

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN MOTIVASI
KERJA PENYULUH AGAMA ISLAM HONORER
DI JAKARTA SELATAN**

***FACTORS RELATED TO WORK MOTIVATION OF HONORARY ISLAMIC
EXTENSION WORKERS IN SOUTH JAKARTA***

Siti Masripah^{1*}, Rini Laili Prihatini¹

¹ Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

*Corresponding author

E-mail: sitimasripah31@gmail.com

Abstract

The wide field of duties and functions of Islamic Extension Workers, and the many challenges that must be faced, are not accompanied by the amount of attention and appreciation they receive, especially for those who are Honorary Islamic Extension Workers. But interestingly, the existence and performance of Honorary Islamic Extension Workers to date have shown good development. This study aims to: (1) analyze the relationship between internal and external factors with the work motivation of the Honorary Islamic Extension Workers in South Jakarta, (2) analyze the factors that have the strongest relationship with the work motivation of the Honorary Islamic Extension Workers in South Jakarta. The main theory used in this research is Herzberg's Two-Factor Theory regarding internal and external factors. This research uses a quantitative approach, with data collection done through questionnaires, observation, and literature study. The data obtained were analyzed using the Rank Spearman technique. The conclusions of the results of this study are: (1) internal factors have a very strong and significant positive relationship with the work motivation of the Honorary Islamic Extension Workers in South Jakarta, while external factors have a strong and significant positive relationship with the work motivation of the Honorary Islamic Extension Workers in South Jakarta; (2) the factor that has the strongest correlation with the work motivation of Honorary Islamic Extension Workers in South Jakarta is internal factors, while the sub-factors that have the strongest relationship with the work motivation of honorary Islamic extension workers in South Jakarta are achievement, progress and the possibility of growth.

Keywords: *Internal Factors, External Factors, Work Motivation, Honorary Islamic Extension Workers in South Jakarta*

Abstrak

Luasnya medan tugas dan fungsi Penyuluh Agama Islam, dan banyaknya tantangan yang harus dihadapi, ternyata tidak diiringi dengan besarnya perhatian dan apresiasi yang mereka terima, khususnya bagi mereka yang merupakan penyuluh agama honorer. Namun menariknya, eksistensi dan performa penyuluh agama islam honorer sampai saat ini tetap menunjukkan perkembangan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis hubungan antara faktor internal dan eksternal dengan motivasi kerja Penyuluh Agama Islam Honorer di Jakarta Selatan, (2) menganalisis faktor yang memiliki

hubungan paling kuat dengan motivasi kerja Penyuluh Agama Islam Honorer di Jakarta Selatan. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Dua Faktor Herzberg mengenai faktor internal dan eksternal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi dan studi literatur. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan menggunakan teknik Rank Spearman. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: (1) faktor internal memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan dengan motivasi kerja Penyuluh Agama Islam Honorer di Jakarta Selatan, sementara faktor eksternal memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan motivasi kerja Penyuluh Agama Islam Honorer di Jakarta Selatan; (2) faktor yang berhubungan paling kuat dengan motivasi kerja penyuluh agama Islam honorer di Jakarta Selatan adalah faktor internal, sedangkan sub-faktor yang memiliki hubungan paling kuat dengan motivasi kerja penyuluh agama Islam honorer di Jakarta Selatan adalah pencapaian, kemajuan dan kemungkinan untuk tumbuh.

Kata Kunci: Faktor Internal, Faktor Eksternal, Motivasi Kerja, Penyuluh Agama Islam Honorer di Jakarta Selatan

PENDAHULUAN

Agama Islam adalah agama yang mengatur seluruh aspek kehidupan manusia, mulai dari yang kecil seperti adab sebelum tidur sampai yang besar seperti urusan berbangsa, sehingga wajar ketika medan kajian penyuluhan agama menjadi sangat luas, karena urusan kesejahteraan keluarga, ibadah sosial seperti zakat wakaf, kerukunan umat, sampai narkoba dan radikalisme pun menjadi bagian penyuluh agama. Medan kajian penyuluhan agama tidak hanya luas, tapi juga penting, karena agama tidak yang mengatur kehidupan manusia dalam banyak aspek di dunia, tapi juga menjadi bekal untuk di akhirat. sehingga konsekuensi menjadi seorang penyuluh agama adalah bukan hanya harus mampu menyuluh dengan baik, tapi juga mampu menyuluh dengan benar.

Luas dan pentingnya medan kajian penyuluhan agama, membuat performa seorang penyuluh agama menjadi penting untuk diperhatikan. Menurut Simanjuntak (1992), diantara

faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu, yang mana faktor individu erat kaitannya dengan kompetensi, keterampilan dan motivasi.

Melihat banyaknya tantangan yang harus dihadapi penyuluh agama dalam menjalankan tugasnya, tampaknya menarik untuk meneliti tentang motivasi penyuluh agama dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Musyafak (2018), secara garis besar menjelaskan bahwa setidaknya ada 4 masalah yang dihadapi oleh penyuluh dewasa ini, yakni: *policy, human resources, ethical issue, dan technical issue*.

Secara lebih spesifik, tantangan yang dihadapi Penyuluh Agama disampaikan oleh Mukozali, Ketua Pokjaluh Kabupaten Sidoarjo yang mengeluhkan soal kendaraan dinas yang sangat tidak memadai, dari 24 penyuluh fungsional yang ada, hanya ada 3 kendaraan dinas yang bisa digunakan, selebihnya harus menggunakan

kendaraan dan ongkos pribadi. Ia berharap perhatian pemerintah untuk para penyuluh di daerah-daerah.

Kemudian, Mukozali juga mengatakan bahwa tugas penyuluh yang banyak memakan waktu diluar, telah membuat mereka dipandang negatif oleh rekan kerja nonpenyuluh, dengan menganggap tidak ada kerjaan. ini disebabkan karena ketika di kantor mereka terlihat seperti duduk-duduk saja. Padahal, dikantor adalah waktu membuat laporan atau berdiskusi sesama penyuluh atau sekedar berkoordinasi. Disisi lain, honor untuk penyuluh honorer yang kecil (hanya 300k atau 500k/bulan juga menjadi tantangan tersendiri bagi mereka. Namun, sejak januari 2019 honorinya berubah menjadi 1000.000/bulan.

Penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi kerja Penyuluh Agama Honorer (PAH), alasannya honorer adalah karena PAH harus menghadapi tantangan yang sama besarnya dengan PAIF, mengemban kewajiban yang tidak jauh berbeda tapi disisi lain, mereka tidak mendapat imbalan dan fasilitas yang sama dengan PAIF, oleh karenanya penulis merasa lebih tertarik untuk meneliti tentang motivasi PAH dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Faktor internal dan eksternal yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg dalam Noermijati (2013), faktor internal terdiri dari aspek: 1) pencapaian; 2) pengakuan; 3) kemajuan; 4) kemungkinan untuk tumbuh; dan 5) pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor

eksternal terdiri dari aspek: 1) gaji dan imbalan; 2) kondisi kerja; 3) kebijakan dan administrasi lembaga; 4) hubungan interpersonal; dan 5) supervisi. Adapun aspek motivasi berdasarkan teori Ivancevich, *et. al.* (2007) aspeknya adalah: 1) arah; 2) intensitas; dan 3) ketekunan.

Penelitian ini dilakukan di Jakarta Selatan dengan tujuan: 1) menganalisis hubungan faktor internal dan eksternal dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan; 2) menganalisis faktor yang paling berhubungan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* karena responden dianggap homogen. Adapun responden adalah penyuluh agama islam honorer di Kota Jakarta Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Data diolah dengan analisis deskriptif menggunakan distribusi frekuensi, persentase dan rata-rata skor, dan uji korelasi *rank spearman* dengan bantuan SPSS 20.

Penelitian ini dilakukan di Jakarta Selatan dengan pertimbangan bahwa Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan adalah 1 dari 107 *pilot project* pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilingkup Kementerian Agama (Kepmenag nomor 265 tahun



2015). Sehingga diasumsikan bahwa Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan memiliki reputasi kerja yang cukup baik, sehingga menarik untuk diteliti para pemegang peran didalamnya, salah satunya PAH. Kemudian Jakarta Selatan memiliki jumlah Penyuluh Agama Islam Honorer terbanyak dibanding kota lainnya yang ada di DKI Jakarta (kecuali Jakarta Timur, karena PAH di dua kota tersebut jumlahnya sama), dan melihat keterjangkauan jarak antara Jakarta Selatan dan Jakarta Timur, maka Jakarta Selatan lebih terjangkau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden adalah Penyuluh

Agama Honorer perempuan dengan persentase sebanyak 53% (21 orang). Sisanya, yakni sebesar 47% (19 orang) adalah Penyuluh Agama Honorer laki-laki. Hampir seimbang persentase antara penyuluh laki-laki dan perempuan ini mengindikasikan adanya keseimbangan kuantitas antara laki-laki dan perempuan dalam lingkungan profesi Penyuluh Agama Islam di Jakarta Selatan. Hal ini sesuai dengan data arsip PAH yang peneliti peroleh dari Kepala Seksi Administrasi Jabatan Fungsional Penyuluh Agama Islam Kementerian Agama RI, bahwa dari 95 PAH di Jakarta Selatan, 47 orang diantaranya adalah laki-laki dan 48 orang sisanya adalah perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden PAH Jakarta Selatan

| No. | Karakteristik responden | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-----|-----------------------------------|---------------------|-----------|------------|
| 1 | Jenis kelamin | Laki-laki | 19 | 47% |
| | | Perempuan | 21 | 53% |
| 2 | Usia (tahun) | Muda (24-35) | 12 | 30% |
| | | Pertengahan (36-47) | 19 | 48% |
| | | Tua (48-59) | 9 | 22% |
| 3 | Tingkat pendidikan formal (tahun) | Rendah (9-12) | 6 | 15% |
| | | Sedang (13-16) | 30 | 75% |
| | | Tinggi (17-20) | 4 | 10% |

Keterangan: jumlah responden 40 orang

Adapun jika dilihat dari aspek usia, sebanyak 48% (19 orang) responden berada pada usia pertengahan, yakni diusia sekitar 36-47 tahun, inilah usia mayoritas responden dalam penelitian ini. Sedangkan sebanyak 30% (12 orang) responden masih berada pada usia muda yakni sekitar 24-35 tahun.

Hanya 22% (9 orang) saja responden yang sudah memiliki usia tua. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa terjadi regenerasi yang cukup baik di lingkungan PAH Kota Jakarta Selatan. Hal ini sebagaimana pernyataan Kepala Seksi Bimas Islam Kota Jakarta Selatan bahwa dalam jangka waktu



tertentu (pernah 1 tahun, 3 tahun dan 5 tahun) Kementerian Agama melakukan rekrutmen ulang untuk posisi PAH, tujuannya adalah untuk menjaga semangat kompetitif dan produktif dikalangan PAH, serta untuk mengeliminasi PAH yang sudah memasuki usia pensiun. Rekrutmen dilakukan dengan membuka kesempatan bagi yang sudah ataupun yang belum berpengalaman menjadi Penyuluh Agama, berusia antara 22-60 tahun, dan dibatasi jumlahnya (khusus untuk Jakarta Selatan kuotanya 95 orang). Menurut Staff bagian Penerangan, Penyuluhan, Kerjasama dan Kemitraan Umat Bimas Islam Kota Jakarta Selatan, dalam tiga proses rekrutmen terakhir yang diadakan oleh Kementerian Agama, jumlah pendaftar (calon PAH) untuk wilayah Jakarta Selatan selalu melebihi kuota.

Dalam hal tingkat pendidikan formal, sebanyak 75% (30 orang) responden memiliki tingkat pendidikan formal yang sedang, yakni telah menempuh jenjang pendidikan formal sekitar 13-16 tahun. Sedangkan sebanyak 15% (6 orang) responden memiliki tingkat pendidikan formal yang rendah dengan waktu tempuh pendidikan formal sekitar 9-12 tahun. Dan Hanya 10% (4 orang) responden saja yang memiliki tingkat pendidikan formal yang tinggi, yakni telah menempuh pendidikan selama 17-20 tahun. Menurut Kepdirjen Bimas Islam nomor DJ.III/432 tahun 2016 tentang Petunjuk Teknis Pengangkatan Penyuluh Agama nonPNS, salah satu

syarat khusus rekrutmen penyuluh nonPNS adalah diutamakan memiliki latar belakang pendidikan S1 keagamaan nonpendidikan. Dengan merujuk pada data hasil penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan formal PAH di Jakarta Selatan sudah cukup memadai jika disandarkan pada peraturan Kepdirjen Bimas Islam nomor DJ.III/432, akan tetapi, perlu untuk terus didukung dengan bekal pendidikan nonformal seperti pelatihan kepenyuluhan maupun pelatihan *skill* umum.

Penyuluh Agama pada dasarnya adalah fasilitator kegiatan pendidikan nonformal, karena menurut Samsudin dalam Nasution (1990), penyuluhan adalah suatu usaha pendidikan nonformal yang dimaksudkan untuk mengajak orang sadar dan mau melaksanakan ide-ide baru. Sehingga tentu saja, sebagai fasilitatornya, penting bagi seorang penyuluh untuk memiliki bekal pendidikan nonformal yang cukup, disamping memiliki bekal pendidikan formal yang memadai.

Faktor Internal

Secara umum, rata-rata skor faktor internal (X1) berada pada kategori tinggi dengan nilai 3.36. Hal tersebut dikarenakan rata-rata skor setiap aspek faktor internal, yakni aspek pencapaian, pengakuan, kemajuan, kemungkinan untuk tumbuh dan aspek pekerjaan itu sendiri, masuk ke dalam skor kategori tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanto, dkk (2015) yang menyatakan bahwa faktor internal dari motivasi penyuluh pertanian di



Kabupaten Rokan Hilir memperoleh skor berkategori tinggi. Begitupun dengan penelitian Hubeis (2007) yang menyatakan bahwa faktor intrinsik motivasi penyuluh pertanian di Kabupaten Sukabumi masuk dalam kategori baik. Tingginya skor faktor internal mengandung arti bahwa aspek-aspek internal pendorong motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan sudah terpenuhi dengan baik, sehingga memungkinkan para PAH untuk memiliki motivasi kerja yang baik pula.

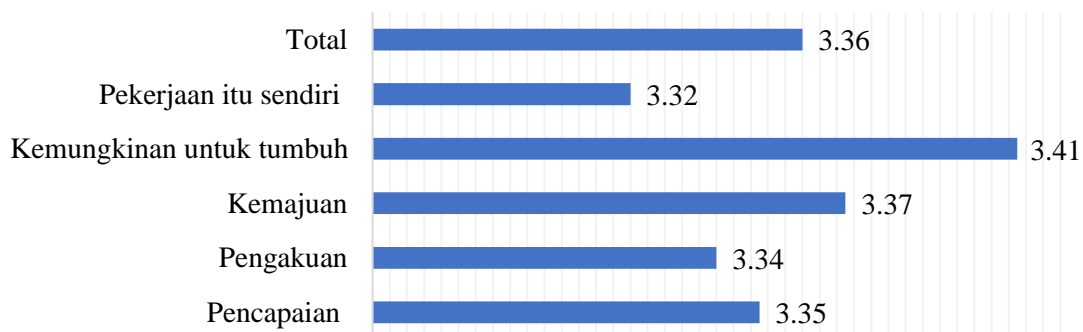
Rataan skor aspek pencapaian masuk ke dalam kategori tinggi (skor 3.35). Adapun makna pencapaian yang dimaksud oleh peneliti adalah sama dengan prestasi (*achievement*). Tingginya skor pencapaian/prestasi ini terjadi karena sebanyak 55% PAH di Jakarta Selatan menyatakan sangat setuju dan 43% menyatakan setuju bahwa mereka mampu mengidentifikasi

dan menyiapkan materi yang sesuai dengan kebutuhan kelompok binaan. Ini sejalan dengan penelitian Hubeis (2007) yang menyatakan bahwa aspek prestasi memperoleh skor dengan kategori baik karena penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Sukabumi selalu berupaya keras untuk mensolusi setiap masalah yang dialami petani secara cepat dan tepat.

Selain itu, tingginya rataan skor aspek pencapaian juga disebabkan karena sebanyak 45% PAH menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju bahwa mereka merasa eksistensinya membawa manfaat ditengah lingkungan masyarakat binaan. Ini sejalan dengan penelitian Arifianto, dkk (2017) yang menyatakan bahwa aspek dorongan berprestasi memperoleh skor tinggi yang teridentifikasi dari adanya keinginan untuk berhasil dalam melakukan pekerjaan.

Rataan Skor Faktor Internal (X1)

■ Kategori Skor: Rendah (2.80-3.01), Sedang (3.02-3.23), Tinggi (3.24-3.45)



Gambar 1. Rataan skor faktor internal

Aspek pengakuan memperoleh rataan skor tinggi (skor 3.34), dikarenakan 40% PAH menyatakan sangat setuju dan 58% menyatakan

setuju bahwa mereka merasa dihargai oleh rekanan karena profesinya sebagai Penyuluh Agama Islam Honorer, kemudian sebanyak 43% PAH



menyatakan sangat setuju dan 52% menyatakan setuju bahwa mereka merasa dibutuhkan oleh masyarakat binaan masing-masing. Selain itu, sebanyak 38% PAH menyatakan sangat setuju dan 57% menyatakan setuju bahwa atasan mereka mengapresiasi ketika mereka mampu melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik. Hasil penelitian ini cukup sejalan dengan penelitian Hanafiah, dkk (2013) yang menyatakan aspek pengakuan memperoleh skor dengan kategori sedang cenderung tinggi. Tingginya aspek pengakuan ini mengindikasikan bahwa PAH di Jakarta Selatan tidak mengalami masalah krisis eksistensi (merasa tidak dianggap/dihargai) dilingkungan kerjanya.

Aspek kemajuan memiliki rata-rata skor yang tinggi (skor 3.37), hal ini terjadi karena sebanyak 63% PAH menyatakan sangat setuju dan 30% menyatakan setuju bahwa mereka mengalami kemajuan personal selama menjadi penyuluh, yang ditandai dengan semakin berkembangnya pengetahuan mereka tentang masalah sosial keagamaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Zainal dan Saleh (2017) yang menyatakan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Tanggamus merasa sangat mendapat kesempatan untuk maju. Selain itu, tingginya skor aspek kemajuan ini disebabkan karena sebanyak 45% PAH menyatakan sangat setuju dan 53% menyatakan setuju bahwa setelah menjadi penyuluh mereka mampu memanfaatkan media yang ada di era ini untuk menyukseskan kegiatan

penyuluhan yang dilakukannya. Kategori tinggi ini mengindikasikan bahwa PAH di Jakarta Selatan dapat merasakan kemajuan positif yang nyata selama menjadi penyuluh, dan hal tersebut membantu meningkatkan kapasitas dirinya sebagai individu maupun sebagai penyuluh agama.

Aspek kemungkinan untuk tumbuh memperoleh skor paling tinggi dengan angka 3.41. Hal ini diindikasikan dari 55% PAH menyatakan sangat setuju dan 38% setuju bahwa dalam jangka waktu tertentu mereka mendapat pelatihan atau temu koordinasi untuk meningkatkan kapasitas diri sebagai penyuluh agama, baik dari instansi kota, provinsi maupun nasional. Pelatihan maupun temu koordinasi ini memungkinkan para PAH untuk saling berbagi pengalaman dan bertukar pikiran. Disamping itu, sebanyak 58% PAH menyatakan sangat setuju dan 35% menyatakan setuju bahwa mereka mendapat dorongan (meski sejauh ini hanya moril, belum sampai materil) untuk melakukan inovasi dibidang penyuluhan, hal ini mengandung arti bahwa PAH diberi kesempatan yang luas untuk berkembang dan berkarya didunia penyuluhan agama.

Aspek pekerjaan itu sendiri juga memiliki skor dengan kategori tinggi (skor 3.32). Ini disebabkan karena 73% PAH di Jakarta Selatan menyatakan sangat setuju dan 20% menyatakan setuju bahwa peran penyuluh agama islam ditengah masyarakat sangatlah penting. Selain itu, sebanyak 55% PAH menyatakan sangat setuju dan 38%



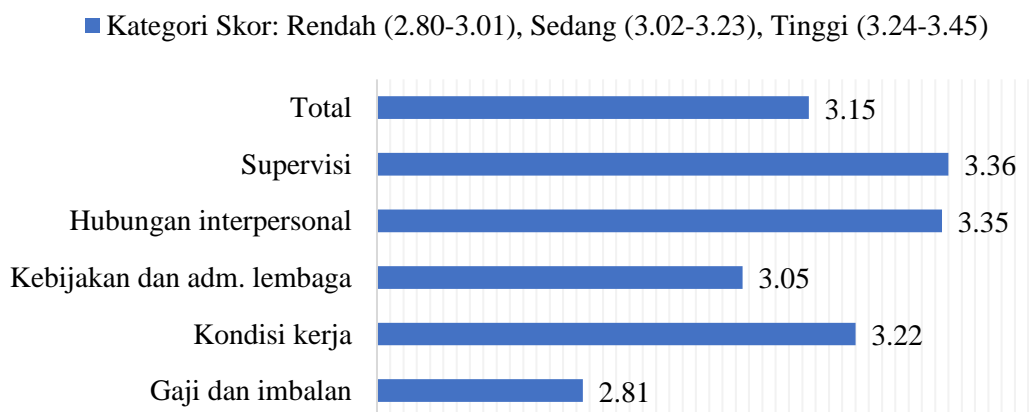
menyatakan setuju bahwa menjadi penyuluh dan pembimbing agama adalah pekerjaan yang menarik dan menyenangkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Firmansyah, dkk (2015) yang menemukan bahwa tingkat pemaknaan kerja pada penyuluh kehutanan di Kabupaten Cianjur berada pada kategori tinggi, hal ini terindikasi dari pengakuan respondennya bahwa profesi penyuluh kehutanan adalah profesi yang menyenangkan dan menantang.

Faktor Eksternal

Secara umum, rata-rata skor faktor eksternal (X2) berada dalam kategori sedang dengan rata-rata skor total 3.15. Hal ini disebabkan karena sebagian aspek faktor eksternal masuk dalam kategori tinggi, sebagian lainnya masuk kategori sedang, dan aspek gaji dan imbalan

masuk dalam kategori rendah. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Hubeis (2007) yang menemukan bahwa faktor ekstrinsik dari motivasi penyuluh pertanian di Kabupaten Sukabumi berada pada kategori baik. Juga berbeda dengan penelitian Susanto, dkk (2015) yang menyatakan bahwa faktor eksternal motivasi penyuluh pertanian di Kabupaten Rokan Hilir masuk dalam kategori tinggi. Kategori sedang yang diperoleh faktor eksternal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek eksternal pemelihara motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan sudah terpenuhi dengan cukup baik, sehingga memungkinkan para PAH untuk memiliki motivasi kerja yang cukup baik pula. Berikut ilustrasi skor aspek-aspek faktor eksternal.

Rataan Skor Faktor Eksternal (X2)



Gambar 2. Rataan skor faktor eksternal

Aspek gaji dan imbalan memperoleh skor dengan kategori rendah (skor 2.81). Hal ini disebabkan karena hanya 17% PAH yang menyatakan sangat setuju, 50%

menyatakan setuju, sedangkan 28% menyatakan tidak setuju bahkan 5% menyatakan sangat tidak setuju bahwa honor yang mereka terima setiap bulannya sudah sesuai dengan kerja yang



mereka lakukan. Luasnya lingkup tugas dan fungsi PAH, mendorong mereka untuk mengerahkan banyak waktu, tenaga juga biaya dalam mengeksekusi program yang sudah direncanakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Susanto, dkk (2015) yang menyatakan bahwa aspek kompensasi yang memadai hanya memperoleh skor dengan kategori rendah, begitupun dengan penelitian Hubeis yang menyatakan bahwa aspek gaji hanya memperoleh rata-rata skor cukup, karena memang gaji yang penyuluh terima tidak memungkinkan mereka untuk memberdayakan diri dan menyiapkan materi penyuluhan yang maksimal.

Aspek kondisi kerja memperoleh rata-rata skor berkategori sedang (skor 3.22). Hal ini diindikasikan dari 48% PAH menyatakan sangat setuju dan 45% menyatakan setuju bahwa kelompok binaan mereka berada di lokasi yang mudah dijangkau. Sebanyak 35% juga menyatakan sangat setuju dan 60% menyatakan setuju bahwa kondisi fisik tempat binaan mereka pun nyaman untuk melangsungkan kegiatan penyuluhan. Akan tetapi, mereka cukup sering terkendala dengan tidak memadainya alat pendukung penyuluhan (seperti *mic/sound/projector/dll*). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Firmansyah, dkk (2015), penelitian penulis menunjukkan bahwa rata-rata skor untuk aspek kondisi kerja berada pada kategori sedang cenderung tinggi, sementara penelitian Firmansyah, dkk menyatakan bahwa kondisi wilayah kerja memperoleh skor dengan kategori

rendah, hal tersebut dikarenakan luas dan cukup sulit dijangkauanya lokasi binaan

Aspek kebijakan dan administrasi lembaga memperoleh skor dengan kategori sedang (skor 3.05). Adapun lembaga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kementerian Agama Kota Jakarta Selatan. Perolehan skor yang sedang ini disebabkan karena hanya sebanyak 20% PAH yang menyatakan sangat setuju, 57% menyatakan setuju dan 23% menyatakan tidak setuju bahwa sistem administrasi lembaga dalam pengurusan honor sudah baik. Ini sejalan dengan penelitian Suhandi, dkk (2009) yang menyatakan bahwa aspek sistem administrasi dan kebijakan penyuluhan hanya memperoleh nilai berkategori sedang, hal tersebut dikarenakan penyuluh pertanian di Jawa Barat belum puas dengan manajemen organisasi kerja maupun kebijakan dan prosedurnya. Sedangkan perolehan skor aspek kebijakan dan administrasi lembaga ini menandakan bahwa dukungan sistem administrasi dan kebijakan lembaga masih perlu ditingkatkan.

Aspek hubungan interpersonal masuk ke dalam kategori tinggi dengan skor 3.35. Hal ini terjadi karena sebanyak 30% PAH menyatakan sangat setuju dan 63% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan atasan (koordinator) mereka. Selain itu, sebanyak 49% diantara mereka menyatakan sangat setuju dan 45% menyatakan setuju bahwa mereka



memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja sesama penyuluh agama maupun nonpenyuluh agama. Hubungan interpersonal yang baik dengan atasan dan rekan kerja ini telah membawa semangat tersendiri bagi PAH dalam menunaikan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifianto, dkk (2017) yang menemukan bahwa skor dorongan berafiliasi masuk kedalam kategori tinggi. Adapun dorongan berafiliasi dalam penelitian tersebut memiliki kesamaan makna dengan kebutuhan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan orang-orang sekitar.

Aspek supervisi memperoleh skor berkategori tinggi dengan nilai 3.36. Tingginya skor tersebut disebabkan karena sebanyak 53% PAH menyatakan sangat setuju dan 40% menyatakan setuju bahwa pengawasan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak berwenang dapat mendorong mereka untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Susanto, dkk (2015) yang menyatakan bahwa aspek supervisi memperoleh skor dengan kategori tinggi, juga sejalan dengan penelitian Firmansyah, dkk (2015) yang menyatakan bahwa aspek dukungan pembinaan dan supervisi memperoleh skor dengan kategori tinggi

Aspek arah memperoleh skor dengan kategori sedang (skor 3.18). Hal ini terjadi karena sebanyak 43% PAH menyatakan sangat setuju dan 50% menyatakan setuju bahwa mereka selalu tertarik dan tertantang untuk mempelajari masalah sosial keagamaan

pula. Ini berarti supervisi yang dilakukan oleh pihak berwenang di Jakarta Selatan sudah berkontribusi baik dalam meningkatkan kesungguhan PAH dalam bekerja.

Motivasi Kerja

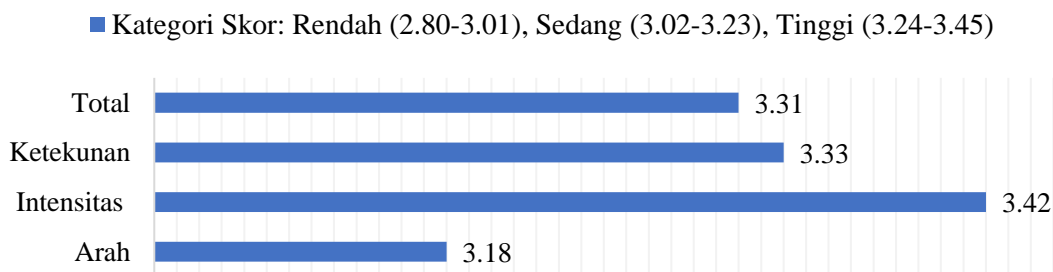
Secara umum, variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata skor yang tinggi dengan angka 3.31. Hal tersebut terjadi karena aspek-aspek dalam variabel motivasi kerja mendapat skor dengan kategori tinggi dan sedang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firmansyah, dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi penyuluh keagamaan di Kabupaten Cianjur memperoleh skor dengan kategori tinggi. Tingginya skor motivasi pada penelitian Firmansyah, dkk ini juga disebabkan karena mayoritas aspek dalam variabel motivasi memperoleh skor dengan kategori tinggi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Zainal dan Saleh (2017) yang menemukan bahwa penyuluh pertanian di Kabupaten Tanggamus memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut ditunjukkan dengan tingginya perolehan respon positif pada kebanyakan indikator motivasi yang disajikan dalam penelitian.

yang ditemui dilapangan, hal tersebut guna meningkatkan kapasitas mereka dalam membimbing dan menyuluh. Akan tetapi, sebanyak 33% PAH menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju bahwa mereka mengerjakan sesuatu berdasarkan urutan

derajat kepentingan (skala prioritas), sedangkan adakalanya, para PAH memiliki tugas yang lebih butuh untuk diselesaikan segera daripada tugas profesinya sebagai penyuluh. Misal, ketika dihadapkan pada tugas membuat soal ujian untuk sekolah –perlu diketahui bahwa tidak sedikit PAH di Jakarta Selatan yang menekuni profesi sebagai guru di instansi formal– dan tugas menyusun materi penyuluhan di minggu

yang sama, kebanyakan PAH akan memilih mengerjakan tugas membuat soal ujian sekolah dahulu baru kemudian membuat materi penyuluhan. Itulah mengapa perolehan skor arah hanya berada pada kategori sedang, karena arah merujuk pada apa yang dipilih oleh pekerja ketika dihadapkan pada dua atau lebih alternatif tindakan yang memiliki urgensi hampir sama (Ivancevich, *et. al.*, 2007).

Rataan Skor Motivasi Kerja (Y)



Gambar 3. Rataan skor motivasi kerja

Aspek intensitas memperoleh rataan skor dengan kategori tinggi (skor 3.42). Hal ini disebabkan karena sebanyak 48% PAH menyatakan sangat setuju dan 45% menyatakan setuju bahwa mereka hampir selalu memastikan segala persiapan sudah matang sebelum mereka bertemu dengan masyarakat yang akan dibina, dan mereka selalu menyampaikan materi yang sudah disiapkan dengan semangat yang penuh. Dengan demikian, sebagian besar PAH berdedikasi cukup tinggi dalam menunaikan tugasnya sebagai penyuluh. Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ivancevich, *et. al.* (2007) yang menyatakan bahwa intensitas adalah energi yang diberikan oleh

seseorang terhadap arah yang telah dipilihnya.

Aspek ketekunan memperoleh rataan skor dengan kategori tinggi (skor 3.33). Hal ini terindikasi dari 43% PAH menyatakan sangat setuju dan 50% menyatakan setuju bahwa mereka selalu menjalankan tugas dengan terlebih dahulu membuat persiapan yang matang. Disamping itu, sebanyak 45% PAH menyatakan sangat setuju dan 48% menyatakan setuju bahwa rutinitas membimbing dan menyuluh tidak membuat mereka jenuh menjadi penyuluh agama. Kebanyakan PAH memang hanya memiliki 2 kelompok binaan (jumlah minimum kelompok binaan yang telah ditentukan), namun komitmen dan dedikasi yang diberikan

terhadap kelompok binaan yang sedikit itu cukup besar, terlihat dari pernyataan sebagian besar PAH bahwa mereka tidak pernah absen dengan sengaja dalam menjalankan tugasnya sebagai penyuluh agama. Ketekunan yang diperlihatkan oleh PAH di Jakarta Selatan ini sejalan dengan teori Ivancevich, *et. al.* (2007) yang menyatakan bahwa ketekunan berhubungan dengan kekuatan yang menetap pada perilaku, seberapa besar dan lama seorang pekerja akan mendedikasikan usaha.

Hubungan Karakteristik Responden dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Rank Spearman*, diperoleh hasil bahwa variabel karakteristik responden memiliki hubungan dengan variabel motivasi kerja dengan nilai korelasi sebesar 0.125, yang mana nilai korelasi tersebut masuk kedalam kategori sangat lemah menurut klasifikasi Sugiyono (lihat halaman 58). Adapun sifat hubungan antara karakteristik responden dengan motivasi kerja ini adalah positif.

Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya adalah <0.05 . Adapun nilai signifikansi hubungan antara karakteristik responden dengan motivasi kerja bernilai 0.349, yang mana $0.349 > 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa keduanya memiliki hubungan yang tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden memiliki korelasi positif yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan.

Aspek jenis kelamin responden dalam penelitian ini memiliki persentase hampir seimbang, yakni 53% perempuan dan 47% laki-laki. Setelah dilakukan analisis, diperoleh bahwa jenis kelamin memiliki hubungan dengan motivasi kerja, meski hubungan tersebut berada pada angka 0.111 yang artinya sangat lemah, dengan signifikansi korelasi sebesar 0.494 yang artinya tidak signifikan. Oleh karena hubungan yang terjadi sangat lemah dan tidak signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja akan sulit diprediksi menggunakan faktor jenis kelamin. Hal ini disebabkan karena tidak terjadi perbedaan motivasi kerja yang mencolok antara PAH laki-laki dan PAH perempuan, keduanya terindikasi memiliki energi dan komitmen yang sama besar dalam menjalankan perannya sebagai penyuluh agama. Meski PAH perempuan harus menyeimbangkan peran domestik dan publik yang diembannya, hal tersebut tidak begitu mempengaruhi motivasi kerja mereka, karena memang tugas menyuluh dan membimbing dapat mereka sesuaikan dengan jadwal mereka (mengingat tidak ada peraturan khusus tentang hari dan jam menyuluh/membimbing dari instansi). Ditambah dengan kondisi Jakarta Selatan yang merupakan kota besar, kemudahan akses transportasi mudah dinikmati oleh siapapun dan kapanpun, hal tersebut berkontribusi memudahkan para PAH (baik laki-laki maupun perempuan) untuk menjangkau lokasi binaan. Lemah dan tidak signifikannya hubungan antara jenis

kelamin dengan motivasi kerja ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan Ratnasari dan Hartati (2019), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah jenis kelamin. Menurut keduanya prestasi seseorang dilingkungan kerja umumnya identik

dengan maskulinitas, hal tersebut membuat perempuan yang cenderung dianggap feminin hanya mendapat sedikit perhatian yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai perempuan.

Tabel 2. Korelasi karakteristik responden dengan motivasi kerja

| Karakteristik Responden | Motivasi Kerja | |
|---------------------------|-------------------|-----------------|
| | Nilai Korelasi RS | Sig. (2-tailed) |
| Jenis Kelamin | .111 | .494 |
| Usia | .139 | .391 |
| Tingkat Pendidikan Formal | -.069 | .671 |
| Total | .125 | .349 |

Keterangan: * korelasi signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0.05)
** korelasi signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0.01)

Kemudian usia, usia memiliki hubungan positif yang sangat lemah dengan motivasi kerja yang digambarkan dengan angka korelasi sebesar 0.139, juga tidak signifikan karena memiliki nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.391 ($0.391 > 0.05$). Ini mengandung makna bahwa aspek usia akan sulit memprediksi motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Salah satu faktor penyebabnya adalah ‘rasa bermanfaat’ yang mereka dapatkan selama menjadi penyuluh agama, membuat mereka selalu bersemangat menunaikan tugasnya sebagai penyuluh agama, tidak peduli berapa bilangan usia yang melekat pada dirinya saat ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Firmansyah, dkk (2015) yang menemukan bahwa usia tidak berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh kehutanan di Kabupaten Cianjur.

Adapun tingkat pendidikan memiliki hubungan yang negatif dengan motivasi kerja, sementara mayoritas (75%) responden memiliki tingkat pendidikan formal dengan kategori sedang, yakni Sarjana atau Diploma. Oleh karena hubungannya negatif, maka kenaikan tingkat pendidikan formal tidak akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja pada responden. Keeratan hubungan antara tingkat pendidikan formal dengan motivasi kerja digambarkan dengan nilai -0.069 yang berarti masuk kategori sangat lemah, karena nyaris mendekati 0.00 (korelasi 0.00 menunjukkan tidak ada korelasi). Sedangkan signifikansi hubungannya memiliki nilai 0.671, yang berarti tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena kualifikasi pendidikan formal untuk penyuluh agama baru merupakan pendidikan keagamaan nonpendidikan (masih sangat umum), sehingga banyak



diantara mereka yang masih merab-raba tentang hakikat dan teknis penyuluhan. Penyebab lainnya adalah PAH dengan pendidikan formal yang tinggi cenderung rentan merasa tidak puas dengan keadaan yang dialaminya sebagai PAH, beberapa bahkan ingin melakukan mutasi ke jabatan struktural. Maka dari itu tingkat pendidikan formal tidak berhubungan signifikan dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hanafiah, dkk (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan formal tidak berkorelasi nyata dengan produktivitas penyuluh pertanian.

Berdasarkan hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek karakteristik responden baik jenis kelamin, usia maupun tingkat pendidikan formal, tidak ada yang berhubungan signifikan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hanafiah, dkk (2013), Firmansyah, dkk (2015), yang menemukan bahwa usia dan tingkat pendidikan tidak terbukti berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian di Kota Bengkulu dan penyuluh kehutanan di Kabupaten Cianjur. Akan tetapi, hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Arifianto, dkk (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik penyuluh pertanian yang meliputi pendidikan diantaranya memiliki andil cukup besar dalam meningkatkan kinerja mereka. Arifianto, dkk mengemukakan bahwa pendidikan akademis yang diperoleh oleh penyuluh pertanian sangat membantu dalam

meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerja mereka di Kabupaten Rembang.

Hubungan Faktor Internal dengan Motivasi Kerja

Hubungan antara faktor internal dengan motivasi kerja masuk kedalam kategori sangat kuat dengan nilai korelasi sebesar 0.839. Sifat hubungan antara faktor internal dan motivasi kerja adalah positif, yakni semakin baik kondisi faktor internal maka akan semakin baik pula kondisi motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Selain itu, keduanya juga memiliki hubungan yang signifikan dibuktikan dengan nilai signifikansi yang besarnya $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, diperoleh informasi bahwa faktor internal memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Sehingga ada kemungkinan besar, jika terjadi peningkatan nilai pada faktor internal, maka akan diikuti oleh peningkatan nilai pada motivasi kerja. Berikut tabulasi data hasil analisis dan penjelasan detailnya.

Hubungan antara aspek pencapaian/prestasi dan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan masuk ke dalam kategori sangat kuat dengan nilai korelasi sebesar 0.802. Hubungan yang terjadi antara aspek pencapaian dengan motivasi kerja ini merupakan hubungan positif yang signifikan, dengan angka signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal tersebut terjadi karena sebagian besar PAH merasa lebih bersemangat untuk menunaikan kembali tugasnya setelah memperoleh capaian-capaian tertentu.

Diantaranya, mendapat kesempatan untuk mengajarkan Al-Qur'an kepada orang lain adalah capaian yang paling istimewa menurut sebagian besar PAH, ada kepuasan tersendiri bagi PAH ketika melihat warga yang dibina mampu membaca Al-Qur'an dan mulai sedikit demi sedikit mengamalkan materi yang sudah disampaikan. Melihat bahwa ilmu

yang dimiliki berbuah menjadi amal baik bagi dirinya dan masyarakat binaannya, telah membuat sebagian besar PAH merasa punya kebermanfaatan yang lebih. Selain itu, mampu menyampaikan materi dengan penuh percaya diri merupakan pencapaian yang mampu menstimulus semangat.

Tabel 3. Korelasi faktor internal dengan motivasi kerja

| Faktor Internal | Motivasi Kerja | |
|--------------------------|-------------------|-----------------|
| | Nilai Korelasi RS | Sig. (2-tailed) |
| Pencapaian | .802** | .000 |
| Pengakuan | .669** | .000 |
| Kemajuan | .794** | .000 |
| Kemungkinan untuk tumbuh | .791** | .000 |
| Pekerjaan itu sendiri | .696** | .000 |
| Total | .839** | .000 |

Keterangan: * korelasi signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0.05)

** korelasi signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0.01)

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori kebutuhan McClelland yang menyatakan bahwa dorongan berprestasi/mencapai sesuatu merupakan salah satu penyebab tingginya motivasi seseorang (Busro, 2018). Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Erwina dan Amri (2018) yang menyatakan bahwa dorongan berprestasi merupakan aspek yang paling besar kontribusinya terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian di Luwu Utara. Begitupun Pello, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi penyuluh pertanian di Kupang Timur dilatar belakangi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan berprestasi.

Antara aspek pengakuan dan motivasi kerja terjadi hubungan positif

yang kuat dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0.669, dan angka signifikansi 0.000. Hal ini terjadi karena sebagian besar PAH menyatakan bahwa, pengakuan yang mereka terima baik dari atasan, rekan kerja maupun warga binaan, telah membuat mereka bertambah percaya diri dalam menjalankan tugas, juga telah membuat para PAH merasa pantas/diakui kemampuannya sebagai penyuluh agama, serta merasa diperhatikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan untuk dihargai, diakui atau dihormati merupakan salah satu kebutuhan manusia yang harus dipenuhi (Ivancevich, *et. al.*, 2007). Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan



Hubeis (2007) yang menyatakan bahwa pengakuan berkorelasi positif dengan produktivitas kerja PPL.

Sama seperti aspek pengakuan, aspek kemajuan juga memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan motivasi kerja, yang digambarkan dengan angka korelasi 0.794 dan nilai signifikansi 0.000. Hal tersebut terjadi karena banyak kemajuan yang dirasakan oleh PAH selama menjalankan tugas, diantaranya menjadi mampu menyampaikan materi dengan menarik, mampu mengendalikan banyak orang dalam forum, dan melihat adanya perubahan sikap warga binaan ke arah yang lebih positif. Kemajuan yang terjadi baik pada diri penyuluh sendiri ataupun pada warga binaan di atas telah membuat sebagian besar PAH semakin bersemangat menambah ilmu dan wawasan keagamaan, khususnya yang bersinggungan langsung dengan bidang/tema yang diamanahkan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zainal dan Saleh (2017) yang menyatakan bahwa terbentuknya motivasi yang tinggi pada penyuluh pertanian Tanggamus salah satunya disebabkan oleh tingginya kesempatan untuk maju.

Aspek kemungkinan untuk tumbuh juga memiliki hubungan positif yang kuat dengan motivasi kerja dengan angka korelasi sebesar 0.791, angka signifikansinya berada pada 0.000 yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi merupakan hubungan signifikan. Kuat dan signifikannya hubungan antara aspek kemungkinan untuk tumbuh

dengan motivasi kerja ini disebabkan karena para PAH mendapat pelatihan-pelatihan yang menurut mereka sangat bermanfaat bagi mereka. Seluruh PAH menyadari bahwa dengan kompleksitas medan dakwah yang harus mereka arungi, mereka butuh asupan yang memadai agar mampu membina masyarakat dengan baik dan benar. Dengan adanya pelatihan/temu koordinasi yang diberikan, para PAH memperoleh informasi terbaru dan ilmu pengetahuan, sehingga mereka dapat terus menyesuaikan standar kerja mereka. Selain itu, silaturahmi yang terjalin antar sesama penyuluh saat pelatihan tersebut berlangsung, memberi mereka kesempatan untuk berbagi pengalaman dan semangat satu sama lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laelani dan Jahi (2006) yang menyatakan bahwa frekuensi pelatihan yang diikuti memiliki pengaruh besar terhadap kinerja penyuluh pertanian. Juga sejalan dengan penelitian Arifianto, dkk (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Terakhir adalah aspek pekerjaan itu sendiri. Aspek ini juga memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan motivasi kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0.696 dan angka signifikansi 0.000. Hal ini terjadi karena bagi sebagian besar PAH, dinamika masalah sosial keagamaan yang terjadi merupakan tantangan yang harus mereka hadapi dan temukan solusinya. Bagi sebagian besar PAH, silih bergantinya masalah sosial

keagamaan yang datang adalah ajang untuk melatih dan mempersiapkan diri menjadi penyuluh agama yang andal. Tantangan-tantangan yang mereka hadapi seringkali mendorong mereka untuk berinovasi. Mereka percaya, bahwa menemukan solusi dari setiap tantangan yang hadir adalah salah satu misi untuk mencapai visi penyuluhan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Dubin dan Goldman dalam Suhanda, dkk (2009) yang mengemukakan bahwa pekerjaan yang membutuhkan keahlian yang beragam lebih menantang dan menarik untuk dipentingkan daripada pekerjaan yang tuntutan keahliannya rendah.

Hubungan Faktor Eksternal dengan Motivasi Kerja

Variabel faktor eksternal memiliki hubungan yang kuat dengan variabel motivasi kerja dengan nilai korelasi 0.725. Sifat hubungan antara keduanya adalah positif, yakni semakin baik kondisi faktor eksternal maka akan semakin baik pula kondisi motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Selain itu, faktor eksternal berhubungan signifikan dengan motivasi kerja, yang dibuktikan dengan nilai 0.000 pada sig. (2-tailed). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Sehingga, kemungkinan besar yang akan terjadi adalah, jika terjadi peningkatan pada faktor eksternal, maka motivasi kerja pun akan ikut mengalami peningkatan.

Korelasi antara aspek gaji dan imbalan dengan motivasi berada pada kategori lemah dengan nilai korelasi sebesar 0.316. Hubungan tersebut merupakan hubungan yang positif dan cukup signifikan, angka signifikansinya adalah $0.047 < 0.05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Safei, dkk (2014) yang menyatakan bahwa gaji dan imbalan (kompensasi yang memadai) berpengaruh terhadap motivasi penyuluh THL-TBPP dengan angka korelasi 0.415 dan angka signifikansi 0.049. Ini menunjukkan bahwa gaji dan imbalan memang dibutuhkan oleh PAH, tapi hal tersebut bukanlah motif utama dari kesediaan mereka menjadi penyuluh agama. Beberapa PAH menyatakan bahwa terkadang mereka memang kesulitan untuk menyelenggarakan program yang membutuhkan biaya yang lumayan, namun hal tersebut tidak menyurutkan semangat mereka untuk terus bergerak membimbing masyarakat binaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada motif nonmateriil dari kerja mereka sebagai penyuluh agama, yakni motif untuk menebar manfaat dan memberdayakan masyarakat. Akan tetapi, meski tidak berhubungan kuat dengan motivasi kerja, aspek gaji dan imbalan ini tetap perlu diperhatikan oleh pihak yang berwenang, karena menurut Braid dalam Nasir dan Sabrina (2019), untuk memberi kekuatan baru atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan apapun tidak akan bisa melakukannya jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis.



Tabel 4. Korelasi faktor eksternal dengan motivasi kerja

| Faktor Eksternal | Motivasi Kerja | |
|------------------------------------|-------------------|-----------------|
| | Nilai Korelasi RS | Sig. (2-tailed) |
| Gaji dan imabalan | .316* | .047 |
| Kondisi kerja | .700** | .000 |
| Kebijakan dan administrasi lembaga | .509** | .001 |
| Hubungan interpersonal | .734** | .000 |
| Supervisi | .686** | .000 |
| Total | .725** | .000 |

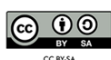
Keterangan: * korelasi signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0.05)

** korelasi signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0.01)

Adapun hubungan antara aspek kondisi kerja dengan motivasi kerja berada pada kategori kuat dan signifikan, dengan nilai korelasi sebesar 0.700 dan nilai signifikansi 0.000. Hubungan yang terjadi adalah hubungan positif, yang berarti jika terjadi peningkatan pada aspek kondisi kerja, maka aspek motivasi kerja juga akan ikut meningkat. Diantara faktor yang membuat hubungan keduanya menjadi kuat dan signifikan adalah lokasi binaan yang dekat cenderung memudahkan PAH untuk menunaikan tugas kepenyuluhan, kondisi fisik tempat membina yang nyaman dan memadai, serta pasrtisipasi aktif dari warga binaan. Meski tidak dapat dipungkiri, terdapat juga kendala-kendala yang menghambat seperti tidak memadainya alat pendukung penyuluhan di lokasi binaan, semisal *mic, sound, projector*, dan lain-lain. Tapi kebanyakan PAH tidak mempersoalkan perihal ini, mereka cenderung mampu mengantisipasinya dengan kreativitas masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan Safei, dkk (2014) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki korelasi yang tinggi

dengan motivasi kerja penyuluh THL-TBPP, dimana kondisi lingkungan kerja ini sangat mendukung keberlangsungan kinerja pegawai.

Antara aspek kebijakan dan administrasi lembaga dengan motivasi kerja terdapat hubungan positif berkategori sedang dengan nilai korelasi sebesar 0.509, dan signifikansi 0.001 yang artinya signifikan. Korelasi yang hanya berkategori sedang ini mengindikasikan bahwa kemungkinan menjadi benar ketika kita memprediksi variabel motivasi kerja dengan variabel kebijakan dan administrasi lembaga (ataupun sebaliknya), tidaklah begitu besar. Menurut mayoritas PAH, pengurusan honor dan pengajuan kenaikan pangkat masih tergolong rumit. Bahkan, pemberian gaji terkadang lambat, tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, koordinasi yang terjalin pun terkadang tidak lancar, sehingga menyebabkan munculnya intruksi-intruksi mendadak dilapangan. Akan tetapi, sejauh ini kebijakan lembaga dirasa cukup akomodatif meski kurang responsif. Hasil penelitian ini sejalan dengan firmansyah, dkk (2015)



yang menyatakan bahwa tingkat dukungan administrasi dan kebijakan lembaga berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh kehutanan. Begitupun sejalan dengan Suhandi, dkk (2009) yang menemukan bahwa administrasi dan kebijakan berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh pertanian di Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, antara aspek hubungan interpersonal dengan motivasi kerja terdapat hubungan positif yang kuat juga signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang besarnya 0.734 dengan signifikansi 0.000. Kuatnya hubungan yang terjadi antara keduanya disebabkan karena para PAH di Jakarta Selatan memiliki hubungan interpersonal kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja sesama penyuluh maupun rekan kerja nonpenyuluh. Mayoritas PAH setuju bahwa mereka mendapat dukungan yang baik dari atasan maupun rekan kerja, hal tersebut telah membawa semangat tersendiri bagi mereka dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sesuai dengan Laelani dan Jahi (2006) yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal dengan petani dan tokoh masyarakat merupakan salah satu aspek yang memberi pengaruh tinggi terhadap kinerja penyuluh pertanian. Ini juga sesuai dengan teori McClelland yang menyatakan bahwa salah satu aspek yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah dorongan untuk berafiliasi, yang dimaksud dengan dorongan berafiliasi adalah kebutuhan akan kehangatan, kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk memiliki

hubungan baik dengan orang lain (Busro, 2018).

Adapun antara aspek supervisi dengan motivasi kerja, hubungan yang terjadi pun positif, kuat dan signifikan. Kekuatan korelasi yang terjadi bernilai 0.686 dengan angka signifikansi 0.000. Supervisi yang diberlakukan bagi PAH Jakarta Selatan ada dua bentuk, yakni supervisi langsung dan tidak langsung. Frekuensi pelaksanaan supervisi secara langsung lebih jarang dibanding supervisi secara tidak langsung. Untuk menjalankan supervisi secara tidak langsung, setiap PAH diminta untuk mengirimkan foto kegiatan penyuluhan yang sedang berlangsung kepada atasan mereka (PAIF yang menjadi koordinator), selain itu, mereka juga harus membuat laporan mingguan yang kemudian menjadi syarat turunnya honor bagi mereka. Bagi sebagian besar PAH, supervisi yang dilakukan pihak berwenang mampu mendorong mereka untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja. Namun demikian, ada dua anggapan menarik tentang supervisi ini di lingkungan PAH Jakarta Selatan. Sebagian PAH memandang supervisi sebagai bentuk perhatian atasan terhadap tugas mereka, karena dalam proses supervisi mereka mendapat arahan dan saran dari atasan mereka. Disisi lain, beberapa PAH menganggap bahwa supervisi yang dilakukan tujuannya hanyalah untuk memastikan mereka menjalankan tugasnya. Tapi bagaimanapun, kedua anggapan tersebut telah mendorong PAH untuk setidaknya melakukan yang baik pada saat



menunaikan tugasnya sebagai penyuluh dan pembimbing agama.

Hasil penelitian ini berbeda dengan Hubeis (2007) yang menyatakan bahwa aspek supervisi berhubungan negatif dengan produktivitas kerja PPL, asumsi penyebab hal tersebut adalah sudah tingginya pendidikan dan keterampilan penyuluh, sehingga tidak perlu lagi pengawasan yang ketat bagi mereka dalam bekerja. Sementara itu, hasil penelitian ini sejalan dengan Suhanda, dkk (2009) yang menyatakan bahwa supervisi berhubungan sangat nyata dengan kinerja penyuluh pertanian.

Faktor yang Berhubungan Paling Kuat dengan Motivasi Kerja

Setelah menganalisis variabel dan subvariabel yang berhubungan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan, selanjutnya akan dibahas variabel sekaligus subvariabel yang memiliki hubungan paling erat dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Hal tersebut menjadi penting untuk dibahas karena, kuatnya hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lain, memiliki arti bahwa ada kemungkinan besar untuk menjadi benar ketika kita memprediksi nilai suatu variabel dengan menguji variabel lain yang berkorelasi kuat dengannya (Morissan, 2015). Oleh karenanya, berikut bahasan mengenai variabel dan subvariabel yang berhubungan dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan.

Berdasarkan tabulasi nilai korelasi dan signifikansi seluruh variabel dan subvariabel diatas, dapat dilihat

bahwa variabel yang berhubungan paling kuat dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan adalah variabel faktor internal dengan angka korelasi sebesar 0.839, dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Bentuk korelasi yang terjadi adalah korelasi positif, artinya semakin meningkat faktor internal maka akan ikut meningkat pula motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Sangat kuatnya hubungan yang terjadi antara keduanya, disebabkan karena seluruh subvariabel dalam faktor internal menunjukkan hubungan yang kuat bahkan sangat kuat dengan motivasi kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ada kemungkinan besar untuk menjadi benar jika perubahan variabel motivasi kerja diprediksi dengan menggunakan variabel faktor internal. Hasil penelitian ini diperkuat dengan definisi yang dikemukakan Gray dalam Winardi (1992), bahwa motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal ataupun eksternal bagi seorang individu, yang menjadi sebab timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Dari dua faktor yang disebutkan oleh Gray diatas, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa keduanya memang benar berkorelasi positif dengan motivasi, namun dalam penelitian ini faktor yang paling berkorelasi kuat dengan motivasi kerja adalah faktor internal.

Adapun subvariabel yang memiliki hubungan terkuat dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan adalah subvariabel pencapaian dengan nilai korelasi sebesar 0.802, subvariabel

selanjutnya adalah kemajuan dengan angka korelasi 0.794, kemudian yang ketiga adalah subvariabel kemungkinan untuk tumbuh dengan angka korelasi sebesar 0.791. Ketiga subvariabel tersebut merupakan bagian dari variabel faktor internal. Dengan demikian, dalam penelitian ini tidak diragukan lagi bahwa variabel faktor internallah yang memiliki

hubungan paling kuat dengan motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Herzberg yang memiliki prinsip bahwa memang seorang pekerja harus peduli dengan kebutuhan fisiologisnya, tetapi bersamaan dengan itu ia dapat mengusahakan diri untuk memenuhi kebutuhannya akan cinta dan keamanan.

Tabel 5. Korelasi seluruh variabel dan sub-variabel dengan motivasi kerja

| Variabel dan Subvariabel | Motivasi Kerja | |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------|
| | Nilai Korelasi RS | Sig. (2-tailed) |
| Jenis Kelamin | .111 | .494 |
| Usia | .139 | .391 |
| Tingkat Pendidikan Formal | -.069 | .671 |
| Total Karakteristik Responden | .125 | .349 |
| Pencapaian | .802** | .000 |
| Pengakuan | .669** | .000 |
| Kemajuan | .794** | .000 |
| Kemungkinan untuk tumbuh | .791** | .000 |
| Pekerjaan itu sendiri | .696** | .000 |
| Total Faktor Internal | .839** | .000 |
| Gaji dan imbalan | .316* | .047 |
| Kondisi kerja | .700** | .000 |
| Kebijakan dan adm. Lembaga | .509** | .001 |
| Hubungan interpersonal | .734** | .000 |
| Supervisi | .686** | .000 |
| Total Faktor Eksternal | .725** | .000 |

Keterangan: * korelasi signifikan pada level $\alpha = 5\%$ (0.05)

** korelasi signifikan pada level $\alpha = 1\%$ (0.01)

Sebagaimana dalam penelitian ini, tidak dapat dipungkiri bahwa para PAH membutuhkan gaji dan imbalan untuk memenuhi kebutuhan dasar fisiologisnya, akan tetapi motivasi kerja mereka tetap tinggi meski aspek gaji dan imbalan ini belum terpenuhi dengan baik. Hal tersebut dikarenakan mereka dapat mengusahakan diri untuk

memenuhi kebutuhan yang lainnya (seperti prestasi, penghargaan, sosial, dan lain-lain), meski belum mampu memenuhi kebutuhan akan gaji dan imbalan dengan baik. Kebutuhan selain gaji yang berhasil mereka penuhi tersebut sangat membantu PAH dalam menjaga keseimbangan motivasinya.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Motivasi Kerja Penyuluh Agama Islam Honorar di Jakarta Selatan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

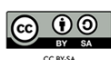
1. Variabel Faktor internal memiliki hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan dengan variabel motivasi kerja. Hal ini dikarenakan semua subvariabel faktor internal memiliki hubungan yang positif, kuat, juga signifikan dengan variabel motivasi kerja. Sehingga dengan demikian, jika terjadi peningkatan pada faktor internal, maka kemungkinan besar sekali akan terjadi peningkatan pula pada motivasi kerja PAH di Jakarta Selatan. Variabel faktor eksternal memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan variabel motivasi kerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar subvariabelnya memiliki hubungan yang positif kuat dan signifikan, sedangkan sebagian lainnya hanya memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja. Namun demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa jika terjadi peningkatan pada faktor eksternal, maka kemungkinan besar motivasi kerja juga akan ikut meningkat.
2. Variabel yang berhubungan erat dengan motivasi kerja adalah variabel faktor internal dengan angka korelasi 0.839. adapun subvariabel yang paling berhubungan kuat dengan motivasi kerja adalah pencapaian, kemajuan dan

kemungkinan untuk tumbuh, masing-masing nilai korelasinya secara berurutan adalah 0.802, 0.794 dan 0.791. Ketiga subvariabel ini adalah subvariabel dari variabel faktor internal. Hal ini mengindikasikan bahwa yang memiliki kemungkinan paling besar untuk menjadi benar ketika memprediksi variabel motivasi kerja, adalah variabel faktor internal (pendorong).

SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan, disarankan beberapa hal berikut:

1. Bagi Pengambil Kebijakan terkait PAH di Jakarta Selatan: Diharapkan dapat lebih mendukung kinerja sekaligus memerhatikan kesejahteraan PAH, salah satunya dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan dan *skill* dibidang penyuluhan agama, seperti pembuatan karya tulis ilmiah populer, pelatihan multimedia dan lainnya. Selain itu, memperbaiki sistem koordinasi antarpihak juga sangat dibutuhkan untuk meminimalisir kesalahan menginterpretasi intruksi dan meminimalisir bentrokan jadwal. Semua itu demi meningkatkan kualitas dan mendorong para PAH untuk mencipta inovasi.
2. Bagi Praktisi Penyuluh Agama Islam Honorar: Merujuk pada hasil penelitian ini, maka memenuhi kebutuhan aspek-aspek internal



terlebih dahulu tampaknya lebih efektif memotivasi kerja.

3. Bagi Akademisi dibidang Penyuluhan Agama Islam: Penelitian ini diharapkan mampu menyumbang kajian keilmuan terkait motivasi kerja Penyuluh Agama serta faktor internal dan eksternal yang berhubungan dengannya. Sehingga dengan demikian, para akademisi dapat mengembangkan keilmuan tersebut untuk kebermanfaatannya yang lebih luas lagi.
4. Untuk Penelitian Lanjutan: Penelitian ini masih terbatas karena tidak meneliti semua aspek dalam karakteristik responden seperti lama kerja dan frekuensi mengikuti pelatihan. Selain itu, perlu penelitian lanjutan terhadap faktor selain karakteristik responden, faktor internal dan faktor eksternal, yang diduga memiliki hubungan dengan motivasi kerja seperti kompetensi penyuluh, budaya kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asyhar, Thobib. 2016. "Saat Peran Penyuluh Agama di Perbincangkan" Bimas Islam. Edisi no. 4/III/2016.
- Andriyos, Benny. 2019. "Kemenag Anugerahi 12 Penyuluh Agama Islam Teladan Tahun 2019", <https://bimasislam.kemenag.go.id/post/berita/kemenag-anugerahi-12-penyuluh-agama-islam-teladan-tahun-2019> diakses pada 12 Desember 2019.
- Arifianto, S. Satmoko dan B. M. Setiawan. 2017. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dan Pada Perilaku Petani Padi di Kabupaten Rembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*. 1(2): 2017.
- Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erwina dan Amri. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Luwu Utara. *Journal of Economic, Management and Accounting* 1(2) : 2018.
- Firmansyah, Amanah, dan Dwi Sadono. 2015. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Penyuluhan Kehutanan: di Kabupaten Cianjur Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan* 11 (1): 2015.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, M. Ali, Witman Rasyid dan Agus Purwoko. 2013. Hubungan Karakteristik, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian di Kota Bengkulu. *Jurnal AGRISEP*. 13(1) : 2013.
- Hubeis, Aida Vitalaya S. 2007. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Penyuluh



- Pertanian Lapangan: Kasus Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Penyuluhan* 3(2): 2007.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode penelitian ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Kemenag. 2019. "Simpenais (Sistem Informasi Manajemen Penerangan Agama Islam)". <http://simpenais.kemenag.go.id/> diakses pada 6 Juli 2019.
- Laelani, Ani dan Amri Jahi. 2006. Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten di Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*, 2(2) : 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Morissan. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muhyiddin dan Nashih Nashrullah. 2019. "Kemenag: Idealnya Setiap Desa Punya Penyuluh Agama." <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/19/01/14/plbwfk320-kemenag-idealnya-setiap-desa-punya-penyuluh-agama> diakses pada 12 Desember 2019.
- Musyafak, Najahan. 2018. *Pengembangan Kurikulum KKNi Program Studi BPI untuk Pendidikan Profesi Penyuluh, (paper dipresentasikan pada Seminar Nasional dan Temu Prodi BPI, Depok)*.
- Nasir, Andi dan Sabrina. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penyuluh Kesehatan Pada Dinas Kesehatan Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*. 2(1) : 2019.
- Nasution, Zulkarimein. 1990. *Prinsip-Prinsip Komunikasi untuk Peyuluhan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Noermijati. 2013. *Kajian tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: UB Press.
- Pello, Wely Yitro, Emi Renoat dan Musa F. Banunaek. 2019. Pengaruh Peran dan Motivasi Penyuluh Pertanian Terhadap Inovasi Teknologi Budidaya Tanaman Padi Sawah di Kecamatan Kupang Timur, Kabupaten Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Penyuluhan*. 15(2) : 2019.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Safei, Atang Muhammad, Budiman dan Ratna Sari. 2014. Motivasi Kerja Penyuluh Tenaga Harian Lepas - Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) dan Faktor yang Mempengaruhinya di Kabupaten Bekasi. *Buletin Hasil Kajian*. 4(4) : 2014.
- Sigit. 2016. "Mengejutkan! Utusan Bali Raih Juara 1 Penyuluh Agama Islam Teladan Tingkat Nasional". diakses dari <https://bimasislam.kemenag.go.id/post/berita/mengejutkan-utusan-bali-raih-juara-1-penyuluh-agama-islam-teladan-tingkat-nasional> pada 12 Desember 2019.
- Simamora, Raymond H. 2008. *Buku Ajar Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Suhanda, Nani Sufiani, Amri Jahi, Basita G. Sugihen dan Djoko Susanto. 2009. Kinerja dan Motivasi Penyuluh Pertanian di Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan*. 5(2) : 2009.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2018. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Nurhadi, Rosnita dan Sayamar. 2015. Analisis Pelaksanaan dan Motivasi Penyuluh Pertanian di Kecamatan Kubu Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Dinamika Pertanian*. 30(2) : 2015.
- Syam. 2015. "DKI Jakarta Juara Penyuluh Teladan Nasional" <https://bimasislam.kemenag.go.id/post/berita/dki-jakarta-juara-penyuluh-teladan-nasional> diakses pada 12 Desember 2019.
- _____. 2018. "Ini Para Penyuluh Agama Islam Teladan Nasional 2018". <https://bimasislam.kemenag.go.id/post/berita/ini-para-penyuluh-agama-islam-teladan-nasional-tahun-2018> diakses pada 12 Desember 2019.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk menggenapkan penomoran halaman

