE LUMINTANG, ISMAIL PULUNGAN, dan SOENARMO J HATMODJOSOEWITO.

Penelitian ini bertujuan untuk : 1) mengidentifikasi faktor motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat, dan 2) menganalisis hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – April 2009 di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat. Metode pengambilan data menggunakan kuisisioner wawancara dengan teknik pengambilan contoh *proportional random sampling* sebanyak 30 orang Penyuluh Kehutanan Terampil dari jumlah populasi sebanyak 43 orang Penyuluh Kehutanan Terampil yang terdapat di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat.

Salah satu faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja penyuluh adalah motivasi, khususnya motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal adalah iklim organisasi. Kedua peubah ini diduga mempunyai hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan tergolong dalam kategori sedang dan 2) Tidak terdapat hubungan yang nyata antara faktor motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, terdapat hubungan yang sangat nyata antara faktor iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil dan antara faktor motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil.

Subpeubah motivasi berprestasi yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah berusaha menghindari kegagalan, sedangkan subpeubah iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah: rasa tanggungjawab, standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim.

Peningkatan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil oleh pemerintah dalam hal ini Departemen Kehutanan dan penyelenggara penyuluhan kehutanan di daerah dapat dilakukan melalui upaya peningkatan motivasi berprestasi dengan cara dan menciptakan iklim organisasi yang baik bagi para Penyuluh Kehutanan Terampil. Peningkatan motivasi berprestasi dilakukan melalui peningkatan perhatian dan umpan balik atasan atau pimpinan instansi terhadap pelaksanaan tugas Penyuluh Kehutanan Terampil. Menciptakan iklim organisasi yang baik dilakukan melalui penerapan Undang-undang 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2009  
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan
  - b. Pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa izin IPB

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN  
KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL  
(Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan,  
Provinsi Jawa Barat)**

**HENDRO ASMORO**

Tesis  
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar  
Magister Sains pada  
Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan

**SEKOLAH PASCASARJANA  
INSTITUT PERTANIAN BOGOR  
BOGOR  
2009**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Dengan  
Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Kasus di Kabupaten  
Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat)  
Nama : Hendro Asmoro  
NRP : I351070071

Disetujui

Komisi Pembimbing

Ir. Richard WE Lumintang, MSEA  
Ketua

Ir. Ismail Pulungan, M.Sc  
Anggota

Dr. Soenarmo J. Hatmodjosoewito, M.Ed  
Anggota

Diketahui

Ketua Program Studi  
Ilmu Penyuluhan Pembangunan

Dekan Sekolah Pascasarjana

Dr. Ir. Siti Amanah, M.Sc

Prof. Dr. Ir. Khairil A. Notodiputro, M.S.

Tanggal Ujian : 14 JULI 2009

Tanggal Lulus :

Penguji Luar Komisi pada Ujian Tesis: Prof. (Ris). Dr. Ign. Djoko Susanto, SKM



## **PRAKATA**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya, sehingga tesis dengan judul “ Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat)” dapat diselesaikan.

Terima kasih penulis ucapkan kepada: Bapak Ir. Richard WE Lumintang, MSEA sebagai Ketua Komisi Pembimbing, Bapak Ir. Ismail Pulungan, MSc dan Bapak Dr. Soenarmo J. Hatmodjosoewito, M.Ed sebagai Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan, dan arahan mulai dari penyusunan usulan penelitian sampai dengan penyelesaian tesis ini. Bapak Prof. (Ris). Dr. Ign. Djoko Susanto, SKM selaku Dosen Penguji Luar. Kepala Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Purwakarta dan Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Kuningan atas ijin lokasi penelitian dan bantuannya selama pengumpulan data penelitian.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Departemen Kehutanan melalui Pusat Pendidikan dan Latihan Kehutanan yang telah memberikan kesempatan dan beasiswa bagi penulis untuk mengikuti pendidikan mulai dari Sekolah Kehutanan Menengah Atas (SKMA), Diploma IV dan Sekolah Pascasarjana. Yayan dan Jamin di Purwakarta, Cartim dan Sidik beserta keluarga di Kuningan, rekan-rekan Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan atas bantuan, informasi dan kerjasamanya dalam penyelesaian studi, ayah, ibu dan seluruh keluarga di Pekanbaru dan Medan atas segala doa dan dukungunya serta istri dan anak-anakku: Fitri, Ivan dan Hoya atas pengertian, kasihsayang, kebersamaan dan doanya.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dalam tesis ini, namun penulis berharap sekecil apapun hasilnya dapat memberikan informasi, masukan dan saran bagi berbagai pihak dalam peningkatan kualitas dan pembinaan terhadap penyuluh kehutanan serta penyelenggaraan penyuluhan kehutanan.

Bogor, Agustus 2009

Hendro Asmoro

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Pekanbaru pada tanggal 23 September 1974 sebagai anak kelima dari enam bersaudara pasangan Muchamad Samioen dan Tarsinah, telah menikah dengan Rosni Fitria Bintang dan dikaruniai sepasang anak yang diberi nama Harits Rivan Hanan dan Hoya Zahra Asmoro.

Pendidikan Diploma IV ditempuh oleh penulis pada tahun 2000 di Jurusan Penyuluhan Kehutanan Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Bogor dan lulus pada tahun 2004. Penulis mendapat kesempatan untuk melanjutkan ke program magister pada Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan pada Sekolah Pascasarjana IPB tahun 2007. Beasiswa pendidikan Diploma IV dan pascasarjana diperoleh dari Departemen Kehutanan Republik Indonesia cq. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan.

Sejak tahun 1993 penulis telah bekerja pada Kantor Wilayah Departemen Kehutanan Provinsi Sumatera Utara dipekerjakan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Tahun 1995-1999 penulis pernah menjabat sebagai Kepala Sub Seksi Penilaian pada Cabang Dinas Kehutanan VI Dairi di Sidikalang dan tahun 1999-2000 sebagai Kepala Sub Seksi Permudaan Hutan pada Cabang Dinas Kehutanan IX Tapanuli Selatan di Padang Sidempuan. Tahun 2005 penulis menjabat sebagai Kepala Penata Bina Wisata Alam dan Kader Konservasi pada Balai Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara II di Medan. Terakhir, tahun 2007 sebagai Penyuluh Kehutanan Ahli pada Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan Departemen Kehutanan di Jakarta.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Perumusan Masalah .....	3
Tujuan Penelitian .....	4
Manfaat Penelitian .....	4
TINJAUAN PUSTAKA .....	5
Penyuluh Kehutanan .....	6
Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan .....	8
Kinerja Penyuluh Kehutanan .....	10
Motivasi Berprestasi .....	14
Iklim Organisasi .....	17
Hasil Penelitian Yang Relevan .....	19
KERANGKA BERPIKIR .....	20
Kerangka Berpikir .....	20
Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan .....	20
Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan .....	21
Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan.....	21
Hipotesis Penelitian .....	22
METODE PENELITIAN .....	23
Lokasi dan Waktu Penelitian .....	23
Populasi dan Sampel .....	24
Rancangan Penelitian .....	24
Data dan Instrumen .....	24
Validitas dan Reliabilitas .....	25
Pengumpulan Data .....	27
Analisis Data .....	28
Definisi Operasional dan Pengukuran.....	29
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	36
Gambaran Umum Penyuluhan Kehutanan .....	37
Motivasi Berprestasi .....	38
Iklim Organisasi .....	40
Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	43
Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh	

Kehutanan Terampil .....	46
Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	50
Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	54
KESIMPULAN DAN SARAN .....	57
Kesimpulan .....	57
Saran .....	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Pengelompokan Subtansi Kehutanan dan Kegiatan Urusan Pemerintah di Bidang Kehutanan yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.....	14
2. Populasi dan Sampel Penyuluh Kehutanan Terampil .....	24
3. Definisi Operasional Peubah, Subpeubah, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Motivasi Berprestasi .....	31
4. Definisi Operasional Peubah, Subpeubah, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Iklim Organisasi .....	33
5. Definisi Operasional Peubah, Subpeubah, Parameter Pengukuran Kategori Penilaian Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	35
6. Deskriptif Karakteristik Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan .....	37
7. Deskriptif Motivasi Berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil .....	38
8. Kumulatif Motivasi Berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil ....	40
9. Deskriptif Iklim Organisasi Penyuluh Kehutanan Terampil .....	41
10. Kumulatif Iklim Organisasi Penyuluh Kehutanan Terampil .....	43
11. Deskriptif Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	44
12. Kumulatif Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	46
13. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	47
14. Hubungan antara Subpeubah Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil.....	48
15. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	50
16. Hubungan antara Subpeubah Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan .....	52
17. Hasil Uji Signifikansi Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil ..	55

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Hubungan antara Peraih Prestasi dan Pekerjaan .....	17
2. Bagan Kerangka Berpikir Penelitian.....	22
3. Hasil Analisis Hubungan Korelasi antara Moativasi Berprestasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Y) .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. <i>Judgment Experts</i> Ketua Tim Penilai Angka Kredit Penyuluh Kehutanan Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan .....	64
2. <i>Judgment Experts</i> Ketua Tim Penilai Angka Kredit Penyuluh Kehutanan Sekretariat Jenderal Departemen Kehutanan .....	65
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	66
4. Instrumen Penelitian .....	79
5. Surat Keterangan Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Kuningan.....	91
6. Surat Keterangan Sekretaris Dinas Pertanian, Kehutanan, dan Perkebunan Kabupaten Purwakarta .....	92
7. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	93
8. Hubungan Subpeubah Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	94
9. Hubungan Subpeubah Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil .....	95

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Awal mula keberadaan Penyuluh Kehutanan pada tahun 1976 adalah sebagai Penyuluh Lapangan Penghijauan (PLP) dan Petugas Lapangan Reboisasi (PLR) pada kegiatan Proyek Inpres Penghijauan dan Reboisasi. Tugas sebagai PLP dan PLR lebih mengarah pada bimbingan teknik dalam pelaksanaan kegiatan penghijauan dan reboisasi.

Secara formal, kegiatan penyuluhan kehutanan baru terbentuk setelah terpisahnya Direktorat Jenderal Kehutanan dari Departemen Pertanian menjadi Departemen Kehutanan tahun 1983. Lembaga yang menaungi para PLP dan PLR adalah Direktorat Penyuluhan Rehabilitasi Lahan dan Konservasi Tanah (RLKT) di bawah Direktorat Jenderal Reboisasi dan Rehabilitasi Lahan, pada saat ini menjadi Direktorat Jenderal Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial dan Direktorat Penyuluhan Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) di bawah Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Pelestarian Alam, pada saat ini Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam. Selanjutnya, sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor: 58 tahun 1993 yang ditindak lanjuti dengan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor: 677/Kpts-2/1993, organisasi yang menangani kegiatan penyuluhan kehutanan digabung menjadi satu ke dalam wadah Pusat Penyuluhan Kehutanan, pada saat ini menjadi Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan yang berkedudukan di bawah Menteri Kehutanan dan pembinaan sehari-hari dilakukan oleh Sekretaris Jenderal Departemen Kehutanan. Kemudian PLP dan PLR berubah menjadi Penyuluh Kehutanan Lapangan (PKL). Peran dan tugas PKL pun berubah tidak hanya menangani kegiatan penghijauan dan reboisasi tetapi mencakup seluruh aspek pengelolaan hutan dan teknik kehutanan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 62 Tahun 1998 tentang Penyerahan Sebagian Urusan Pemerintah Di Bidang Kehutanan Kepada Daerah, maka, penyuluhan kehutanan penanganannya berada di bawah Daerah Tingkat II yang mencakup kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan penyuluhan kehutanan.



Penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dan pengelolaan sumberdaya manusia penyuluh kehutanan menjadi kewenangan pemerintah daerah tingkat II.

Ditinjau dari tingkat ketrampilan dan keahliannya, Penyuluh Kehutanan dibedakan atas Penyuluh Kehutanan Tingkat Terampil dan Penyuluh Kehutanan Tingkat Ahli. Penyuluh Kehutanan yang terdapat di Indonesia sebanyak 4.064 orang, sebagian besar (84,08%) didominasi oleh Penyuluh Kehutanan Terampil dan 15,92 % adalah Penyuluh Kehutanan Tingkat Ahli. Jumlah Penyuluh Kehutanan di Provinsi Jawa Barat sebanyak 602 orang atau 14,81 % dari jumlah Penyuluh Kehutanan yang ada dan 82,06 % dari jumlah Penyuluh Kehutanan di Provinsi Jawa Barat adalah Penyuluh Kehutanan Terampil (Pusbinluh 2008). Terbatasnya jumlah Penyuluh Kehutanan berdampak pada penempatan dan pembagian wilayah kerja yang tidak seragam.

Salah satu syarat yang harus dimiliki oleh seorang Penyuluh Kehutanan sesuai kriteria dan standar penyuluhan kehutanan adalah mempunyai wilayah kerja yang jelas (SK Menhut No. 8206/Kpts-II/2002). Pada pelaksanaannya, tidak semua Penyuluh Kehutanan memiliki wilayah kerja yang jelas, sebagian ada yang ditempatkan dan diperbantukan pada satu bidang atau kelompok jabatan fungsional di kantor kabupaten. Secara umum Penyuluh Kehutanan yang ditempatkan di lapangan dan memiliki wilayah kerja yang jelas adalah Penyuluh Kehutanan Tingkat Terampil. Hal ini dikarenakan sejak awal keberadaannya Penyuluh Kehutanan ditempatkan di lapangan dengan wilayah kerja meliputi satu atau lebih wilayah administrasi desa maupun kecamatan dan dalam pelaksanaan pekerjaan Penyuluh Kehutanan Terampil menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu.

Penyuluh Kehutanan yang ditempatkan di lapangan dan memiliki wilayah kerja yang jelas, sudah tentu akan menemui dan menghadapi kompleksnya permasalahan di bidang kehutanan baik yang bersifat teknis maupun non teknis. 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.

Pemberlakuan otonomi daerah dan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 62 tahun 1998 berdampak pada penempatan atau reposisi para Penyuluh Kehutanan di instansi kabupaten yang menangani kegiatan di bidang kehutanan. Pada kenyataannya, instansi kabupaten yang dibentuk untuk menangani kegiatan pembangunan kehutanan sangat beragam. Kondisi ini juga dapat menimbulkan dan menciptakan iklim organisasi yang berbeda-beda bagi para Penyuluh Kehutanan.

Penelitian terhadap kinerja Penyuluh Kehutanan yang ada, baru terbatas pada pelaksanaan tugas pokoknya yang dilakukan oleh Hadiyanti (2002) di Kabupaten Cianjur. Hasil Penelitian yang difokuskan pada pengetahuan atas *content area*, *process area*, keinovatifan penyuluh dan akses terhadap jaringan komunikasi menjelaskan bahwa tingkat kinerja penyuluh secara nyata dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi : (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman kerja, (3) persepsi terhadap tanggungjawab, (4) persepsi terhadap tugas pokok dan (5) sikap terhadap tanggungjawab dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh kehutanan meliputi : (1) jumlah kompensasi, (2) tingkat pengakuan keberhasilan, (3) intensitas hubungan interpersonal, (4) intensitas supervisi, dan (5) tingkat ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan.

Faktor internal dan eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja penyuluh adalah motivasi terutama motivasi untuk berprestasi dan iklim organisasi penyuluh sebagai lembaga yang menaungi para Penyuluh Kehutanan.

Penelitian terhadap kinerja Penyuluh Kehutanan menjadi sangat penting sebagai upaya untuk mengadakan pembinaan dan peningkatan profesionalismenya sesuai tuntutan pembangunan di bidang kehutanan serta dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia kehutanan pada umumnya dan kualitas Penyuluh Kehutanan pada khususnya.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengidentifikasi motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat.
2. Menganalisis hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis diharapkan dapat memberi khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu penyuluhan pembangunan.
2. Secara praktis diharapkan menjadi masukan yang berarti bagi pemerintah dalam hal ini Departemen Kehutanan dan penyelenggara penyuluhan kehutanan di daerah, penyuluh, dan pihak yang terkait dalam rangka upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan pembinaan terhadap Penyuluh Kehutanan.
3. Sebagai informasi yang dapat digunakan untuk kegiatan lebih lanjut bagi para peneliti terhadap permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

## TINJAUAN PUSTAKA

Istilah “penyuluhan” atau “*extension*” pertama kali digunakan pada pertengahan abad 19 oleh Universitas Oxford dan Cambridge. Istilah lain dalam bahasa Belanda yaitu “*voorlichting*”, yang berarti penerangan untuk menolong seseorang menemukan jalan keluar, di Jerman dikenal sebagai “*advisory work*” (*beratung*) yang berarti seorang pakar dapat memberi petunjuk kepada seseorang tetapi orang tersebut yang berhak untuk menentukan pilihannya, di Perancis menggunakan istilah “*vulgarization*” yang menekankan pentingnya menyederhanakan pesan bagi orang awam dan “*capacitation*” dalam bahasa Spanyol menunjukkan adanya keinginan untuk meningkatkan kemampuan manusia (van den Ban dan Hawkins 1999). Indonesia menggunakan istilah penyuluhan sebagai terjemahan dari “*voorlichting*” yang berarti obor atau suluh (Mardikanto 2003).

Batasan penyuluhan menurut beberapa pendapat antara lain: Penyuluhan merupakan keterlibatan seseorang untuk melakukan komunikasi informasi secara sadar dengan tujuan membantu sesamanya memberikan pendapat sehingga bisa membuat keputusan yang benar (van den Ban dan Hawkins 1999).

Mardikanto (2003), mengartikan penyuluhan sebagai proses perubahan sosial, ekonomi, dan politik untuk memberdayakan dan memperkuat kemampuan masyarakat melalui proses belajar bersama yang partisipatif, agar terjadi perubahan perilaku pada diri semua stakeholder (individu, kelompok, kelembagaan) yang terlibat dalam proses pembangunan, demi terwujudnya kehidupan yang semakin berdaya, mandiri, partisipatif, dan sejahtera secara berkelanjutan.

Menurut Asngari (2003), penyuluhan adalah kegiatan mendidik orang (kegiatan pendidikan) dengan tujuan mengubah perilaku klien sesuai dengan yang direncanakan/dikehendaki yakni orang makin modern. Ini merupakan usaha mengembangkan (memberdayakan) potensi individu klien agar lebih berdaya secara mandiri.

Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan menyatakan bahwa penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mereka mau dan

mampu menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses pasar, teknologi, permodalan dan sumberdaya lainnya, sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Konteks penyuluhan kehutanan, Anderson dan Farrington (1996), menyatakan :

*“... forestry extension can be defined as a systematic process of the exchange of ideas, knowledge and techniques leading to mutual changes in attitudes, practices, knowledge, values and behaviour aimed at improved forest and tree management”.*

Penyuluhan Kehutanan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis tentang pertukaran ide-ide, pengetahuan dan teknik-teknik yang menyebabkan perubahan sikap, praktek-praktek, pengetahuan, nilai-nilai dan perilaku (petani) yang bertujuan perbaikan sumberdaya hutan dan manajemen hutannya”.

Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor : 132/Menhut-II/2004 tentang Pedoman Umum Penyuluhan Kehutanan, mendefinisikan penyuluhan kehutanan sebagai proses pengembangan pengetahuan, sikap, dan perilaku kelompok masyarakat sasaran agar mereka tahu, mau dan mampu memahami, melaksanakan dan mengelola usaha-usaha kehutanan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan sekaligus mempunyai kepedulian dan berpartisipasi aktif dalam pelestarian hutan dan lingkungan.

Pasal 56 Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan dinyatakan Penyuluhan Kehutanan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan serta mengubah sikap dan perilaku masyarakat agar mau dan mampu mendukung pembangunan kehutanan atas dasar iman dan taqwa serta sadar akan pentingnya sumberdaya hutan bagi kehidupan.

### **Penyuluh Kehutanan**

Penyuluh oleh Rogers (1983) dalam Dephutbun (2000) diartikan sebagai seseorang yang atas nama pemerintah atau lembaga penyuluhan berkewajiban untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seseorang/masyarakat sasaran penyuluhan untuk menerapkan suatu inovasi.

Undang-Undang 16 tahun 2006 menyatakan penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, atau penyuluh kehutanan baik penyuluh PNS, swasta, maupun swadaya, yang selanjutnya disebut penyuluh adalah perorangan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut penyuluh PNS adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian, perikanan, atau kehutanan untuk melakukan kegiatan penyuluhan.

Penyuluh Kehutanan merupakan salah satu jabatan fungsional di bawah pembinaan Departemen Kehutanan. Penyuluh Kehutanan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan penyuluhan kehutanan (SK MENPAN Nomor : 130/KEP/M.PAN/12/2002).

Penyuluh Kehutanan, sebagai sumber daya manusia kehutanan merupakan salah satu unsur pelaksana dan penanggung jawab pembangunan kehutanan (Hidayat, 2004). Menghadapi kompleksnya permasalahan yang dihadapi di bidang kehutanan, baik yang bersifat teknis maupun non teknis, maka sumberdaya manusia penyuluhan kehutanan harus didukung dengan tenaga-tenaga fungsional Penyuluh Kehutanan yang handal dan profesional serta memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Kompetensi yang harus dimiliki oleh Penyuluh Kehutanan untuk dapat mengemban dan melaksanakan tugas sebagai penyuluh dengan kriteria yang memenuhi persyaratan sesuai dengan bidang tugasnya, seperti : *Pertama*, menguasai teknologi penyuluhan yang meliputi antara lain : metode, materi, komunikasi, teknik fasilitas dan teknik penyuluhan. *Kedua*, menguasai teknologi pemberdayaan masyarakat meliputi pendampingan dan penguatan kelembagaan. *Ketiga*, memiliki pengetahuan substansi kehutanan yang meliputi : isu kehutanan, kebijakan kehutanan, lembaga kehutanan dan teknologi kehutanan. *Selanjutnya*, memahami sistem agrisylvobisnis yaitu kegiatan usaha yang memadukan komoditas pertanian dan kehutanan pada satu areal yang meliputi : pengetahuan, sosial ekonomi dan pemasaran di bidang agrisylvobisnis.

Seorang PNS Penyuluh Kehutanan harus memenuhi beberapa persyaratan, sesuai prinsip profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat yang

ditentukan serta syarat-syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan melalui mekanisme pengangkatan pertama dan pengangkatan perpindahan jabatan.

### **Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan**

Penyuluh Kehutanan ditetapkan sebagai Jabatan Fungsional dengan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 130/KEP/M.PAN/12/2002 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya. Sebagai salah satu jabatan fungsional yang dibina oleh Departemen Kehutanan, Badan Kepegawaian Negara selaku pembina PNS menerbitkan Surat Keputusan Nomor 35 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya yang ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 272/Kpts-II/2003 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya.

Berdasarkan tingkat ketrampilan dan keahliannya, Penyuluh Kehutanan dibedakan atas :

- 1) Penyuluh Kehutanan Tingkat Terampil, yaitu jabatan fungsional Penyuluh Kehutanan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya menggunakan prosedur dan teknik kerja tertentu. Jenjang jabatan Penyuluh Kehutanan Tingkat Terampil terdiri atas : a) Pelaksana, b) Pelaksana Lanjutan, dan c) Penyelia.
- 2) Penyuluh Kehutanan Tingkat Ahli, yaitu jabatan fungsional Penyuluh Kehutanan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya didasarkan atas disiplin ilmu pengetahuan, metodologi dan teknik analisis tertentu. Jenjang jabatan Penyuluh Kehutanan Tingkat Ahli terdiri atas : a) Pertama, b) Muda, dan c) Madya.

Tugas pokok Penyuluh Kehutanan adalah menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan penyuluhan kehutanan. Unsur dan subunsur kegiatan Penyuluh Kehutanan terdiri atas :

- 1) Pendidikan, meliputi :

- a. Melaksanakan pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar
  - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan fungsional bidang penyuluhan kehutanan dan memperoleh STPPL atau sertifikat
- 2) Persiapan Penyuluhan Kehutanan, meliputi :
- a. Melaksanakan identifikasi wilayah dan agroekosistem serta kebutuhan teknologi kehutanan
  - b. Menyusun program penyuluhan kehutanan
  - c. Menyusun rencana kerja penyuluhan kehutanan
  - d. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan
- 3) Pelaksanaan Penyuluhan Kehutanan, meliputi :
- a. Menyusun materi penyuluhan kehutanan
  - b. Menerapkan metode penyuluhan kehutanan
  - c. Mengembangkan swadaya dan swakarya kelompok sasaran
- 4) Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Pelaksanaan Penyuluhan Kehutanan, meliputi :
- a. Memantau pelaksanaan penyuluhan kehutanan
  - b. Mengevaluasi pelaksanaan penyuluhan kehutanan
  - c. Membuat laporan pelaksanaan penyuluhan kehutanan
- 5) Pengembangan Penyuluhan Kehutanan, meliputi :
- a. Mengembangkan aspek kelembagaan/manajemen penyuluhan kehutanan
  - b. Mengembangkan aspek teknik, metodologi, materi, sarana dan alat bantu penyuluhan kehutanan
- 6) Pengembangan Profesi, meliputi :
- a. Membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang penyuluhan kehutanan
  - b. Mengembangkan teknologi tepat guna di bidang penyuluhan kehutanan
  - c. Merumuskan sistem penyuluhan kehutanan
  - d. Membuat buku pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis di bidang penyuluhan kehutanan
- 7) Penunjang Penyuluhan Kehutanan, meliputi :
- a. Mengajar dan melatih di bidang penyuluhan kehutanan



- b. Menterjemahkan/menyadur buku dan bahan-bahan lain di bidang penyuluhan kehutanan
- c. Mengikuti seminar/lokakarya di bidang penyuluhan kehutanan
- d. Menjadi anggota Tim Penilai Jabatan Penyuluh Kehutanan
- e. Memperoleh gelar kesarjanaan lainnya
- f. Menjadi anggota organisasi profesi di bidang penyuluhan kehutanan
- g. Memperoleh piagam kehormatan

### **Kinerja Penyuluh Kehutanan**

#### **Pengertian Kinerja dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya**

Istilah kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005), diartikan sebagai: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja. Kamus Inggris Indonesia (Echols dan Shadily 2003), *performance* memiliki beberapa arti, namun yang lebih mendekati adalah dayaguna, prestasi, hasil. Menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, dalam Prawirosentono (1999), *performance* berasal dari akar kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa “*entries*” antara lain: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Prawirosentono (1999), menyatakan “*Performance* atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Davis and Newstrom (1996), menyatakan motivasi dan kemampuan secara bersama-sama menentukan potensi prestasi seseorang (kemampuan x motivasi = prestasi manusia). Pendapat senada dikemukakan oleh Hamner dan Organ (1978) dalam Gibson *et al.* (1994), merumuskan *performance* sebagai hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan.

$P = f(M \times A)$   
 P = *performance* atau prestasi  
 f = fungsi perkalian  
 M = Motivasi yakni kekuatan  
 A = Kemampuan (*ability*)

Sumardjo (2008), berpendapat kinerja (*performance*) penyuluh merupakan hasil dari implementasi kompetensi penyuluh yang pengukurannya dapat dilihat dari dimensi-dimensi perilaku (*behavior*), seperti kognitif, afektif dan psikomotorik atau konatif.

Beberapa pengertian mengenai kinerja dapat diambil kesimpulan kinerja penyuluh adalah hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh penyuluh yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal.

### **Pengertian Penilaian Kinerja dan Manfaatnya**

Zweig (1991) dalam Prawirosentono (1999), menyatakan :

*"Performance appraisal is the process used by management to inform employees individually how well they are doing in the eyes of the company"*.

Penilaian Kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan.

Rivai (2006) menyatakan penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Prakteknya, istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Selanjutnya, instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereviu kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti: (1) mendorong peningkatan prestasi kerja, (2) sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, (3) mutasi pegawai, (4) menyusun program pendidikan dan pelatihan, dan (5) membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi (Siagian 2006).

Menurut Wursanto (1989), penilaian pegawai perlu dilakukan karena penilaian pegawai memiliki manfaat ganda, yaitu bagi pegawai dan bagi perusahaan. Manfaat penilaian bagi pegawai antara lain: (1) menciptakan iklim kehidupan perusahaan, yang dapat menjamin kepastian hukum bagi pegawai, (2) memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan (3) melatih pegawai untuk selalu berdisiplin dalam segala hal, baik ketika pimpinan hadir maupun tidak hadir. Selanjutnya, manfaat penilaian pegawai bagi perusahaan antara lain: (1) mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai sehingga pembinaan pegawai dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan, (2) hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan tugasnya (*the right man in the right place*), dan (3) memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan ketrampilan pegawai.

### **Subpeubah Kinerja**

Menurut Prawirosentono (1999), hal-hal yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja seorang pegawai adalah: (a) pengetahuan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, (b) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (c) pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, (d) tingkat produktivitas pegawai, (e) pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugasnya, (f) kemandirian dan kerjasama, dan (g) kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan gagasan.

Prawirosentono (1999), lebih lanjut mengelompokkan hal-hal yang meliputi penilaian kinerja seorang pegawai sebagai berikut: Pertama, penilaian

umum meliputi: penilaian atas jumlah pekerjaannya, kualitas pekerjaannya, kemampuan kerjasama dalam tim, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasannya, sikap atau perilakunya dan dorongan (inisiatif) untuk melaksanakan pekerjaan. Kedua, penilaian atas ketrampilan meliputi: penilaian atas ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan yang tepat, kepemimpinan (untuk mendorong teman-temannya bekerja lebih baik), kemampuan administrasi (mengatur urutan kerja yang tepat), dan kreativitas serta inovasi agar hasil pekerjaan lebih baik. Berikutnya, penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, terutama bagi karyawan yang mempunyai banyak tanggungjawab (tugas pekerjaan), termasuk mengatur waktu dan upaya menekan biaya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam format penilaian kerja pegawai menurut Byars dan Rue (1991), meliputi: (1) kualitas dari pekerjaan, yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya, (2) kuantitas dari pekerjaan, yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat, (3) kerja sama, yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, terhadap teman kerja dan pimpinannya, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat dimana pegawai mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya, (5) kehandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan berperilaku dalam peraturan unit kerja.

Sejak diberlakukannya otonomi daerah, melalui Peraturan Pemerintah 62 Tahun 1998, tentang penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang kehutanan kepada daerah seyogyanya Penyuluh Kehutanan mengetahui apa yang menjadi tugas dan kewenangan pemerintah daerah di bidang kehutanan sesuai dengan potensi dan karakteristik sumberdaya hutan masing-masing daerah kabupaten/kota. Hal ini disebabkan penyuluhan kehutanan sebagai salah satu bidang yang diserahkan kepada daerah meliputi: kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi penyelenggaraan penyuluhan kehutanan.

Bidang kehutanan yang diserahkan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota berdasarkan PP 62 tahun 1998 adalah: (1) penghijauan dan konservasi tanah dan air, (2) persuteraan alam, (3) perlebahan, (4) pengelolaan hutan milik/hutan rakyat, (5) pengelolaan hutan lindung, (6) penyuluhan kehutanan, (7) Pengelolaan hasil hutan non kayu, (8) perburuan tradisional yang tidak dilindungi pada areal buru, (9) perlindungan hutan, dan (10) pelatihan ketrampilan masyarakat di bidang kehutanan. Jika dikelompokkan ke dalam subtansi kehutanan dengan memperhatikan struktur organisasi Departemen Kehutanan dan kebijakan prioritas pembangunan kehutanan tahun 2005-2009 seperti tabel berikut :

Tabel 1. Pengelompokan Subtansi Kehutanan dan Kegiatan Urusan Pemerintah di Bidang Kehutanan yang diserahkan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

Subtansi Kehutanan	Kegiatan
Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam (PHKA)	Pengelolaan hutan lindung
	Perburuan tradisional yang tidak dilindungi pada areal buru
	Perlindungan hutan
	Penyuluhan kehutanan
Rehabilitasi Lahan dan Perhutanan Sosial (RLPS)	Pelatihan ketrampilan masyarakat di bidang kehutanan
	Penghijauan dan konservasi tanah dan air
	Persuteraan alam
	Perlebahan
	Penyuluhan kehutanan
Bina Produksi Kehutanan (BPK)	Pelatihan ketrampilan masyarakat di bidang kehutanan
	Pengelolaan hutan milik/hutan rakyat
	Pengelolaan hasil hutan non kayu
	Penyuluhan kehutanan
	Pelatihan ketrampilan masyarakat di bidang kehutanan

## Motivasi Berprestasi

### Pengertian Motivasi Berprestasi

Zainun (1989) menyatakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Motivasi menurut Robbins (2000), adalah “...*the willingness to do something and is conditioned by this action’s ability to satisfy some need for the individual*”.

Menurut Good and Brophy (1990),

“Motivation is a hypothetical construct used to explain the initiation, direction, intensity, and persistence of goal-directed behavior. It subsumes concepts such as *need for achievement, need for affiliation, incentives (reward and punishment), habit, discrepancy, and curiosity*.”

Motivasi adalah suatu konsepsi hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan konsep tentang inisiasi, arah, intensitas dan ketekunan individu mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digolongkan pada kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkelompok, sanksi (penghargaan atau hukuman), kebiasaan, kecurigaan/keingintahuan, dan pertentangan.

Halim, dkk (1987) mengartikan motivasi sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja.

Motif utama manusia dalam bekerja menurut Atkinson dan McClelland dalam Zainun (1989), yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman, dan kebutuhan untuk berkuasa. Teori kebutuhan McClelland terfokus pada tiga kebutuhan : prestasi, kekuasaan dan kelompok pertemanan (Robbins 2003) yang didefinisikan sebagai berikut :

- a) *Need for achievement*: Dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasarkan seperangkat standar, untuk berusaha keras supaya sukses.
- b) *Need for power*: Kebutuhan akan membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) *Need for affiliation*: Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan akrab.

Motivasi berprestasi berarti “...*doing something well or doing something better than it had been done before, more efficiently, more quickly with labor, with a better result*” (McClelland 1953). Berdasarkan definisi tersebut individu yang memiliki motif berprestasi mau berbuat lebih baik dari orang lain atau mengerjakan sesuatu secara lebih baik daripada yang sebelumnya, lebih efisien, lebih cepat dengan tenaga kerja, dengan hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan dengan seberapa jauh individu dimotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. (Stoner dan Wankel 1986).

Menurut Newstrom dan Davis (1993):

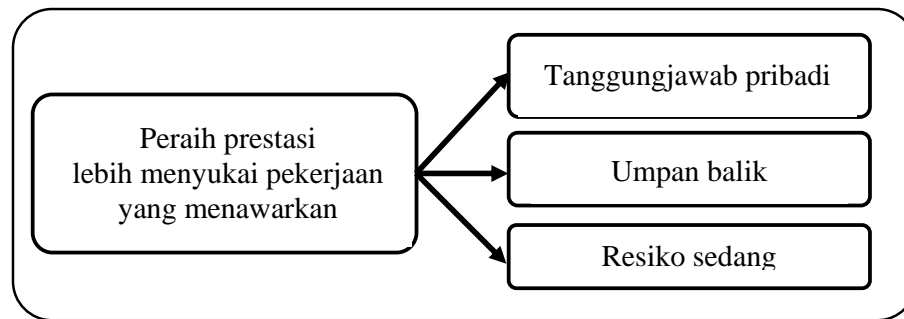
*Achievement Motivation is a drive some people have to pursue and attain goal* (Motivasi berprestasi adalah sebuah dorongan yang dimiliki orang untuk mengejar dan mencapai tujuan).

Kesimpulan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya.

### **Subpeubah Motivasi Berprestasi**

McClelland dalam Robbins (2003) dari riset kebutuhan akan prestasi menemukan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri dari orang lain berdasar hasrat untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan dengan cara yang lebih baik, mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggungjawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah, dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja sehingga dapat mengetahui dengan mudah apakah jadi lebih baik atau tidak, dan dapat menentukan sasaran yang cukup menantang. Peraih prestasi tinggi lebih menyukai tantangan dalam menyelesaikan masalah dan menerima baik tanggungjawab pribadi atas sukses atau gagal, bukannya mengandalkan hal-hal yang bersifat kebetulan atau mengandalkan tindakan orang lain, menghindari apa yang dipersepsikan sebagai tugas yang terlalu mudah atau sukar, artinya menyukai tugas-tugas dengan kesulitan tingkat sedang. Selain itu, suka menentukan sasaran yang menuntut sedikit pengerahan diri.

Individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik dan resiko yang sedang-sedang saja. Hubungan tersebut oleh McClelland dalam Robbins (2000), digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Hubungan antara Peraih Prestasi dan Pekerjaan

Orang dengan kebutuhan prestasi yang tinggi akan tertarik dengan seberapa baik untuk melakukan secara pribadi dan tidak tertarik dengan mempengaruhi orang lain untuk melakukan dengan baik. Hal ini menyebabkan orang tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.

Kesimpulan bahwa ciri-ciri atau karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sebagai subpeubah dari penelitian ini adalah: (1) berusaha mencapai sukses karena usahanya, (2) berusaha menemukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi, (3) berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya, (4) menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (5) berusaha menghindari kegagalan, dan (6) berusaha untuk mengungguli orang lain

## **Iklm Organisasi**

### **Pengertian Iklm Organisasi**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi (Zainun 1989). Iklim organisasi menurut Tagiuri (1968) dalam Muhammad (2000) adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya yang mempengaruhi tingkah laku serta dapat diuraikan dengan istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Sedangkan Payne dan Pugh (1976) dalam Muhammad (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.



Menurut Litwin and Stringer (1968),

*“Organizational climate as a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour”*

Definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh Hillrieger dan Slocum dalam Jablin (1987) yang dikutip oleh Muhammad (2000) adalah sebagai suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.

Kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya. Tata kerja berkaitan dengan aturan atau sistem dan sebagainya dalam bekerja, sedangkan tata laku berhubungan dengan kebiasaan yang dianggap sebagai cara berperilaku yang diterima sebagai kaidah-kaidah pengatur.

### **Subpeubah Iklim Organisasi**

Menurut Zainun (1989), kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi yang terdiri atas: kebijaksanaan dan filsafat manajemen, gaya kepemimpinan, ciri-ciri struktural dan kondisi sosial dari kelompok kerja.

Hal-hal yang merupakan sifat hakikat tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap prestasi pegawai antara lain adalah luas, jumlah dan aneka ragamnya kegiatan, tingkat tanggungjawab dan wewenang untuk menyelesaikan tugas, segera tidaknya penyelesaian pekerjaan yang diinginkan, kendala pengawasan dan teknologi yang dihadapkan kepada pekerjaan serta pengetahuan dan ketrampilan yang dikehendaki untuk melaksanakan pekerjaan.

Dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000), terdiri atas: (1) rasa tanggungjawab, (2) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim. Lebih lanjut dijelaskan, iklim organisasi dapat dipelajari dengan mengobservasi jumlah otonomi secara individual, kebebasan yang dialami oleh individu, tingkat dan kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada

pekerja, orientasi ganjaran dari organisasi dan banyaknya dukungan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja.

Mill dalam Timpe (1991) menyatakan, *tanggung jawab* adalah sejauh mana para anggota organisasi bergantung pada penilaian individual, pimpinan menuntut anggotanya untuk memeriksa kembali segala sesuatunya, dan sejauh mana para anggota organisasi terdorong untuk memikirkan diri sendiri. *Standar prestasi*, yaitu sejauh mana standar kinerja ditetapkan dengan tinggi, para karyawan merasa bangga dengan kinerja mereka, adanya tekanan untuk bekerja dan sejauh mana para pimpinan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang. *Penghargaan*, yaitu sejauh mana anggota organisasi dipromosikan berdasarkan kinerja mereka, adanya penghargaan karena telah bekerja dengan baik dan adanya hukuman karena telah berbuat kesalahan *Semangat kelompok*, yaitu sejauh mana adanya semangat kelompok dalam organisasi tersebut, adanya sikap kerja sama antara manajemen dan para karyawannya, adanya pertengkaran-pertengkaran diantara anggota staf .

### **Hasil Penelitian Yang Relevan**

Hadiyanti (2002) dalam penelitiannya menyatakan, berdasarkan hasil uji statistik membuktikan bahwa tingkat kinerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Cianjur dalam pelaksanaan tugas pokoknya secara nyata dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi : (1) tingkat pendidikan, 2) pengalaman kerja, 3) persepsi terhadap tanggungjawab, (4) persepsi terhadap tugas pokok, dan (5) sikap terhadap tanggungjawab. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja penyuluh kehutanan meliputi : (1) jumlah kompensasi, (2) tingkat pengakuan keberhasilan, (3) intensitas hubungan interpersonal, (4) intensitas supervisi, dan (5) tingkat ketersediaan sarana dan prasarana penyuluhan.

Hasil penelitian Leilani dan Jahi (2006) mengenai kinerja Penyuluh Pertanian di beberapa kabupaten Provinsi Jawa Barat, menyimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai salah satu karakteristik Penyuluh Pertanian yang diuji, berhubungan erat dengan kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas pokok.

## **KERANGKA BERPIKIR**

### **Kerangka Berpikir**

Keberhasilan para Penyuluh Kehutanan dalam pelaksanaan tugas guna mendukung pelaksanaan pembangunan di bidang kehutanan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja penyuluh adalah motivasi, khususnya motivasi berprestasi, sedangkan faktor eksternal adalah iklim organisasi. Kedua peubah ini diduga mempunyai hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Zainun (1998) menyatakan bahwa syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja adalah motivasi dan kemampuan. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah iklim organisasi.

Subpeubah dari peubah motivasi berprestasi yang diduga berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil dalam penelitian terdiri atas: (1) berusaha mencapai sukses karena usahanya, (2) berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi, (3) berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya, (4) menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (5) berusaha menghindari kegagalan, dan (6) berusaha untuk mengungguli orang lain, sedangkan subpeubah dari peubah iklim organisasi yang diduga berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil dalam penelitian ini terdiri atas: (1) rasa tanggungjawab, (2) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim.

Subpeubah dari peubah kinerja Penyuluh Kehutanan dalam penelitian ini terdiri atas: (1) kualitas dari pekerjaan, (2) kuantitas dari pekerjaan, (3) kerjasama, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, (5) kehandalan dari pekerjaan, dan (6) kehadiran dan ketepatan waktu.

### **Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan**

Penyuluh Kehutanan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi mempunyai peluang untuk sukses dan mengungguli orang lain, berusaha

menemukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi, berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya dan berusaha menghindari kegagalan dan mempunyai perilaku dan sikap kerja yang positif dan akan bekerja dengan baik, dalam upaya mencapai tujuan yang hendak dicapai. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi sebagai suatu kebutuhan akan dapat mendorongnya untuk mencapai tujuan, karena dengan bekerja kebutuhan yang menjadi harapannya akan terpenuhi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

### **Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan**

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi yang jelas dan baik serta menyenangkan, akan memberikan dorongan kepada Penyuluh Kehutanan untuk bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab sebagai penyuluh. Dorongan semangat antar sesama rekan kerja maupun atasan sebagai suatu tim dan adanya rasa persaudaraan, standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan serta ganjaran atau reward atas hasil pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang optimal.

### **Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan**

Penyuluh kehutanan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja dan didukung dengan iklim organisasi yang jelas, baik dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja Penyuluh Kehutanan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, di samping kebutuhan Penyuluh Kehutanan terpenuhi, pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan dapat berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi dalam penyelenggaraan penyuluhan kehutanan dapat tercapai.

Bagan kerangka berpikir penelitian, sebagai penjabaran dari peubah-peubah yang diteliti disajikan pada Gambar 2:



Gambar 2. Bagan Kerangka Berpikir Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil secara sendiri-sendiri.
2. Terdapat hubungan nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil secara bersama-sama.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat selama dua bulan dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2009. Pemilihan lokasi ditetapkan secara sengaja dengan pertimbangan kedua kabupaten tersebut merupakan pemenang Lomba Penghijauan dan Konservasi Alam Tingkat Provinsi Jawa Barat tahun 2008 kategori Penyuluh Kehutanan.

### **Populasi dan Sampel**

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh Kehutanan Terampil yang terdapat di Provinsi Jawa Barat dengan jumlah populasi sebanyak 494 orang, sedangkan populasi terjangkau adalah seluruh Penyuluh Kehutanan Terampil sebanyak 43 orang yang terdapat di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan sebagai lokasi penelitian (Pusbinluh 2008). Sampel populasi ditetapkan sebanyak 30 orang dari populasi terjangkau. Pengambilan jumlah sampel ini sesuai dengan pernyataan Gay (1976) dalam Sevilla *et al.* (1993) yang menyatakan ukuran minimum yang dapat diterima untuk penelitian korelasi sebanyak 30 subyek. Dasar pertimbangan penentuan Penyuluh Kehutanan Terampil sebagai target populasi dan sampel populasi adalah secara umum dan sejak awal keberadaannya, Penyuluh Kehutanan Terampil ditempatkan di lapangan dan mempunyai wilayah kerja yang jelas (SK Menhut Nomor 8206/Kpts-II/2002), sedangkan Penyuluh Kehutanan Ahli tidak semuanya ditempatkan di lapangan, sebagian ada yang diperbantukan di kantor sehingga tidak mempunyai wilayah kerja yang jelas.

Pengambilan sampel dilakukan secara *proportional random sampling* dari jumlah Penyuluh Kehutanan Terampil yang terdapat di masing-masing kabupaten terhadap jumlah total dengan cara mengalikan hasil bagi jumlah Penyuluh Kehutanan Terampil di masing-masing kabupaten dengan jumlah total Penyuluh Kehutanan Terampil yang dijadikan sampel dalam penelitian. Jumlah Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan sebagai populasi terjangkau dan sampel populasi seperti Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Populasi dan Sampel Penyuluh Kehutanan Terampil.

Jenjang Jabatan	Kabupaten	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Penyuluh Kehutanan Terampil	Purwakarta	23	16
Penyuluh Kehutanan Terampil	Kuningan	20	14
Jumlah Total :		43	30

Sumber : Statistik Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan Departemen Kehutanan Tahun 2007.

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian untuk menguji hubungan antarpeubah yang dihipotesiskan (Faisal 1989). Hubungan antarpeubah yang diuji atau membuktikan hipotesa yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak dalam penelitian ini adalah hubungan motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) sebagai peubah bebas terhadap kinerja Penyuluh Kehutanan ( $Y$ ) sebagai peubah terikat.

### Data dan Instrumen

#### Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas :

- 1) Motivasi berprestasi, meliputi: (a) usaha mencapai sukses karena usahanya, (b) usaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi, (c) keinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya, (d) menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (e) usaha menghindari kegagalan, dan (f) usaha untuk mengungguli orang lain.
- 2) Iklim Organisasi, meliputi: (a) rasa tanggungjawab, (b) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (c) ganjaran atau reward, rasa persaudaraan, dan (e) semangat tim.
- 3) Kinerja Penyuluh Kehutanan, meliputi : (a) kualitas dari pekerjaan, (b) kuantitas dari pekerjaan, (c) kerja sama, (d) pengetahuan terhadap pekerjaan, (e) kehandalan dari pekerjaan, dan (f) kehadiran dan ketepatan waktu.

## Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner yang disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dan dipergunakan sebagai bahan wawancara. Sevilla *et al.* (1993), menyatakan bila kuesioner digunakan dalam wawancara maka disebut kuisisioner wawancara.

## Validitas dan Reliabilitas

### Validitas

Sevilla *et al.* (1993), mendefinisikan validitas sebagai derajat ketepatan suatu alat ukur tentang pokok isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Ancok 1995). Validitas alat pengumpul data menurut pendapat beberapa ahli digolongkan atas beberapa jenis, yakni : 1) validitas konstruk (*construct validity*), 2) validitas isi (*content validity*), 3) validitas prediktif (*predictif validity*), 4) validitas eksternal (*external validity*) dan 5) validitas rupa (*face validity*)

Uji validitas pada instrumen meliputi validitas konstruk dan validitas isi. Menurut Riduwan (2006), pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruk (*construct validity*), dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Menguji validitas konstruk, digunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*), yaitu setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur berdasarkan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksi dengan dikonsultasikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun. Pengujian validitas isi, dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana instrumen tersebut mencerminkan isi yang dikehendaki.

Hasil pengumpulan data uji coba tersebut, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2003) dengan formula sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

N = Jumlah penyuluh



X = Skor pernyataan nomor x dalam kuisisioner

Y = Skor total pernyataan nomor x dalam kuisisioner

Nilai  $r_{xy}$  yang diperoleh dibandingkan dengan syarat minimum untuk memenuhi syarat yaitu  $r = 0,3$  (Masrun 1979 dalam Sugiyono 2007). Pendapat lain dikemukakan oleh (Sevilla *et al.* 1993) yang menyatakan, umumnya para peneliti mempertimbangkan bahwa koefisien korelasi 0,30 ke atas adalah indikasi dari soal-soal yang baik. Artinya, jika koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid (Sugiyono 2007), sedangkan bila koefisien korelasi lebih kecil maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid dan perlu ada perbaikan atau butir tersebut dikeluarkan dari instrumen.

### Reliabilitas

Istilah lain yang digunakan sehubungan dengan reliabilitas adalah stabilitas, dapat dipercaya, dan dapat diramalkan. Definisi reliabilitas yang lebih komprehensif adalah derajat ketepatan dan ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian (Sevilla *et al.* 1993).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach-alpa*. Menurut Umar (2003), mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10, 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan teknik dari *Cronbach*, dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  : reliabilitas instrumen

k : banyak butir pertanyaan/pernyataan

$\sigma_b^2$  : varians total

$\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians butir

Nilai  $r_{11}$  yang diperoleh dibandingkan dengan syarat minimum untuk reliabelnya suatu instrumen penelitian. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $> 0,60$  (Gozali 2002).

### **Uji Validitas dan Reliabilitas.**

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen, agar dapat digunakan sehingga diperoleh data yang dibutuhkan dan dapat dipertanggungjawabkan dilakukan uji coba instrumen. Instrumen diuji coba melalui 2 tahapan, yakni pada tahap penyusunan kuisioner dan uji coba lapangan.

Pada tahap penyusunan kuisioner, instrumen diuji coba pada bulan Pebruari dan Maret 2009 untuk memperoleh validitas konstruk melalui pendapat dari ahli (*judgment experts*) yaitu pendapat dari Koordinator Penyuluh Kehutanan Ahli yang merangkap Ketua Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional pada Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan dan Ketua Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional pada Sekretariat Jenderal Departemen Kehutanan (Lampiran 1 dan 2).

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai syarat minimum 0,3. Nilai koefisien alpha uji reliabilitas peubah motivasi berprestasi sebesar 0,8770, peubah iklim organisasi sebesar 0,9287 dan peubah kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil sebesar 0,9235. Nilai koefisien alpha lebih besar dari syarat minimum untuk reliabelnya suatu penelitian ( $> 0,60$ ) Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen disimpulkan instrumen valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian (Lampiran 3 dan 4).

### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian dilakukan di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat pada bulan Maret dan April 2009, (Lampiran 5 dan 6). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis data, yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer berupa peubah utama yang diteliti yaitu: faktor motivasi berprestasi, faktor iklim organisasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan.

Cara pengumpulan data primer yang digunakan adalah wawancara dan pencatatan melalui kuisioner wawancara dengan pernyataan tertutup yang diambil langsung kepada Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan. Peneliti dibantu oleh 3 orang tenaga enumerator dengan tingkat pendidikan Diploma IV.

Data sekunder adalah data yang berkaitan dengan jumlah Penyuluh Kehutanan, instansi dan keadaan organisasi yang menaungi Penyuluh Kehutanan Terampil yang diperoleh melalui Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Purwakarta, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Kuningan dan Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan Departemen Kehutanan sesuai data yang diperlukan.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan menggunakan: (1) Analisis deskriptif, digunakan untuk mendeskripsikan faktor motivasi berprestasi dan faktor iklim organisasi sebagai peubah bebas dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil sebagai peubah terikat; (2) Analisis koefisien *Pearson correlation* dan korelasi ganda, digunakan untuk menguji atau membuktikan hipotesis menerima atau menolak hubungan antara peubah bebas dan peubah terikat yang dinyatakan dalam hipotesis penelitian.

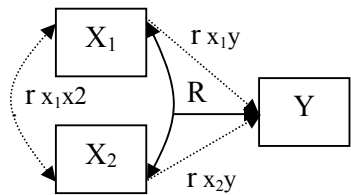
Muhidin dan Abdurahman (2007), koefisien *Pearson correlation* dihitung dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)\} \{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien *Pearson correlation*
- N = Jumlah penyuluh
- X = Total Skor pernyataan peubah X
- Y = Total Skor pernyataan peubah Y

Wirawan (2001) dalam Muhidin dan Abdurahman (2007), koefisien korelasi ganda dirumuskan :



$$R_{X_1X_2Y} = \frac{\sqrt{r^2_{X_1Y} + r^2_{X_2Y} - 2 \cdot r^2_{X_1Y} \cdot r^2_{X_2Y} \cdot r^2_{X_1X_2}}}{1 - r^2_{X_1X_2}}$$

Keterangan :

$R_{X_1X_2Y}$  = Korelasi Ganda

$r^2_{X_1Y}$  = Kuadrat koefisien peubah  $X_1$  dengan peubah  $Y$

$r^2_{X_2Y}$  = Kuadrat koefisien peubah  $X_2$  dengan peubah  $Y$

$r^2_{X_1X_2}$  = Kuadrat koefisien peubah  $X_1$  dengan peubah  $X_2$

Pengolah data selanjutnya dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 11,5 *for windows*.

### Definisi Operasional dan Pengukuran

Untuk memperoleh batasan yang jelas, peubah dan subpeubah yang diteliti didefinisi secara operasional sehingga dapat dilakukan pengukuran. Parameter pengukuran menggunakan dua atau lebih pernyataan dalam skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2007).

Tingkat pengukuran data yang diperoleh dari skala Likert adalah data ordinal, sehingga harus diubah (transformasi) menjadi data interval. Salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat ukuran ordinal ke interval adalah *Method of Successive Intervals* (Muhidin dan Abdurahman 2007).

Hasil pengukuran berdasarkan jumlah skor total yang diperoleh dari butir pernyataan sesuai jumlah pernyataan yang terdapat dalam subpeubah. Untuk keperluan pendeskripsian, data yang diperoleh dari rentang skor tertinggi dengan

skor terendah dibagi menjadi tiga kategori sehingga diperoleh interval skor. Hasil pengukuran dikategorikan menjadi (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi.

### **Motivasi berprestasi**

Motivasi berprestasi adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya. Motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil diukur dengan menggunakan enam subpeubah, yaitu: (1) usaha mencapai sukses karena usahanya, (2) usaha menemukan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi, (3) keinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya, (4) menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (5) usaha menghindari kegagalan, dan (6) usaha untuk mengungguli orang lain.

Definisi operasional peubah, subpeubah, parameter pengukuran dan kategori penilaian motivasi berprestasi (Tabel 3).

Tabel 3. Definisi Operasional Peubah, Subpeubah, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Motivasi Berprestasi

Peubah / Subpeubah	Definisi Operasional	Parameter Pengukuran	Kategori Penilaian
Motivasi Berprestasi ( $X_1$ )	Suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri penyuluh untuk memperoleh keberhasilan dalam melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya.		
Berusaha mencapai sukses karena usahanya ( $X_{1.1}$ )	Sikap penyuluh untuk mencapai sukses dalam pekerjaan karena usahanya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah (2) sedang, dan (3) tinggi.
Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi ( $X_{1.2}$ )	Sikap penyuluh untuk menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya ( $X_{1.3}$ )	Sikap penyuluh untuk segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi.
Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar ( $X_{1.4}$ )	Sikap penyuluh untuk menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar dalam pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi.
Berusaha menghindari kegagalan ( $X_{1.5}$ )	Sikap penyuluh untuk menghindari kegagalan dalam pekerjaannya	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Berusaha untuk mengungguli orang lain ( $X_{1.6}$ )	Sikap penyuluh untuk mengungguli orang dalam pekerjaannya.	Dalam Skala Likert: Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi

**Iklm Organisasi**

Iklm organisasi merupakan tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku anggotanya. Iklm organisasi yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil diukur dengan menggunakan lima subpeubah, yaitu: (1) tanggungjawab, (2) standard atau harapan tentang kualitas kerja, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim.

Definisi operasional peubah, subpeubah, parameter pengukuran dan kategori penilaian iklm organisasi (Tabel 4).

Tabel 4. Definisi Operasional Peubah, Subpeubah, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Iklim Organisasi

Peubah / Subpeubah	Definisi Operasional	Parameter Pengukuran	Kategori Penilaian
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	Tata kerja dan tata laku dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku penyuluh		
Rasa tanggungjawab (X <sub>2.1</sub> )	Kebebasan yang dialami oleh penyuluh berdasarkan tingkat dan kejelasan struktur	Dalam Skala Likert: Tidak Jelas (1), Kurang Jelas (2), Jelas (3), dan Sangat Jelas (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan (X <sub>2.2</sub> )	Posisi dan tugas yang dibebankan kepada penyuluh	Dalam Skala Likert: Tidak Jelas (1), Kurang Jelas (2), Jelas (3), dan Sangat Jelas (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Ganjaran atau reward (X <sub>2.3</sub> )	Orientasi ganjaran yang diberikan oleh organisasi kepada penyuluh	Dalam Skala Likert: Tidak Jelas (1), Kurang Jelas (2), Jelas (3), dan Sangat Jelas (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Rasa Persaudaraan (X <sub>2.4</sub> )	Bentuk dukungan kehangatan yang diberikan oleh organisasi kepada penyuluh	Dalam Skala Likert: Tidak baik (1), Kurang Baik (2), Baik (3), dan Sangat Baik (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi
Semangat Tim (X <sub>2.5</sub> )	Sikap kerjasama di dalam organisasi	dalam Skala Likert : Tidak Setuju (1), Kurang Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang, dan (3) tinggi

### Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil merupakan hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh penyuluh yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal. Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil diukur dengan menggunakan enam subpeubah, yaitu: (1) kualitas dari



pekerjaan, (2) kuantitas dari pekerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, (5) kehandalan dari pekerjaan, dan (6) kehadiran dan ketepatan waktu.

Definisi operasional peubah, subpeubah, parameter pengukuran dan kategori penilaian kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Tabel 5).

Tabel 5. Definisi Operasional Peubah, Subpeubah, Parameter Pengukuran dan Kategori Penilaian Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil.

Peubah/ Subpeubah	Definisi Operasional	Parameter Pengukuran	Kategori Penilaian
Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Y)	Hasil yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh penyuluh yang dilatarbelakangi oleh motivasi dan kemampuan serta faktor eksternal		
Kualitas dari Pekerjaan (Y <sub>1</sub> )	Mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya	Dalam Skala Likert : Tidak baik (1), Kurang Baik (2), Baik (3), dan Sangat Baik (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah, hasil kuisioner dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi
Kuantitas dari Pekerjaan (Y <sub>2</sub> )	Jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat, pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat	Dalam Skala Likert : Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi
Kerjasama (Y <sub>3</sub> )	Sikap penyuluh terhadap rekan kerja, pimpinan dan klien (sasaran penyuluhan)	Dalam Skala Likert: Tidak baik (1), Kurang Baik (2), Baik (3), dan Sangat Baik (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner,, dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi
Pengetahuan terhadap Pekerjaan (Y <sub>4</sub> )	Tingkat pengetahuan dimana penyuluh mengerti mengenai bermacam prosedur dari pekerjaan dan tujuan-tujuannya	Dalam Skala Likert : Tidak Mengetahui (1), Kurang Mengetahui (2), Mengetahui (3), dan Sangat Mengetahui (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang dan (3) tinggi
Kehandalan dari Pekerjaan (Y <sub>5</sub> )	Keakuratan tugas yang diberikan dengan jabatan dan pembagian waktu yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan	Dalam Skala Likert : Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah, (2) sedang dan (3) tinggi
Kehadiran dan Ketepatan Waktu (Y <sub>6</sub> )	Catatan kedisiplinan dan ketaatan serta kemampuan penyuluh berperilaku dalam peraturan unit kerja	Dalam Skala Likert : Tidak Sesuai (1), Kurang Sesuai (2), Sesuai (3), dan Sangat Sesuai (4)	Rentang skor tertinggi dan terendah hasil kuisioner, dikategorikan: (1) rendah (2) sedang dan (3) tinggi

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Penyuluhan Kehutanan**

Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan berada di bawah naungan instansi teknis yang membidangi kegiatan kehutanan. Secara struktur organisasi, Penyuluh Kehutanan Terampil termasuk dalam Kelompok Jabatan Fungsional yang berada di bawah kepala dinas. Namun, dalam pembinaan sehari-hari berada di bawah bidang setingkat eselon III yang menangani kegiatan penyuluhan.

#### **Kabupaten Purwakarta**

Sejak tahun 2009, Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta berada di bawah naungan Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan. Sebelumnya, instansi yang menaungi Penyuluh Kehutanan Terampil adalah Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam. Koordinasi kegiatan penyuluhan termasuk penyuluhan kehutanan berada di Seksi Penyuluhan pada Bidang Sumber Daya dan Pengembangan Usaha.

Menurut Keputusan Kepala Dinas Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Purwakarta Nomor : 521.13/380.1/KJF/2009 tanggal 16 Maret 2009 tentang Penunjukan Wilayah Binaan Penyuluh Pertanian, Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Purwakarta, wilayah kerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Purwakarta secara umum meliputi satu desa per kecamatan berdasarkan wilayah administrasi pemerintahan.

#### **Kabupaten Kuningan**

Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Kuningan berada di bawah naungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan. Pembinaan sehari-hari berada di Seksi Penyuluhan. Sesuai dengan amanah Undang-undang Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, di Kabupaten Kuningan telah terbentuk Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K). Namun sampai dengan akhir pengumpulan data, Penyuluh Kehutanan Terampil tersebut masih berada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan dan belum dilimpahkan kepada BP4K Kabupaten Kuningan.

Menurut Keputusan Kepala Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Kuningan Nomor : 800/141/Kepeg tanggal 13 Pebruari 2008 tentang Jabatan dan Wilayah Kerja Penyuluh Kehutanan Lapangan (PKL) dan Pelaksana Fungsi PKL Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Kuningan, wilayah kerja Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Kuningan secara umum meliputi satu kecamatan. Jumlah desa yang menjadi wilayah binaan Penyuluh Kehutanan Terampil sesuai wilayah administrasi pemerintahan kecamatan meliputi paling sedikit 6 desa dan paling banyak 24 desa.

Deskriptif karakteristik Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purakarta dan Kabupaten Kuningan, seperti pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6. Deskriptif Karakteristik Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan.

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Umur	Muda (36 - 42 tahun)	6	20,0
	Sedang (43 - 49 tahun)	12	40,0
	Tua (> 49 tahun)	12	40,0
Jenis Kelamin	Pria	27	90,0
	Wanita	3	10,0
Jenjang Jabatan Fungsional	PK Pelaksana	9	30,0
	PK Pelaksana Lanjutan	11	37,0
	PK Penyelia	10	33,0
Masa Kerja	Baru (2 - 12 tahun)	2	6,7
	Sedang (13 - 23 tahun)	12	40,0
	Lama (> 23)	16	53,3
Pendidikan Terakhir	SLTA Umum	3	10,0
	SLTA Kejuruan (SPMA, SMTP dan STM)	21	70,0
	D.III	5	11,0
	S.1	1	3,0

Keterangan : N = 30

### Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil dilihat melalui enam subpeubah yaitu: (1) berusaha mencapai sukses karena usahanya, (2) berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi, (3) berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaanya, (4) menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (5) berusaha menghindari kegagalan, dan (6) berusaha untuk mengungguli orang lain (Tabel 7)

Tabel 7. Deskriptif Motivasi Berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil

Subpeubah	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	%
Berusaha mencapai sukses karena usahanya (X <sub>1.1</sub> )	Rendah (skor <6,07)	2	6,7
	Sedang (skor 6,07-9,14)	10	33,3
	<b>Tinggi (skor &gt;9,14)</b>	<b>18</b>	<b>60,0</b>
Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi (X <sub>1.2</sub> )	Rendah (skor <6,89)	4	13,7
	<b>Sedang (skor 6,89-8,70)</b>	<b>14</b>	<b>46,7</b>
	Tinggi (skor >8,70)	12	40,0
Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya (X <sub>1.3</sub> )	Rendah (skor <6,80)	7	23,3
	<b>Sedang (skor 6,80-8,50)</b>	<b>17</b>	<b>56,7</b>
	Tinggi (skor >8,50)	6	20,0
Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar (X <sub>1.4</sub> )	Rendah (skor <4,37)	5	16,7
	<b>Sedang (skor 4,37-6,74)</b>	<b>21</b>	<b>70,0</b>
	Tinggi (skor >6,74)	4	13,3
Berusaha menghindari kegagalan (X <sub>1.5</sub> )	<b>Rendah (skor &lt;8,84)</b>	<b>16</b>	<b>53,3</b>
	Sedang (skor 8,84-11,06)	10	33,3
	Tinggi (skor >11,06)	4	13,3
Berusaha untuk mengungguli orang lain (X <sub>1.6</sub> )	Rendah (skor <4,77)	5	16,7
	<b>Sedang (skor 4,77-6,72)</b>	<b>14</b>	<b>46,7</b>
	Tinggi (skor >6,72)	11	36,7

Keterangan : N = 30 orang

Sebagian besar (60,0 %) Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan dalam berusaha mencapai sukses karena usahanya termasuk kategori tinggi (Tabel 7). Hal ini karena para Penyuluh Kehutanan Terampil ditempatkan seorang diri pada suatu wilayah kerja tertentu sehingga keberhasilan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan merupakan tanggungjawabnya. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan McClelland dalam Robbin (2007) yang menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi.

Sebagian besar (46,7 %) Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan dalam berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi termasuk kategori sedang. Hal ini tercermin dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, Penyuluh Kehutanan Terampil berusaha memecahkan permasalahan yang dihadapi dengan meniadakan atau memperkecil faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan berdasarkan pengalaman keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebagian besar (56,7 %) Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan berkeinginan segera menerima umpan balik

atas pelaksanaan pekerjaannya termasuk kategori sedang, artinya keinginan Penyuluh Kehutanan Terampil untuk segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya sedang. Kondisi ini tercermin dari keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi perhatian para Penyuluh Kehutanan Terampil sehingga mereka berkeinginan segera menerima umpan balik dengan cara menanyakannya atau mencari tahu penyebab atau alasan setiap tanggapan pimpinan atas hasil pelaksanaan pekerjaan. McClelland dalam Robbin (2007) menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi menyukai pekerjaan yang menawarkan umpan balik.

Sebagian besar (70,0 %) Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar termasuk kategori sedang. Hal ini karena keberhasilan pelaksanaan pekerjaan menjadi perhatian dan tujuan Penyuluh Kehutanan Terampil dengan berusaha menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit dan mempunyai resiko kegagalan yang besar sehingga menyukai tugas-tugas yang yang sangat mudah meskipun kurang menantang. Kondisi tersebut sesuai dengan pernyataan McClelland dalam Robbin (2007) yang menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi menyukai pekerjaan yang menawarkan resiko sedang.

Sebagian besar (53,3 %) Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan dalam melaksanakan pekerjaannya berusaha menghindari kegagalan termasuk kategori rendah. Kondisi ini karena pelaksanaan pekerjaan penyuluhan kehutanan mulai dari persiapan hingga kegiatan penunjang penyuluhan kehutanan merupakan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi jabatan fungsional penyuluh kehutanan. Hasil wawancara dengan Penyuluh Kehutanan Terampil diperoleh penjelasan bahwa pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan merupakan tugas rutin yang telah dilaksanakan cukup lama dengan materi, metode dan teknik penyuluhan yang sama sehingga usaha untuk menghindari kegagalan rendah.

Sebagian besar (46,7 %) Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan dalam berusaha untuk mengungguli orang lain termasuk kategori sedang, artinya Penyuluh Kehutanan Terampil dalam

berusaha untuk mengungguli sesama penyuluh kehutanan sedang. Namun, kondisi wilayah kerja sebagai wilayah binaan dengan karakteristik yang berbeda-beda merupakan salah satu faktor yang membedakan dalam pelaksanaan penyuluhan kehutanan. Penyuluh Kehutanan Terampil, sebagai salah satu contoh yang ditempatkan pada wilayah yang memiliki atau berdekatan dengan kawasan hutan baik hutan negara maupun hutan rakyat sudah tentu memiliki lebih banyak kegiatan penyuluhan kehutanan dibandingkan dengan Penyuluh Kehutanan Terampil yang wilayah kerjanya tidak memiliki atau berdekatan dengan kawasan hutan.

Berdasarkan keenam subpeubah faktor motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil, maka secara kumulatif seperti pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8. Kumulatif Motivasi Berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil

Peubah	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	Persentase
Motivasi Berprestasi	Rendah	12	40,0
	Sedang	14	46,7
	Tinggi	4	13,3

Keterangan : N = 30 orang

Tabel 8 menunjukkan bahwa secara kumulatif 46,7 % Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat memiliki motivasi yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Penyuluh Kehutanan Terampil mempunyai motivasi yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kondisi ini tercermin pada masih terdapatnya karakteristik motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil yang termasuk dalam kategori rendah. McClelland dalam Robbin (2007) menyatakan individu dengan kebutuhan tinggi untuk lebih menyukai situasi pekerjaan yang menawarkan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik dan resiko yang sedang-sedang saja.

### **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi dilihat melalui lima subpeubah yang meliputi: (1) rasa tanggungjawab, (2) standard atau harapan tentang kuliatas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan dan (5) semangat tim (Tabel 9).

Tabel 9. Deskriptif Iklim Organisasi Penyuluh Kehutanan Terampil

Subpeubah	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	%
Rasa Tanggungjawab (X <sub>2.1</sub> )	Rendah (skor <7,18)	12	40,0
	<b>Sedang (skor 7,18-9,56)</b>	<b>13</b>	<b>43,3</b>
	Tinggi (skor >9,56)	5	16,7
Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan (X <sub>2.2</sub> )	Rendah (skor <7,36)	7	23,3
	<b>Sedang (skor 7,36-10,17)</b>	<b>14</b>	<b>46,7</b>
	Tinggi (skor >10,17)	9	30,0
Ganjaran atau reward (X <sub>2.3</sub> )	Rendah (skor <11,27)	8	26,7
	<b>Sedang (skor 11,27-16,42)</b>	<b>17</b>	<b>56,7</b>
	Tinggi (skor >16,42)	5	16,7
Rasa Persaudaraan (X <sub>2.4</sub> )	Rendah (skor <7,77)	8	26,7
	<b>Sedang (skor 7,77-11,54)</b>	<b>19</b>	<b>63,3</b>
	Tinggi (skor >11,54)	3	10,0
Semangat Tim (X <sub>2.5</sub> )	Rendah (skor <5,89)	1	3,3
	<b>Sedang (skor 5,89-8,78)</b>	<b>21</b>	<b>70,0</b>
	Tinggi (skor >8,78)	8	26,7

Keterangan : N = 30 orang

Sebagian besar (43,3 %) rasa tanggungjawab yang diberikan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang (Tabel 9). Rasa tanggungjawab yang diberikan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil melalui kewenangan dan kebebasan yang diberikan oleh pimpinan organisasi serta tuntutan untuk mengutamakan kepentingan instansi atau organisasi cukup jelas. Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000) menyatakan rasa tanggungjawab dapat dilihat dari kebebasan yang dialami oleh individu.

Sebagian besar (46,7 %) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000) menyatakan bahwa standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan dapat dilihat tingkat dan kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada pekerja. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil sedang. Kondisi ini tercermin dari peran pimpinan instansi atau organisasi dalam memberitahukan dan mengingatkan penyuluh kehutanan untuk bekerja sebaigai mungkin dan kesesuaian tugas yang dibebankan berdasarkan jenjang jabatan fungsional serta penetapan standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang dapat dicapai oleh penyuluh kehutanan.



Sebagian besar (56,7 %) ganjaran atau *reward* yang diberikan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000) menyatakan bahwa ganjaran atau *reward* dapat dilihat dari orientasi ganjaran dari organisasi. Ganjaran yang diberikan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil sedang, meskipun terdapat rasa ketidakpuasan atas *reward* yang diperoleh oleh Penyuluh Kehutanan Terampil yang telah lama bekerja dalam jabatan fungsional penyuluh kehutanan dengan *reward* yang diterima oleh Penyuluh Kehutanan Ahli yang baru diangkat sebagai penyuluh kehutanan. Hal ini berdasarkan pada ketentuan yang mengatur tunjangan jabatan fungsional baik dari pusat maupun dari daerah.

Sebagian besar (63,3 %) rasa persaudaraan yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000) menyatakan bahwa rasa persaudaraan dapat dilihat dari banyaknya dukungan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja. Dukungan dan kehangatan yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil tercermin dari hubungan kekeluargaan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan, teman sekerja, perhatian pimpinan terhadap masalah yang dihadapi penyuluh serta tingkat solidaritas sesama penyuluh sedang. Hasil wawancara dengan Penyuluh Kehutanan Terampil diperoleh penjelasan bahwa tingkat solidaritas sesama penyuluh cukup baik. Kondisi ini tercermin dari adanya organisasi penyuluh kehutanan yang bernama Ikatan Penyuluh Kehutanan (IPK) baik di Kabupaten Purwakarta maupun di Kabupaten Kuningan yang selalu melakukan aktivitas pertemuan rutin bulanan untuk membahas permasalahan yang dihadapi maupun keberhasilan yang diperoleh sesama penyuluh serta aktivitas sosial antar penyuluh.

Sebagian besar (70,0 %) semangat tim yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang, artinya semangat tim yang dialami dan dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil sedang. Kondisi ini tercermin dari kebanggaan sebagai penyuluh kehutanan yang merupakan bagian dari organisasi, adanya

kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan adanya rasa saling menghargai terhadap perbedaan pendapat. Mill dalam Timpe (1991) menyatakan semangat kelompok, yaitu sejauh mana adanya semangat kelompok dalam organisasi tersebut, adanya sikap kerja sama antara manajemen dan para karyawannya, adanya pertenggaran-pertenggaran di antara anggota staf .

Berdasarkan kelima subpeubah iklim organisasi yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil, maka secara kumulatif seperti pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Kumulatif Iklim Organisasi Penyuluh Kehutanan Terampil

Peubah	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	Persentase
Iklim Organisasi	Rendah	7	23,3
	Sedang	17	56,7
	Tinggi	6	20,0

Keterangan : N = 30 orang

Tabel 10 menunjukkan bahwa secara kumulatif 56,7 % iklim organisasi yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil sedang. Kondisi ini tercermin dari tata kerja dan tata laku dalam organisasi yang menaungi dan mempengaruhi perilaku Penyuluh Kehutanan Terampil cukup baik.

### **Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil**

Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil dalam penelitian ini dilihat melalui enam subpeubah yang meliputi: (1) kualitas dari pekerjaan, (2) kuantitas dari pekerjaan, (3) kerjasama, (4) pengetahuan terhadap pekerjaan, (5) kehandalan dari pekerjaan, dan (6) kehadiran dan ketepatan waktu (Tabel 11).

Tabel 11. Deskriptif Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

Subpeubah	Kategori	Jumlah	
		Orang	%
Kualitas dari Pekerjaan (Y <sub>1</sub> )	Rendah (skor <6,92)	5	16,7
	<b>Sedang (skor 6,92-9,70)</b>	<b>22</b>	<b>73,3</b>
	Tinggi (skor >9,70)	3	10
Kuantitas dari Pekerjaan (Y <sub>2</sub> )	Rendah (skor <3,65)	13	43,3
	<b>Sedang (skor 3,65-5,30)</b>	<b>15</b>	<b>50,0</b>
	Tinggi (skor >5,30)	2	6,7
Kerjasama (Y <sub>3</sub> )	Rendah (skor <7,90)	4	13,3
	<b>Sedang (skor 7,90-10,89)</b>	<b>22</b>	<b>73,3</b>
	Tinggi (skor >10,89)	4	13,3
Pengetahuan terhadap Pekerjaan (Y <sub>4</sub> )	Rendah (skor <17,40)	6	20,0
	<b>Sedang (skor 17,40-22,57)</b>	<b>21</b>	<b>70,0</b>
	Tinggi (skor >22,57)	3	10,0
Kehandalan dari Pekerjaan (Y <sub>5</sub> )	Rendah (skor <12,04)	11	36,7
	<b>Sedang (skor 12,04-15,33)</b>	<b>17</b>	<b>56,7</b>
	Tinggi (skor >15,33)	2	6,7
Kehadiran dan Ketepatan Waktu (Y <sub>6</sub> )	Rendah (skor <4,47)	5	16,7
	<b>Sedang (skor 4,47-6,94)</b>	<b>22</b>	<b>73,3</b>
	Tinggi (skor >6,94)	3	10,0

Keterangan : N=30

Sebagian besar (73,3 %) kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang (Tabel 11). Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berdasarkan mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, ketelitian, dan dapat dipercaya sedang. Kondisi ini tercermin dari perolehan angka kredit sebagai salah satu syarat dalam kenaikan jabatan maupun kenaikan pangkat.

Sebagian besar (50,0 %) kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang, artinya kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berdasarkan jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat pada periode waktu tertentu dengan standar kerja yang telah dibuat sedang. Hasil wawancara diperoleh penjelasan bahwa setiap penyuluh membuat dan memiliki Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang disusun berdasarkan program yang telah ditetapkan sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan selama satu tahun. RKT memuat potensi wilayah, permasalahan, pemecahan masalah, dan kegiatan penyuluhan.

Sebagian besar (73,3 %) kerjasama Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berdasarkan sikap terhadap pekerjaan sebagai penyuluh kehutanan, terhadap teman kerja baik sesama penyuluh kehutanan maupun pegawai lainnya serta pimpinan sedang. Kondisi ini tercermin dari hubungan dan kerjasama Penyuluh Kehutanan Terampil sesama rekan kerja, pimpinan atau atasan maupun dengan klien atau sasaran penyuluhan cukup baik.

Sebagian besar (70,0 %) pengetahuan terhadap pekerjaan Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berdasarkan tingkat pengetahuan melalui mengetahui dan mengerti prosedur dari pekerjaan dari bidang kehutanan yang diserahkan kepada kabupaten sesuai PP 62 tahun 1998 sedang. Berdasarkan kondisi di lokasi penelitian, dari 10 bidang kehutanan yang diserahkan kepada kabupaten, terdapat 7 bidang kehutanan, yaitu: (1) penghijauan dan konservasi tanah dan air, (2) perlebahan, (3) pengelolaan hutan milik/hutan rakyat, (4) pengelolaan hutan lindung, (5) penyuluhan kehutanan, (6) Pengelolaan hasil hutan non kayu, dan (7) perlindungan hutan, sedangkan pelatihan ketrampilan masyarakat di bidang kehutanan secara umum berhubungan dengan kegiatan keproyekan.

Sebagian besar (56,7 %) kehandalan dari pekerjaan yang dihasilkan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berdasarkan kehandalan dari pekerjaan, yang ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu sedang. Hasil wawancara diperoleh penjelasan keakuratan tugas berdasarkan pada kesesuaian tugas-tugas lain yang diberikan pimpinan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil dan pelaksanaan tugas atau pekerjaan sesuai skala prioritas.

Sebagian besar (73,3 %) kehadiran dan ketepatan waktu Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan termasuk dalam kategori sedang. Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berdasarkan kehadiran dan ketepatan waktu melalui catatan pegawai dan kemampuan berperilaku dalam peraturan instansi atau organisasi sedang. Meskipun Penyuluh

Kehutanan Terampil di tempat di lapangan yang membina suatu wilayah kerja tertentu, namun pemanfaatan waktu kerja terkadang bisa melawati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keenam subpeubah kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, maka secara kumulatif seperti pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12. Kumulatif Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

Peubah	Kategori Penilaian	Jumlah	
		Orang	Persentase
Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil	Rendah	7	23,3
	Sedang	20	66,7
	Tinggi	3	10,0

Keterangan : N = 30 orang

Tabel 12 menunjukkan bahwa secara kumulatif 66,7% Penyuluh Kehutanan Terampil memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Penyuluh Kehutanan Terampil memiliki kinerja yang sedang. Kondisi ini tercermin dari enam subpeubah dalam peubah kinerja meliputi: (1) kualitas dari pekerjaan, (2) kuantitas dari pekerjaan, (3) kerja sama (4) pengetahuan terhadap pekerjaan (5) kehandalan dari pekerjaan, (6) kehadiran dan ketepatan waktu dalam kategori penilaian sedang.

### **Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil**

Faktor internal yang diduga berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah motivasi berprestasi terdiri dari enam subpeubah meliputi: (1) berusaha mencapai sukses karena usahanya, (2) berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi, (3) berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaannya, (4) menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar, (5) berusaha menghindari kegagalan, dan (6) berusaha untuk mengungguli orang lain.

Berdasarkan analisis koefisien *Pearson correlation*, hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil seperti pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

		Motivasi Berprestasi (X <sub>1</sub> )	Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Y)
Motivasi Berprestasi (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	0,332
	Sig. (2-tailed)	.	0,075
	N	30	30
Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Y)	Pearson Correlation	0,332	1
	Sig. (2-tailed)	0,075	.
	N	30	30

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Pearson correlation* sebesar 0,332. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007), nilai koefisien korelasi hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berada pada kategori hubungan rendah, yaitu antara 0,20 – 0,399. Tingkat keeratan motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah rendah.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari ( $<$ )  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan. Sebaliknya apabila nilai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,974. Untuk alpha 0,05 uji dua pihak dengan  $N = 30$  dan  $dk = n - 2 = 28$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Dibandingkan dengan nilai pada  $t_{tabel}$ ,  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih kecil ( $1,974 < 2,048$ ), maka hipotesis terdapat hubungan yang nyata antara motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil ditolak, artinya motivasi berprestasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil tidak memiliki hubungan yang nyata.

Rendahnya tingkat keeratan dan tidak terdapatnya hubungan yang nyata antara motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil mencerminkan belum terdapat hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Kondisi ini karena sebagian besar (53,3%) Penyuluh Kehutanan Terampil sudah bekerja cukup lama ( $> 23$  tahun)

sebagai penyuluh kehutanan dengan materi, metode dan teknik yang sama. Pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan merupakan tugas rutin sebagai penjabaran dari tugas pokok dan fungsi jabatan fungsional penyuluh kehutanan. Perubahan kebijakan pemerintah di bidang kehutanan dan instansi yang menaungi penyuluh kehutanan berdampak pada reposisi atau penempatan Penyuluh Kehutanan. Ketidaksiapan penyuluh kehutanan terhadap perubahan kebijakan tersebut mempengaruhi motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil. Selain itu, dari hasil wawancara diperoleh penjelasan adanya rasa ketidakpuasan atas *reward* yang diterima berupa tunjangan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil yang telah lama bekerja dalam jabatan fungsional penyuluh kehutanan cukup lama dengan *reward* yang diterima oleh Penyuluh Kehutanan Ahli yang baru diangkat sebagai penyuluh kehutanan. Hal ini menimbulkan anggapan bahwa penyuluh kehutanan kurang mendapat pengakuan (*recognition*) sehingga mempengaruhi motivasi berprestasi para Penyuluh Kehutanan Terampil.

Hubungan antara subpeubah motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, seperti pada Tabel 14, berikut:

Tabel 14. Hubungan antara Subpeubah Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

Subvariable	Koefisien Korelasi Pearson (r)	Nilai Signifikansi
Berusaha mencapai sukses karena usahanya (X <sub>1.1</sub> )	-0,140	0,461
Berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi (X <sub>1.2</sub> )	0,308	0,976
Berkeinginan segera menerima umpan balik atas pelaksanaan pekerjaanya (X <sub>1.3</sub> )	0,208	0,271
Menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar (X <sub>1.4</sub> )	-0,292	0,118
Berusaha menghindari kegagalan (X <sub>1.5</sub> )	0,526**	0,003
Berusaha untuk mengungguli orang lain (X <sub>1.6</sub> )	0,340	0,066

Keterangan : \*\* = Berhubungan nyata pada  $\alpha = 0,01$  (uji 2 arah)

Tabel 14 menunjukkan bahwa sebagian besar subpeubah motivasi berprestasi tidak berhubungan nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, kecuali subpeubah berusaha menghindari kegagalan (X<sub>1.5</sub>).

Subpeubah berusaha mencapai sukses karena usahanya dan berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi tidak berhubungan nyata dengan kinerja, artinya kedua subpeubah tersebut belum menunjukkan hubungan

yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena keterbatasan jumlah Penyuluh Kehutanan Terampil yang ada sehingga setiap penyuluh di tempatkan seorang diri pada wilayah tertentu. Kondisi ini menyebabkan usaha mencapai sukses karena usahanya dan berusaha menemukan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi oleh Penyuluh Kehutanan Terampil di lapangan dilakukan secara sendiri-sendiri.

Subpeubah berkeinginan segera menerima umpan balik tidak berhubungan nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, artinya subpeubah berkeinginan segera menerima umpan balik belum menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena posisi Penyuluh Kehutanan Terampil lebih banyak di lapangan atau wilayah kerjanya sehingga frekuensi pertemuan antara pimpinan dengan penyuluh sangat terbatas. Kondisi ini menyebabkan umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil menjadi tidak bisa segera.

Subpeubah menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar tidak berhubungan nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, artinya subpeubah menghindari tugas-tugas yang terlalu mudah atau sukar belum menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena pekerjaan penyuluhan kehutanan mulai dari persiapan hingga kegiatan penunjang penyuluhan kehutanan merupakan tugas rutin sebagai penjabaran dari tugas pokok dan fungsi jabatan fungsional penyuluh kehutanan.

Subpeubah berusaha menghindari kegagalan berhubungan sangat nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, artinya subpeubah berusaha menghindari kegagalan menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan. Semakin tinggi usaha untuk menghindari kegagalan atas pelaksanaan tugas atau pekerjaan akan semakin baik kinerja. Peningkatan usaha menghindari kegagalan akan diikuti dengan semakin baiknya kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil.

Subpeubah berusaha mengungguli orang lain tidak berhubungan nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, artinya subpeubah berusaha mengungguli orang lain belum menunjukkan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena Penyuluh Kehutanan Terampil ditempatkan pada



wilayah kerja tertentu seorang diri dengan karakteristik dan potensi wilayah yang berbeda sehingga untuk berusaha mengungguli orang lain dalam hal ini sesama Penyuluh Kehutanan Terampil peluangnya cukup kecil. Perbedaan karakteristik dan potensi wilayah berdampak pada kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh Penyuluh Kehutanan Terampil.

Hasil penelitian McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan dengan seberapa jauh individu dimotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya (Stoner dan Wankel 1986). Peningkatan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi dengan memberikan umpan balik oleh pimpinan instansi atas pelaksanaan pekerjaan Penyuluh Kehutanan Terampil sehingga memotivasi Penyuluh Kehutanan Terampil untuk lebih berusaha mengungguli orang lain.

### **Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil**

Faktor eksternal yang diduga berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah iklim organisasi terdiri dari lima subpeubah meliputi: (1) rasa tanggungjawab, (2) standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan, dan (5) semangat tim.

Berdasarkan analisis koefisien *Pearson correlation*, hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil seperti pada Tabel 15, berikut:

Tabel 15. Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

		Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Y)
Iklim Organisasi (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	0,602**
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	30	30
Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil (Y)	Pearson Correlation	0,602**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	30	30

Keterangan: \*\* Berhubungan sangat nyata pada  $\alpha = 0,01$  (uji 2 arah).

Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Pearson correlation* sebesar 0,602. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007), nilai koefisien korelasi hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berada pada kategori hubungan kuat, yaitu antara 0,60 – 0,799. Tingkat keeratan motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah kuat.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari ( $<$ )  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan. Sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,993. Untuk alpha 0,05 uji dua pihak dengan  $N = 30$  dan  $dk = n - 2 = 28$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Dibandingkan dengan nilai pada  $t_{tabel}$ ,  $t_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar ( $4,993 > 2,048$ ), maka hipotesis terdapat hubungan yang nyata antara iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil diterima, artinya iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil memiliki hubungan yang nyata.

Kuatnya tingkat keeratan dan terdapatnya hubungan yang sangat nyata antara iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil mencerminkan terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Kondisi ini karena pelaksanaan tugas Penyuluh Kehutanan sudah termuat dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 130/KEP/M.PAN/12/2002, Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor: 272/Kpts-II/2003 yang mengatur tentang jabatan fungsional penyuluh kehutanan dan angka kreditnya

Hubungan antara subpeubah iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, seperti pada Tabel 16, berikut:

Tabel 16. Hubungan antara subpeubah Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil

Variable/Subpeubah	Koefisien Korelasi	
	Pearson (r)	Nilai Signifikansi
Rasa tanggungjawab (X <sub>2.1</sub> )	0,461*	0,010
Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan (X <sub>2.2</sub> )	0,391*	0,033
Ganjaran atau reward (X <sub>2.3</sub> )	0,462*	0,010
Rasa Persaudaraan (X <sub>2.4</sub> )	0,394*	0,031
Semangat Tim (X <sub>2.5</sub> )	0,504**	0,005

Keterangan :

\* = Berhubungan nyata pada  $\alpha = 0,05$  (uji 2 arah)

\*\* = Berhubungan sangat nyata pada  $\alpha = 0,01$  (uji 2 arah)

Tabel 16 menunjukkan bahwa subpeubah iklim organisasi berhubungan nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil kecuali subpeubah semangat tim (X<sub>2.5</sub>) menunjukkan adanya hubungan sangat nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil.

Subpeubah rasa tanggungjawab berhubungan nyata dengan kinerja, artinya subpeubah rasa tanggungjawab menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena pimpinan instansi atau organisasi memberikan kebebasan kepada Penyuluh Kehutanan Terampil dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan maupun masalah yang dihadapi untuk mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan.

Subpeubah standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan berhubungan nyata dengan kinerja, artinya subpeubah standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan Penyuluh Kehutanan Terampil telah diatur dalam keputusan pemerintah yang membidangi dan membina kepegawaian Penyuluh Kehutanan Terampil berkaitan dengan Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya.

Subpeubah ganjaran atau *reward* berhubungan nyata dengan kinerja, artinya subpeubah ganjaran atau reward menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena orientasi ganjaran atau *reward* yang diterima oleh Penyuluh Kehutanan Terampil, seperti: kenaikan pangkat maupun kenaikan jabatan fungsional maupun sanksi yang diatur dalam

Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan, besaran tunjangan jabatan fungsional yang diatur dalam keputusan presiden maupun peraturan daerah cukup jelas dan telah diatur sesuai ketentuan yang berlaku.

Subpeubah rasa persaudaraan berhubungan nyata dengan kinerja, artinya subpeubah rasa persaudaraan berperan nyata terhadap kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena dukungan dan kehangatan dari teman sekerja dan sesama Penyuluh Kehutanan Terampil dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan cukup baik. Rentang waktu yang telah dijalani sebagai penyuluh mulai dari PLP dan PLR hingga perubahan instansi yang menaungi Penyuluh Kehutanan Terampil menciptakan rasa persaudaraan dan solidaritas yang tinggi di antara sesama penyuluh kehutanan. Kondisi ini menggerakkan penyuluh kehutanan untuk membentuk suatu wadah yaitu Ikatan Penyuluh Kehutanan (IPK) yang berfungsi dan berperan dalam menjembatani dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas maupun pekerjaan serta aktivitas sosial lainnya antar sesama anggota. Dengan demikian, rasa persaudaraan yang dilihat dari banyaknya dukungan terhadap Penyuluh Kehutanan Terampil berperan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan Litwin dan Stringers (1968) dalam Muhammad (2000), menyatakan rasa persaudaraan sebagai unsur iklim organisasi dilihat dari banyaknya dukungan yang diberikan kepada pekerja.

Subpeubah semangat tim berhubungan nyata dengan kinerja. Artinya subpeubah semangat tim berperan nyata terhadap kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena Penyuluh Kehutanan Terampil memiliki kebanggaan bertugas sebagai penyuluh kehutanan sehingga dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan ditujukan untuk kepentingan sasaran penyuluhan dan organisasi. Semangat tim tercermin dari hubungan dan kerjasama sesama rekan kerja dan klien atau sasaran penyuluhan yang cukup baik. Mill dalam Timpe (1991) menyatakan semangat kelompok, yaitu sejauh mana adanya semangat kelompok dalam organisasi tersebut, adanya sikap kerja sama antara manajemen dan para karyawannya, adanya pertengkar-pertengkar diantara anggota staf.

Zainun (1989) menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi tersebut dirasakan secara langsung dan tidak langsung

oleh Penyuluh Kehutanan Terampil secara individual melalui kebebasan yang dialami, tingkat kejelasan struktur dan posisi yang dibebankan kepada penyuluh, orientasi ganjaran dari organisasi dan banyaknya dukungan serta kehangatan yang diberikan kepada pekerja yang mempengaruhi motivasi dan perilaku. Dengan demikian, iklim organisasi yang baik berperan terhadap Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil.

### **Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil**

Hasil analisis korelasi ganda terhadap hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil, diperoleh nilai R sebesar 0,640. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono 2007), nilai koefisien korelasi ganda hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil berada pada kategori hubungan kuat, yaitu antara 0,60 – 0,799. Tingkat keeratan motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah kuat.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari ( $<$ )  $F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan. Sebaliknya apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $F_{tabel}$  maka hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan antara peubah yang dihipotesiskan.

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,545. Untuk alpha 0,05 uji dua pihak dengan  $N = 30$  dan  $db = dk - n - 1 = 27$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,354. Dibandingkan dengan nilai pada  $F_{tabel}$ ,  $F_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar ( $14,545 > 3,354$ ), maka hipotesis terdapat hubungan yang nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil diterima. Motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang nyata dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Hal ini karena motivasi berprestasi Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Davis and Newstrom (1996), Hamner dan Organ (1978) dalam Gibson *et al.* (1994), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil perkalian dari faktor motivasi dan kemampuan. Artinya, untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang tidak dapat hanya dilihat dari tingkat motivasinya saja tetapi merupakan perpaduan dari faktor kemampuan.

Iklm organisasi secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan motivasi berprestasi berhubungan nyata dengan kinerja. Kinerja pada tingkat organisasi selain berhubungan dengan motivasi dan kemampuan juga berhubungan dengan iklim organisasi dimana pegawai atau pekerja bekerja.

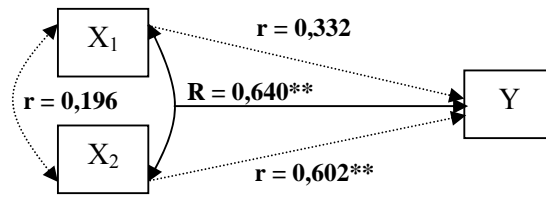
Tabel 14 dan 16 menunjukkan bahwa subpeubah motivasi berprestasi dan subpeubah iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah: (1) berusaha menghindari kegagalan ( $X_{1.5}$ ), (2) rasa tanggungjawab ( $X_{2.1}$ ), (3) standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan ( $X_{2.2}$ ), (4) ganjaran atau reward ( $X_{2.3}$ ), (5) rasa persaudaraan ( $X_{2.4}$ ), dan (6) semangat tim ( $X_{2.5}$ ).

Hasil uji signifikansi hubungan antara peubah motivasi berprestasi dan iklim organisasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil seperti pada Tabel 17, berikut:

Tabel 17 : Hasil Uji Signifikansi Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan

Peubah yang dikorelasikan	t hitung	t tabel (dk=28, $\alpha=0,05$ )	F hitung	F tabel (db=28, $\alpha=0,05$ )	Keterangan
Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil	1,974	2,048	-	-	Tidak Signifikan
Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil	4,994	2,048	-	-	Signifikan
Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil	-	-	14,545	3,354	Signifikan

Hasil analisis hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama seperti pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Hubungan Korelasi antara Moativasi Berprestasi ( $X_1$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil ( $Y$ )

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Motivasi berprestasi, iklim organisasi dan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan tergolong dalam kategori sedang.
2. Tidak terdapat hubungan nyata antara motivasi berprestasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Terdapat hubungan positif sangat nyata antara iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Terdapat hubungan yang sangat nyata antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil. Subpeubah motivasi berprestasi yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah berusaha menghindari kegagalan, sedangkan subpeubah iklim organisasi yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil adalah: rasa tanggungjawab, standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan, ganjaran atau reward, rasa persaudaraan dan semangat tim.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan, disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil oleh pemerintah dalam hal ini Departemen Kehutanan dan penyelenggara penyuluhan kehutanan di daerah dapat dilakukan melalui upaya peningkatan motivasi berprestasi dan menciptakan iklim organisasi yang baik bagi para Penyuluh Kehutanan Terampil. Peningkatan motivasi berprestasi dilakukan melalui peningkatan perhatian dan umpan balik atasan atau pimpinan instansi terhadap pelaksanaan tugas Penyuluh Kehutanan Terampil. Menciptakan iklim organisasi yang baik dilakukan melalui penerapan Undang-undang 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.



2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja Penyuluh Kehutanan Terampil sebagai informasi dalam rangka peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan pembinaan terhadap Penyuluh Kehutanan Terampil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok D. 1995. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. Di dalam: Singarimbun M dan Effendi S, editor. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES
- Anderson, J dan Farrington, J. 1996. *Forestry Extension: facing the challenges of today and tomorrow*. Unasyuva 184, vol 47. <http://nzdl.sadl.uleth.ca/cgi-bin/library?> [8 Mei 2009]
- Arikunto S. 2003. *Manajemen Penelitian*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto S dan Jabar CS. 2007. *Evaluasi Program Pendidikan. Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asngari PS. 2003. Pentingnya Memahami Falsafah Penyuluhan Pembangunan dalam Rangka Pemberdayaan Masyarakat. Di dalam: Yustina I dan Sudradjat A, editor. *Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Bogor: IPB Press. hlm 182-187.
- Byars LL & Rue LW. 1991. *Human Resources Management*. Boston: Irwin
- Davis K & Newstrom JW. 1999. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [DEPDIKNAS), Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi ke-5. Jakarta: Balai Pustaka.
- [DEPHUT], Departemen Kehutanan. 2003. *Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan. Jakarta
- \_\_\_\_\_, Departemen Kehutanan. 2003. *Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- \_\_\_\_\_, Departemen Kehutanan. 2004. *Keputusan Menteri Kehutanan Nomor: SK.132/Menhut-II/2004 tentang Pedoman Umum Penyuluhan Kehutanan*. Jakarta: Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- [DEPHUTBUN], Departemen Kehutanan dan Perkebunan. 2000. *Buku Pintar Edisi II*. Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan dan Perkebunan

- \_\_\_\_\_, Departemen Kehutanan dan Perkebunan. 2001. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan. Jakarta: Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- Echols JM dan Shadily H. 2003. Kamus Inggris Indonesia, An English-Indonesia Dictionary, Jakarta: PT. Gramedia Jakarta.
- Faisal S. 1989. Format-Format Penelitian Sosial. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Gibson JL. Ivancevich JM. and Donnely JH. 1994. Organisasi dan Manajemen. Prilaku Struktur Proses. Edisi Keempat. Wahid D, penerjemah; Jakarta: Penerbit Erlangga. Terjemahan dari: *Organizations*.
- Good TL & Brophy JE. 1990. *Educational Psychology. A Realistic Approach*. Four Edition. Addison Wesley Publishing Co.
- Gozali I. 2002. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo W. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hadiyanti P. 2002. Kinerja Penyuluh Kehutanan Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya (Kasus di Kabupaten Cianjur) [tesis]. Bogor. Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Halim M, Siregar AB, Tjakraatmadja JH. 1987. Manajemen. Siregar AB dan Samadhi A, editor. Bandung: Institut Teknologi Bandung.
- Hidayat N. 2004. Eksistensi Penyuluhan Kehutanan Pada Era Otonomi Daerah. Prosiding Workshop Nasional Pengembangan Penyuluhan Kehutanan. Jakarta: Pusat Bina Penyuluhan Kehutanan.
- Leilani A dan Jahi A. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian Di Beberapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan* Vol. 2, No.3:30-37
- Litwin GH & Stringer RA. 1968. *Motivation and Organizational Climate* Cambridge: Harvard University Press
- Mardikanto T dkk. 1996. Penyuluhan Pembangunan Kehutanan. Jakarta: Pusat Penyuluhan Kehutanan Departemen Kehutanan.
- Mardikanto T. 2003. Redefenisi dan Revitalisasi Penyuluhan Pembangunan. Di dalam: Yustina I dan Sudradjat A, editor. Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan. Bogor: IPB Press. hlm 188-203.

- McClelland DC, Atkinson JW, Clark RA, & Lowell EL. 1953. *The Achievement Motive*. New York: Applention Century Croffs.
- Muhammad A. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Edisi 1 Cetakan 3. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhidin SA dan Abdurahman M. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Newstrom JW & Davis K. 1993. *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. Ninth Edition. North America: McGraw-Hill, Inc
- Peraturan Pemerintah 62 tahun 1998 tentang Penyerahan Sebagian Urusan Pemerintah Di Bidang Kehutanan Kepada Daerah. <http://www.dephut.go.id/index.php?q=id/node/226>. [7 September 2008]
- Prawirosentono S. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan. Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan. 2006. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Rivai V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins SP. 2000. *Essentials of Organizational Behavior*. Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins SP. 2003. *Organizational Behavior*. Ten Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Singarimbun M. 1995. *Metode dan Proses Penelitian*. Di dalam: Singarimbun M dan Effendi S, editor. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: LP3ES.
- Sevilla CG, Ochave JA, Punsalan TG, Regala BP & Uriarte GG. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Tuwu A, penerjemah; Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press). Terjemahan dari : *An. Introduction to research methods*.
- Siagian SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers RM. 1980. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Stoner JAF dan Wankel C. 1986. *Manajemen*. Edisi Ketiga. Jakarta: CV. Intermedia
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sumardjo. 2008. Penyuluhan Pembangunan Pilar Pendukung Kemajuan dan Kemandirian Masyarakat. Di dalam: Yustina I dan Sudradjat A, editor. Pemberdayaan Manusia Pembangunan Yang Bermartabat. Bogor: Sydex Plus. hlm 76-98.
- Timpe, AD. 1991. Kinerja. Seri 6. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Sofyan, penyunting bahasa; Jakarta: Elek Media Komputindo. Terjemahan dari : *Performance*.
- Umar H. 2003. Metode Riset Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wursanto IG.1989. Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta: Kanisius.
- Van den Ban AW dan Hawkins HS. 1999. Penyuluhan Pertanian. Yogyakarta: Kanisius
- Zainun B. 1989. Manajemen dan Motivasi. Edisi Revisi. Jakarta: Balai Aksara.

Bogor, Maret 2009.

Lampiran : 1 (satu) berkas.  
Perihal : Ketersediaan sebagai Responden.

Kepada Yth. :  
**Bapak/Ibu Penyuluh Kehutanan Terampil**  
**Kabupaten Purwakarta dan**  
**Kabupaten Kuningan**  
di  
Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka upaya pendayagunaan sumber daya manusia Penyuluh Kehutanan di Kabupaten Purwakarta Provinsi Jawa Barat, maka peneliti memilih Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan judul :  
**“HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat)”**.

Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner pada lembar berikut. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak ada yang salah atau benar, karena jawaban yang paling tepat adalah yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Kami berharap agar Bapak/Ibu dapat mengisi kuisioner ini secara jujur dan obyektif, sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan.

Kerahasiaan nama dan jawaban Bapak/Ibu kami jamin sepenuhnya, karena itu Bapak/Ibu tidak perlu merasa khawatir atas resiko apapun yang diberikan, karena kerahasiaan tersebut merupakan persyaratan penelitian.

Atas bantuan, kesediaan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Peneliti,

*Hendro Asmoro*

**KUISIONER PENELITIAN TESIS  
HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM ORGANISASI  
DENGAN KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL  
(Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan,  
Provinsi Jawa Barat)**

---

---

Saya Hendro Asmoro, mahasiswa Pascasarjana Program Magister Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor, sedang mengadakan penelitian tentang **“HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL (Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan, Provinsi Jawa Barat)”**.

Demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, mohon kesediaan Bapak/Ibu Penyuluh Kehutanan Terampil Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini secara lengkap. Semua data yang Bapak/Ibu isikan dalam kuisisioner bersifat rahasia dan hanya digunakan dalam lingkungan akademis di Institut Pertanian Bogor.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

*Hendro Asmoro*

Nomor Responden : \_\_\_\_\_

Tanggal Pengisian : \_\_\_\_\_

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. NIP : .....
3. Alamat tempat tinggal : .....  
.....
4. Umur : ..... tahun
5. Jenis Kelamin :  1. Laki-laki  
 2. Perempuan
5. Wilayah Kerja :  
- Kecamatan : .....  
- Desa (Jumlah Desa) : .....  
: .....  
: .....
6. Jenjang Jabatan Fungsional :  1. Penyuluh Kehutanan Pelaksana  
 2. Penyuluh Kehutanan Pelaksana Lanjutan  
 3. Penyuluh Kehutanan Penyelia
7. Masa Kerja : ..... Tahun ..... Bulan  
(TMT sebagai penyuluh)
8. Pendidikan Terakhir :  1. SLTA Umum  
 2. SLTA Kejuruan .....  
 3. D.III  
 4. S1



## MOTIVASI BERPRESTASI

### PETUNJUK :

Berilah tanda (✓), pada kotak-kotak yang tersedia sesuai dengan yang Bapak/Ibu rasakan dan alami dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Penyuluh Kehutanan.

Jika Bapak/Ibu pilih :

1 = Tidak Setuju, 2 = Kurang Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju

- |   |   |                          |   |                          |   |                          |   |                          |
|---|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|
| <b>01.</b> Keberhasilan atas pekerjaan yang saya capai/raih adalah karena usaha saya  | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>02.</b> Saya selalu menaruh perhatian terhadap keberhasilan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan   | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>03.</b> Keberhasilan atas pekerjaan yang diberikan adalah tanggungjawab saya   | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>04.</b> Dalam setiap pelaksanaan pekerjaan, saya selalu berusaha meniadakan atau memperkecil faktor-faktor yang akan menyebabkan kegagalan                     | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>05.</b> Saya selalu menggunakan pengalaman keberhasilan dan kegagalan saya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>06.</b> Saya berusaha untuk memecahkan setiap masalah yang terjadi atau dihadapi berkaitan dengan tugas-tugas saya   | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>07.</b> Saya selalu menanyakan atau mencari tahu penyebab/alasan setiap tanggapan pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya kerjakan                             | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>08.</b> Bila pimpinan lupa/tidak memberikan tanggapan atas hasil kerja saya, saya tidak berusaha menanyakannya   | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>09.</b> Seberapa baik saya telah melaksanakan pekerjaan selalu menjadi perhatian saya  | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>10.</b> Jika dapat, saya berusaha menghindari tugas-tugas yang terlalu sulit dan mempunyai resiko kegagalan yang besar   | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |
| <b>11.</b> Saya menyukai tugas-tugas yang sangat mudah, meskipun itu kurang menantang   | 1 | <input type="checkbox"/> | 2 | <input type="checkbox"/> | 3 | <input type="checkbox"/> | 4 | <input type="checkbox"/> |

12. Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam setiap pekerjaan 1  2  3  4
13. Saya selalu mengikuti ketentuan dan prosedur yang berlaku dalam melaksanakan setiap pekerjaan 1  2  3  4
14. Saya akan berusaha secepatnya untuk mempelajari dan mengatasi setiap kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan 1  2  3  4
15. Saya merasa tertantang, bila ada rekan kerja yang mendapatkan penghargaan 1  2  3  4
16. Saya selalu ingin hasil kerja saya adalah yang terbaik 1  2  3  4

## IKLIM ORGANISASI

### PETUNJUK :

Berilah tanda (✓), pada kotak-kotak yang tersedia sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan di lingkungan instansi tempat anda bekerja.

<b>Rasa Tanggungjawab</b>
Jika Bapak/Ibu pilih : 1 = Tidak Jelas, 2 = Kurang Jelas, 3 = Jelas, dan 4 = Sangat Jelas

01. Saya merasa, kewenangan yang diberikan pimpinan untuk memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan 1  2  3  4
02. Saya merasa, kebebasan Penyuluh Kehutanan untuk menentukan metode dan teknik penyuluhan yang akan digunakan dalam pelaksanaan tugas 1  2  3  4
03. Saya merasa, tuntutan terhadap Penyuluh Kehutanan untuk mengutamakan kepentingan instansi atau organisasi dari pada kepentingan pribadi. 1  2  3  4

<b>Standard atau Harapan tentang Kualitas Pekerjaan</b>
Jika Bapak/Ibu pilih : 1 = Tidak Jelas, 2 = Kurang Jelas, 3 =Jelas, dan 4 = Sangat Jelas

04. Saya merasa, pimpinan memberitahukan dan mengingatkan Penyuluh Kehutanan untuk bekerja sebaik mungkin. 1  2  3  4
05. Saya merasa, kesesuaian tugas yang dibebankan pimpinan atau organisasi kepada Penyuluh Kehutanan berdasarkan jenjang jabatan fungsional. 1  2  3  4
06. Saya merasa, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan yang ditetapkan pimpinan untuk dicapai oleh Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4

<b>Ganjaran atau Reward</b>
Jika Bapak/Ibu pilih :
1 = Tidak Jelas, 2 = Kurang Jelas, 3 = Jelas, dan 4 = Sangat Jelas

07. Menurut saya, pengakuan atas keberadaan Penyuluh Kehutanan dari instansi atau organisasi 1  2  3  4
08. Menurut saya, penerapan ganjaran/sanksi oleh instansi atau organisasi atas kelalaian atau kesalahan yang dilakukan oleh Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
09. Menurut saya, penerapan *reward* terhadap Penyuluh Kehutanan atas keberhasilan atau prestasi yang dihasilkan 1  2  3  4
10. Saya merasa, perhatian pimpinan terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
11. Saya merasa, perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4

<b>Rasa Persaudaraan</b>
Jika Bapak/Ibu pilih :
1 = Tidak Baik, 2 = Kurang Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik

12. Saya merasa, hubungan kekeluargaan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
13. Saya merasa, hubungan kekeluargaan dan dukungan yang diberikan oleh teman sekerja kepada Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
14. Menurut saya, pimpinan memperhatikan masalah yang dihadapi oleh Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
15. Menurut saya, tingkat solidaritas sesama Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4

**Semangat Tim**

Jika Bapak/Ibu pilih :

1 = Tidak Setuju, 2 = Kurang Setuju, 3 = Setuju, dan 4 = Sangat Setuju

16. Saya merasa bangga menjadi Penyuluh Kehutanan dan menjadi bagian dari organisasi 1  2  3  4
17. Menurut saya, setiap pegawai dalam organisasi bekerja untuk mencapai tujuan bersama 1  2  3  4
18. Menurut saya, setiap pegawai dalam organisasi menghargai perbedaan pendapat. 1  2  3  4

## KINERJA PENYULUH KEHUTANAN

### PETUNJUK :

Berilah tanda (✓), pada kotak-kotak yang tersedia sesuai dengan yang Bapak/Ibu rasakan dan alami dalam melaksanakan pekerjaan sebagai Penyuluh Kehutanan

Kualitas dari Pekerjaan	
Jika Bapak/Ibu pilih :	
1 = Tidak Baik, 2 = Kurang Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik	

01. Menurut saya, tingkat kelengkapan data pekerjaan yang saya hasilkan 1  2  3  4
02. Menurut saya, tingkat keakuratan dan ketelitian hasil pekerjaan yang saya kerjakan 1  2  3  4
03. Menurut saya, tingkat hasil pekerjaan saya dapat dipercaya 1  2  3  4

Kuantitas dari Pekerjaan	
Jika Bapak/Ibu pilih :	
1 = Tidak Sesuai, 2 = Kurang Sesuai, 3 = Sesuai, dan 4 = Sangat Sesuai	

04. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan tepat waktu. 1  2  3  4
05. Saya merasa kreativitas saya dalam bekerja sudah diakui oleh siapa saja. 1  2  3  4

Kerjasama	
Jika Bapak/Ibu pilih :	
1 = Tidak Baik, 2 = Kurang Baik, 3 = Baik, dan 4 = Sangat Baik	

06. Saya merasa hubungan dan kerjasama saya dengan sesama rekan kerja 1  2  3  4
07. Saya merasa hubungan dan kerjasama saya dengan pimpinan/atasan 1  2  3  4
08. Saya merasa hubungan dan kerjasama saya dengan klien/sasaran penyuluhan 1  2  3  4

<b>Pengetahuan terhadap Pekerjaan</b>	
Jika Bapak/Ibu pilih :	
1 = Tidak Mengetahui, 2 = Kurang Mengetahui, 3 = Mengetahui, dan 4 = Sangat Mengetahui	

09. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya terhadap tugas-tugas sebagai Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
10. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya dalam kegiatan penyuluhan kehutanan 1  2  3  4
11. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya pada kegiatan pengelolaan hutan milik/hutan rakyat 1  2  3  4
12. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya pada kegiatan penghijauan dan konservasi tanah dan air 1  2  3  4
13. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya pada kegiatan perlebahan 1  2  3  4
14. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya pada kegiatan pengelolaan hutan lindung 1  2  3  4
15. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya pada kegiatan pengelolaan hasil hutan non kayu 1  2  3  4
16. Menurut saya, tingkat pengetahuan saya pada kegiatan perlindungan hutan 1  2  3  4

**Kehandalan dari Pekerjaan**

Jika Bapak/Ibu pilih :

1 = Tidak Sesuai, 2 = Kurang Sesuai, 3 = Sesuai, dan 4 = Sangat Sesuai

17. Saya merasa tingkat keakuratan/kesesuaian tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan terhadap tugas jabatan sebagai Penyuluh Kehutanan 1  2  3  4
18. Saya merasa selalu menekankan untuk dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin 1  2  3  4
19. Saya merasa selalu melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai skala prioritas 1  2  3  4
20. Saya merasa selalu mengutamakan pekerjaan atau tugas, meskipun ada keperluan lain yang mendesak. 1  2  3  4

**Kehadiran dan Ketepatan Waktu**

Jika Bapak/Ibu pilih :

1 = Tidak Sesuai, 2 = Kurang Sesuai, 3 = Sesuai, dan 4 = Sangat Sesuai

21. Saya merasa, tingkat kehadiran dan ketepatan waktu saya terhadap ketentuan jam kerja dinas 1  2  3  4
22. Saya merasa, ketaatan saya dalam mentaati peraturan yang terdapat di instansi 1  2  3  4

**Mohon diperiksa kembali,**

Jangan sampai ada satu nomor pertanyaan/pernyataanpun, yang terlewatkan untuk dipilih jawabannya

**TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA**



# **INSTRUMEN PENELITIAN**

**HUBUNGAN MOTIVASI BERPRESTASI  
DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN  
KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL  
(Kasus di Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Kuningan,  
Provinsi Jawa Barat)**

**Hendro Asmoro**



**SEKOLAH PASCASARJANA  
INSTITUT PERTANIAN BOGOR  
BOGOR  
2009**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN  
MOTIVASI BERPRESTASI  
(X<sub>1</sub>)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S    -    S C A L E    (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	2.3000	.9487	10.0
2.	BUTIR2	3.3000	.6749	10.0
3.	BUTIR3	3.1000	1.1005	10.0
4.	BUTIR4	3.2000	.6325	10.0
5.	BUTIR5	3.3000	.6749	10.0
6.	BUTIR6	3.3000	.4830	10.0
7.	BUTIR7	3.3000	.4830	10.0
8.	BUTIR8	2.5000	.5270	10.0
9.	BUTIR9	2.9000	.7379	10.0
10.	BUTIR10	2.1000	.7379	10.0
11.	BUTIR11	3.4000	.5164	10.0
12.	BUTIR12	3.3000	.4830	10.0
13.	BUTIR13	2.8000	.9189	10.0
14.	BUTIR14	2.2000	.9189	10.0
15.	BUTIR15	3.4000	.5164	10.0
16.	BUTIR16	3.2000	.6325	10.0
17.	BUTIR17	3.5000	.5270	10.0
18.	BUTIR18	1.6000	.5164	10.0
19.	BUTIR19	3.4000	.6992	10.0
20.	BUTIR20	3.5000	.7071	10.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	59.6000	48.2667	6.9474	20

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	57.3000	38.6778	.7363	.8169
BUTIR2	56.3000	42.4556	.6089	.8271
BUTIR3	56.5000	35.3889	.8910	.8040
BUTIR4	56.4000	44.4889	.4004	.8362
BUTIR5	56.3000	43.3444	.5026	.8318
<b>BUTIR6</b>	<b>56.3000</b>	<b>48.2333</b>	<b>-.0298</b>	<b>.8496</b>
BUTIR7	56.3000	45.3444	.4133	.8365
<b>BUTIR8</b>	<b>57.1000</b>	<b>48.9889</b>	<b>-.1355</b>	<b>.8537</b>
BUTIR9	56.7000	43.3444	.4506	.8339
BUTIR10	57.5000	41.3889	.6671	.8235
BUTIR11	56.2000	45.0667	.4231	.8359
<b>BUTIR12</b>	<b>56.3000</b>	<b>48.0111</b>	<b>.0033</b>	<b>.8486</b>
BUTIR13	56.8000	42.1778	.4394	.8353
BUTIR14	57.4000	43.1556	.3534	.8403
BUTIR15	56.2000	45.2889	.3901	.8370
BUTIR16	56.4000	44.9333	.3460	.8384
BUTIR17	56.1000	44.5444	.4896	.8336
<b>BUTIR18</b>	<b>58.0000</b>	<b>47.5556</b>	<b>.0624</b>	<b>.8474</b>
BUTIR19	56.2000	43.5111	.4625	.8334
BUTIR20	56.1000	42.5444	.5661	.8287

## Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 20

**Alpha = .8423**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN  
MOTIVASI BERPRESTASI  
(X<sub>1</sub>)**

**Butir : 6, 8, 12, dan 18 gugur**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	2.3000	.9487	10.0
2.	BUTIR2	3.3000	.6749	10.0
3.	BUTIR3	3.1000	1.1005	10.0
4.	BUTIR4	3.2000	.6325	10.0
5.	BUTIR5	3.3000	.6749	10.0
6.	BUTIR7	3.3000	.4830	10.0
7.	BUTIR9	2.9000	.7379	10.0
8.	BUTIR10	2.1000	.7379	10.0
9.	BUTIR11	3.4000	.5164	10.0
10.	BUTIR13	2.8000	.9189	10.0
11.	BUTIR14	2.2000	.9189	10.0
12.	BUTIR15	3.4000	.5164	10.0
13.	BUTIR16	3.2000	.6325	10.0
14.	BUTIR17	3.5000	.5270	10.0
15.	BUTIR19	3.4000	.6992	10.0
16.	BUTIR20	3.5000	.7071	10.0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	48.9000	48.5444	6.9674	Variables 16

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	46.6000	39.6000	.6737	.8622
BUTIR2	45.6000	42.4889	.6364	.8652
BUTIR3	45.8000	36.1778	.8427	.8516
BUTIR4	45.7000	44.0111	.4926	.8710
BUTIR5	45.6000	42.9333	.5829	.8673
BUTIR7	45.6000	45.1556	.4861	.8721
BUTIR9	46.0000	43.5556	.4563	.8724
BUTIR10	46.8000	41.9556	.6323	.8649
BUTIR11	45.5000	45.6111	.3823	.8749
BUTIR13	46.1000	41.4333	.5297	.8700
BUTIR14	46.7000	42.9000	.3987	.8769
BUTIR15	45.5000	45.1667	.4482	.8730
BUTIR16	45.7000	44.4556	.4374	.8730
BUTIR17	45.4000	44.2667	.5704	.8692
BUTIR19	45.5000	44.7222	.3564	.8763
BUTIR20	45.4000	43.8222	.4510	.8726

## Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 16

**Alpha = .8770**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN  
IKLIM ORGANISASI  
(X<sub>2</sub>)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y    A N A L Y S I S    -    S C A L E    (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	2.6000	.8433	10.0
2.	BUTIR2	2.6000	.8433	10.0
3.	BUTIR3	2.9000	.9944	10.0
4.	BUTIR4	3.1000	.7379	10.0
5.	BUTIR5	3.7000	.4830	10.0
6.	BUTIR6	3.0000	.8165	10.0
7.	BUTIR7	2.9000	.7379	10.0
8.	BUTIR8	2.2000	.6325	10.0
9.	BUTIR9	2.6000	.6992	10.0
10.	BUTIR10	2.3000	.9487	10.0
11.	BUTIR11	2.3000	.6749	10.0
12.	BUTIR12	2.6000	.5164	10.0
13.	BUTIR13	2.2000	.6325	10.0
14.	BUTIR14	3.0000	.6667	10.0
15.	BUTIR15	3.2000	.6325	10.0
16.	BUTIR16	2.5000	.7071	10.0
17.	BUTIR17	3.1000	.7379	10.0
18.	BUTIR18	3.5000	.5270	10.0
19.	BUTIR19	3.3000	.6749	10.0
20.	BUTIR20	3.5000	.5270	10.0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	57.1000	68.9889	8.3060	Variables 20

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	54.5000	58.7222	.7394	.8848
BUTIR2	54.5000	61.1667	.5391	.8916
<b>BUTIR3</b>	<b>54.2000</b>	<b>69.9556</b>	<b>-.1176</b>	<b>.9164</b>
BUTIR4	54.0000	62.4444	.5145	.8922
BUTIR5	53.4000	64.4889	.5500	.8922
BUTIR6	54.1000	59.6556	.6871	.8867
BUTIR7	54.2000	58.6222	.8693	.8815
<b>BUTIR8</b>	<b>54.9000</b>	<b>71.2111</b>	<b>-.2457</b>	<b>.9101</b>
BUTIR9	54.5000	63.3889	.4591	.8937
BUTIR10	54.8000	61.0667	.4736	.8946
BUTIR11	54.8000	60.1778	.7979	.8844
BUTIR12	54.5000	63.3889	.6486	.8900
BUTIR13	54.9000	61.6556	.6981	.8876
BUTIR14	54.1000	60.1000	.8169	.8840
BUTIR15	53.9000	60.7667	.7933	.8851
BUTIR16	54.6000	60.9333	.6844	.8873
BUTIR17	54.0000	60.4444	.6973	.8867
BUTIR18	53.6000	64.4889	.4988	.8930
BUTIR19	53.8000	63.9556	.4240	.8945
BUTIR20	53.6000	65.3778	.3911	.8952

## Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 20

**Alpha = .8968**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN  
IKLIM ORGANISASI  
(X<sub>2</sub>)**

**Butir : 3 dan 8 gugur.**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	2.6000	.8433	10.0
2.	BUTIR2	2.6000	.8433	10.0
3.	BUTIR4	3.1000	.7379	10.0
4.	BUTIR5	3.7000	.4830	10.0
5.	BUTIR6	3.0000	.8165	10.0
6.	BUTIR7	2.9000	.7379	10.0
7.	BUTIR9	2.6000	.6992	10.0
8.	BUTIR10	2.3000	.9487	10.0
9.	BUTIR11	2.3000	.6749	10.0
10.	BUTIR12	2.6000	.5164	10.0
11.	BUTIR13	2.2000	.6325	10.0
12.	BUTIR14	3.0000	.6667	10.0
13.	BUTIR15	3.2000	.6325	10.0
14.	BUTIR16	2.5000	.7071	10.0
15.	BUTIR17	3.1000	.7379	10.0
16.	BUTIR18	3.5000	.5270	10.0
17.	BUTIR19	3.3000	.6749	10.0
18.	BUTIR20	3.5000	.5270	10.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	52.0000	71.7778	8.4722	18



## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	49.4000	60.7111	.7880	.9205
BUTIR2	49.4000	63.6000	.5551	.9270
BUTIR4	48.9000	65.8778	.4471	.9290
BUTIR5	48.3000	67.3444	.5298	.9270
BUTIR6	49.0000	62.2222	.6901	.9232
BUTIR7	49.1000	60.9889	.8889	.9183
BUTIR9	49.4000	65.1556	.5434	.9266
BUTIR10	49.7000	63.7889	.4678	.9305
BUTIR11	49.7000	62.4556	.8311	.9202
BUTIR12	49.4000	66.0444	.6513	.9249
BUTIR13	49.8000	63.7333	.7570	.9221
BUTIR14	49.0000	62.2222	.8663	.9194
BUTIR15	48.8000	63.0667	.8274	.9206
BUTIR16	49.5000	63.6111	.6797	.9235
BUTIR17	48.9000	62.7667	.7242	.9224
BUTIR18	48.5000	67.8333	.4223	.9287
BUTIR19	48.7000	67.1222	.3798	.9301
BUTIR20	48.5000	68.7222	.3179	.9304

## Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 18

**Alpha = .9287**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN  
KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL  
(Y)**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	2.9000	.3162	10.0
2.	BUTIR2	2.6000	.5164	10.0
3.	BUTIR3	2.6000	.5164	10.0
4.	BUTIR4	2.9000	.3162	10.0
5.	BUTIR5	2.8000	.4216	10.0
6.	BUTIR6	2.5000	.5270	10.0
7.	BUTIR7	2.5000	.5270	10.0
8.	BUTIR8	3.5000	.5270	10.0
9.	BUTIR9	3.1000	.3162	10.0
10.	BUTIR10	3.3000	.4830	10.0
11.	BUTIR11	3.0000	.4714	10.0
12.	BUTIR12	3.0000	.4714	10.0
13.	BUTIR13	3.4000	.5164	10.0
14.	BUTIR14	3.2000	.6325	10.0
15.	BUTIR15	2.2000	.4216	10.0
16.	BUTIR16	2.6000	.5164	10.0
17.	BUTIR17	2.5000	.5270	10.0
18.	BUTIR18	2.6000	.6992	10.0
19.	BUTIR19	2.7000	.4830	10.0
20.	BUTIR20	2.7000	.6749	10.0
21.	BUTIR21	3.3000	.4830	10.0
22.	BUTIR22	3.2000	.6325	10.0
23.	BUTIR23	2.9000	.5676	10.0
24.	BUTIR24	3.0000	.4714	10.0
25.	BUTIR25	3.1000	.5676	10.0
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of
SCALE	72.1000	52.3222	7.2334	Variables 25

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
<b>BUTIR1</b>	<b>69.2000</b>	<b>52.1778</b>	<b>.0097</b>	<b>.9137</b>
BUTIR2	69.5000	47.6111	.6237	.9049
BUTIR3	69.5000	46.9444	.7223	.9029
BUTIR4	69.2000	50.6222	.3556	.9097
BUTIR5	69.3000	48.0111	.7074	.9041
BUTIR6	69.6000	49.6000	.3293	.9107
<b>BUTIR7</b>	<b>69.6000</b>	<b>52.0444</b>	<b>.0000</b>	<b>.9169</b>
BUTIR8	68.6000	47.3778	.6432	.9045
BUTIR9	69.0000	49.7778	.5478	.9075
BUTIR10	68.8000	48.8444	.4805	.9077
BUTIR11	69.1000	48.5444	.5413	.9066
BUTIR12	69.1000	47.2111	.7547	.9028
BUTIR13	68.7000	47.1222	.6958	.9035
BUTIR14	68.9000	44.3222	.9025	.8978
<b>BUTIR15</b>	<b>69.9000</b>	<b>51.4333</b>	<b>.1176</b>	<b>.9134</b>
BUTIR16	69.5000	48.0556	.5587	.9062
BUTIR17	69.6000	49.3778	.3600	.9101
BUTIR18	69.5000	45.3889	.6840	.9032
BUTIR19	69.4000	47.8222	.6386	.9048
BUTIR20	69.4000	46.9333	.5335	.9071
BUTIR21	68.8000	48.4000	.5489	.9065
BUTIR22	68.9000	47.2111	.5421	.9067
BUTIR23	69.2000	48.8444	.3977	.9096
BUTIR24	69.1000	48.9889	.4715	.9079
BUTIR25	69.0000	47.3333	.5975	.9053

## Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 25

**Alpha = .9105**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN  
KINERJA PENYULUH KEHUTANAN TERAMPIL  
(Y)**

**Butir : 1, 7, dan 15 gugur.**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR2	2.6000	.5164	10.0
2.	BUTIR3	2.6000	.5164	10.0
3.	BUTIR4	2.9000	.3162	10.0
4.	BUTIR5	2.8000	.4216	10.0
5.	BUTIR6	2.5000	.5270	10.0
6.	BUTIR8	3.5000	.5270	10.0
7.	BUTIR9	3.1000	.3162	10.0
8.	BUTIR10	3.3000	.4830	10.0
9.	BUTIR11	3.0000	.4714	10.0
10.	BUTIR12	3.0000	.4714	10.0
11.	BUTIR13	3.4000	.5164	10.0
12.	BUTIR14	3.2000	.6325	10.0
13.	BUTIR16	2.6000	.5164	10.0
14.	BUTIR17	2.5000	.5270	10.0
15.	BUTIR18	2.6000	.6992	10.0
16.	BUTIR19	2.7000	.4830	10.0
17.	BUTIR20	2.7000	.6749	10.0
18.	BUTIR21	3.3000	.4830	10.0
19.	BUTIR22	3.2000	.6325	10.0
20.	BUTIR23	2.9000	.5676	10.0
21.	BUTIR24	3.0000	.4714	10.0
22.	BUTIR25	3.1000	.5676	10.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	64.5000	50.9444	7.1375	22

## R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR2	61.9000	46.5444	.5866	.9199
BUTIR3	61.9000	45.6556	.7197	.9174
BUTIR4	61.6000	49.1556	.3809	.9233
BUTIR5	61.7000	46.6778	.7097	.9183
BUTIR6	62.0000	48.4444	.3029	.9253
BUTIR8	61.0000	46.0000	.6528	.9186
BUTIR9	61.4000	48.2667	.5867	.9209
BUTIR10	61.2000	47.5111	.4805	.9218
BUTIR11	61.5000	47.6111	.4782	.9218
BUTIR12	61.5000	45.8333	.7659	.9169
BUTIR13	61.1000	45.8778	.6862	.9180
BUTIR14	61.3000	43.3444	.8646	.9135
BUTIR16	61.9000	46.7667	.5538	.9205
BUTIR17	62.0000	47.7778	.3965	.9235
BUTIR18	61.9000	44.1000	.6844	.9180
BUTIR19	61.8000	46.6222	.6199	.9194
BUTIR20	61.8000	45.2889	.5724	.9207
BUTIR21	61.2000	46.8444	.5848	.9200
BUTIR22	61.3000	45.7889	.5556	.9208
BUTIR23	61.6000	47.6000	.3858	.9240
BUTIR24	61.5000	47.3889	.5136	.9212
BUTIR25	61.4000	45.8222	.6246	.9191

## Reliability Coefficients

N of Cases = 10.0

N of Items = 22

**Alpha = .9235**