



Pengaruh Keterlibatan Penyuluh Pertanian dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dengan Kohesivitas sebagai Mediasi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Daerah Istimewa Yogyakarta

Daris Firman Ardiansyah^{1*}, Purbudi Wahyuni², Sri Dwi Ari Ambarwati³

¹⁻³ Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, Indonesia

Alamat: Jl. SWK 104 (Lingkar Utara), Condongcatur, Yogyakarta

Korespondensi penulis: firmen.ardiansyah9719@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work involvement, organizational culture, and cohesiveness on the performance of agricultural extension workers at the Department of Agriculture and Food Security of Yogyakarta Special Region. The approach used is quantitative, the population is 263 civil servant extension workers and the sample is determined as many as 154 respondents. the sampling technique used is proportional random sampling. Data analysis was carried out with the Partial Least Square (PLS) approach using the SmartPLS 4.0 application. The results showed that work involvement and organizational culture had a positive and significant effect on the performance of extension workers. In addition, cohesiveness was shown to partially mediate the effect of work engagement on extension worker performance, which indicates that cooperation and solidarity between teams play an important role in strengthening the impact of individual engagement on performance. Finally, cohesiveness mediates the effect of organizational culture on the performance of agricultural extension workers. This study concludes that improving the performance of agricultural extension workers requires a comprehensive strategy, not only through increasing individual engagement, but also through strengthening the work culture and cohesiveness of a supportive team.*

Keywords: *work engagement, organizational culture, cohesiveness, extension worker performance, agriculture*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasional, dan kohesivitas terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, populasi 263 penyuluh PNS dan sampel ditentukan sebanyak 154 responden. teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Analisis data dilakukan dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Selain itu, kohesivitas terbukti memediasi secara parsial pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja penyuluh, yang menunjukkan bahwa kerja sama dan solidaritas antartim berperan penting dalam memperkuat dampak keterlibatan individu terhadap kinerja. Terakhir, kohesivitas memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja penyuluh pertanian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja penyuluh pertanian memerlukan strategi yang komprehensif, tidak hanya melalui peningkatan keterlibatan individu, tetapi juga melalui penguatan budaya kerja dan kohesivitas tim yang mendukung.

Kata kunci: keterlibatan kerja, budaya organisasional, kohesivitas, kinerja penyuluh, pertanian

1. LATAR BELAKANG

Pertanian merupakan sektor strategis yang berperan penting dalam mendukung ketahanan pangan nasional. Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran sentral dalam mengembangkan sektor ini adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Lembaga ini memiliki tugas dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya petani, terkait pengelolaan tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan. Dalam menjalankan fungsi tersebut, penyuluh pertanian memiliki posisi kunci sebagai agen perubahan yang diharapkan mampu

meningkatkan kapasitas petani melalui diseminasi teknologi, akses informasi pasar dan permodalan, serta peningkatan efisiensi usaha tani. Namun, efektivitas peran penyuluh kerap menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi pendekatan penyuluhan yang masih top-down, keterbatasan regenerasi penyuluh, maupun rendahnya pemanfaatan teknologi oleh petani.

Dalam konteks ini, peningkatan kinerja penyuluh pertanian menjadi tuntutan utama agar produktivitas pertanian, khususnya tanaman pangan, dapat terus ditingkatkan. Kinerja penyuluh pertanian tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek komunikasi interpersonal, kemampuan menyampaikan informasi secara efektif kepada petani, dan adanya dukungan sistemik melalui pelatihan dan bimbingan teknis. Berdasarkan evaluasi kinerja penyuluh pertanian yang dilakukan oleh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dari Januari hingga Juni 2024, terdapat tren penurunan kinerja yang ditunjukkan dengan meningkatnya persentase predikat "sangat kurang" dan menurunnya predikat "sangat baik". Hal ini menunjukkan perlunya kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh secara komprehensif.

Salah satu faktor yang dipandang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh adalah keterlibatan kerja (*employee engagement*). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik (Aziez, 2022; Wicaksono & Rahmawati, 2019). Namun, hasil studi yang dilakukan Munparidi dan Jalaludin (2020) menunjukkan sebaliknya, bahwa keterlibatan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain yang mungkin berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh keterlibatan terhadap kinerja, salah satunya adalah budaya organisasional.

Budaya organisasional yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menumbuhkan rasa memiliki, serta mendorong setiap individu untuk berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY, aspek budaya organisasional seperti orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, loyalitas, adaptivitas, dan kolaborasi menjadi tolok ukur penting dalam evaluasi kinerja penyuluh. Data terbaru menunjukkan bahwa aspek kompetensi dan akuntabilitas menjadi indikator dengan capaian terendah, yang mengindikasikan perlunya penguatan budaya kerja untuk mendukung perbaikan kinerja penyuluh.

Selain itu, kohesivitas antar penyuluh juga menjadi faktor penting yang turut menentukan keberhasilan penyuluhan. Kohesivitas mengacu pada sejauh mana individu dalam kelompok merasa terikat satu sama lain dan termotivasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kolaborasi dan komunikasi yang baik antar penyuluh dapat meningkatkan efektivitas penyuluhan, mendorong inovasi metode penyuluhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan suportif (Fajriyanti et al., 2019; Larasati et al., 2017; Purba & Primayoga, 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasional, dan kohesivitas terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja penyuluh pertanian dan pengembangan kebijakan penyuluhan pertanian yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Penyuluhan Pertanian

Menurut Sitti Arwati (2018), penyuluhan pertanian diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus oleh pemerintah atau suatu lembaga penyuluhan agar petani selalu tahu, mau, dan mampu mengadopsi inovasi demi tercapainya peningkatan produktivitas dan pendapatan usahatani guna memperbaiki mutu hidup atau kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Penyuluhan dalam arti umum adalah ilmu sosial yang mempelajari sistem dan proses perubahan pada individu serta masyarakat agar dapat terwujud perubahan yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan (Bahua, 2016). Lebih lengkap lagi dijelaskan dalam Undang-undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (SP3K), bahwa penyuluhan adalah proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha agar mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan dan sumber daya lainnya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan kesejahteraannya serta meningkatkan kesadaran dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Budaya Organisasional

Menurut Robbins & Judge (2018), budaya organisasional merupakan studi tentang individu dalam konteks organisasi, dan bagaimana perilaku memengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi. Menurut Wahyuni et al. (2022), budaya organisasional melibatkan

pengamatan dan analisis atas bagaimana individu berperilaku di dalam organisasi, bagaimana berinteraksi, bagaimana keputusan diambil, dan bagaimana budaya organisasi terbentuk. Fokusnya mencakup aspek-aspek seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik, serta dinamika kelompok dan tim. Untuk membangun budaya organisasional, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Silaen et al., 2021).

Kohesivitas

Menurut Forsyth (2017) menyatakan bahwa kohesivitas merupakan kesatuan yang terjalin dalam suatu kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan terdapat semangat kerja yang tinggi. Kohesivitas dikaitkan dengan hubungan antar anggota yang erat, tertarik satu sama lain dalam interaksi dan saling bergantung serta bergabung untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gibson et al. (2017) menyatakan kohesivitas dapat menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ivancevich bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan yang menghasilkan keterikatan tiap anggota agar tetap bertahan dalam kelompok dan menolak pengaruh yang berdampak pada keluarnya anggota kelompok. Apabila setiap anggota kelompok saling tertarik, maka akan semakin termotivasi untuk bersatu sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan efektif dari kelompok tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang mengandalkan data dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh keterlibatan penyuluh pertanian dan budaya organisasional terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan kohesivitas sebagai variabel mediasi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh penyuluh pertanian PNS di lembaga tersebut, dengan pemilihan lokasi yang didasarkan pada jumlah penyuluh terbanyak, kemudahan akses, lokasi kerja lapangan peneliti, serta familiaritas peneliti terhadap karakteristik penyuluh. Populasi penelitian berjumlah 263 orang dan sampel ditentukan sebanyak 154 responden menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, serta teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Teknik

pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dan observasi langsung oleh peneliti. Instrumen kuesioner diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Validitas diuji melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan nilai AVE, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*, dengan kriteria $\geq 0,7$ (Ghozali dan Kusumadewi, 2023). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan kuantitatif, dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* sebagai bagian dari teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* yang mampu menganalisis hubungan antar variabel laten, cocok untuk jumlah sampel kecil, dan dapat digunakan untuk berbagai skala data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pertama, deskripsi responden yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan tentang pegawai penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY sebagai data yang diperlukan untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, status, usia, pendidikan dan lama bekerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY dapat dilihat pada tabel 1:

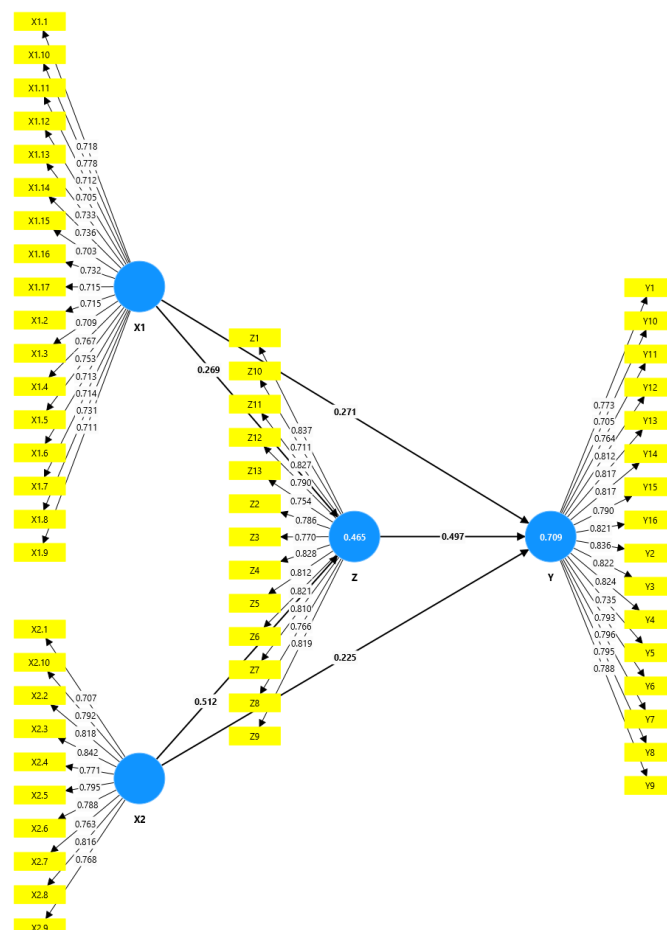
Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Status, Usia, Pendidikan dan Lama Bekerja

Karakteristik Responden		Frequency	Percent	Valid Percent
Jenis Kelamin	Laki-laki	83	53,9	53,9
	Perempuan	71	46,1	46,1
Status	Belum/ Tidak Menikah	15	9,7	9,7
	Sudah Menikah	139	90,3	90,3
Usia	26-32	8	5,2	5,2
	33-39	38	24,7	24,7
	40-46	44	28,6	28,6
	47-53	64	41,6	41,6
	54-60	8	5,2	5,2
Pendidikan	Diploma	33	21,4	21,4
	S1	96	62,3	62,3
	S2	10	6,5	6,5
	SMA / Kejurusan	15	9,7	9,7
Lama Bekerja	4-10	41	26,6	26,6
	11-16	99	64,3	64,3
	17-23	4	2,6	2,6
	24-30	6	3,9	3,9
	31-37	4	2,6	2,6

Karakteristik responden penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki (53,9%), meskipun

perbandingan dengan perempuan (46,1%) relatif seimbang, mencerminkan partisipasi aktif dari kedua gender. Sebagian besar responden (90,3%) telah menikah, yang dapat menunjukkan tingkat tanggung jawab keluarga yang tinggi dan kemungkinan pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang 47–53 tahun (41,6%), menunjukkan dominasi kelompok usia matang yang berpengalaman. Pendidikan terakhir sebagian besar responden adalah S1 (62,3%), diikuti oleh diploma (21,4%), mencerminkan tingkat pendidikan tinggi yang mendukung kompetensi kerja mereka. Adapun berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden (64,3%) memiliki pengalaman kerja 11–16 tahun, menunjukkan tingkat senioritas dan kemungkinan pemahaman yang kuat terhadap tugas penyuluhan.

Kedua, evaluasi *outer model* yang bertujuan untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.



Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity*

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,718			
X1.10	0,778			
X1.11	0,712			
X1.12	0,705			
X1.13	0,733			
X1.14	0,736			
X1.15	0,703			
X1.16	0,732			
X1.17	0,715			
X1.2	0,715			
X1.3	0,709			
X1.4	0,767			
X1.5	0,753			
X1.6	0,713			
X1.7	0,714			
X1.8	0,731			
X1.9	0,711			
X2.1		0,707		
X2.10		0,792		
X2.2		0,818		
X2.3		0,842		
X2.4		0,771		
X2.5		0,795		
X2.6		0,788		
X2.7		0,763		
X2.8		0,816		
X2.9		0,768		
Y1			0,773	
Y10			0,705	
Y11			0,764	
Y12			0,812	
Y13			0,817	
Y14			0,817	
Y15			0,790	
Y16			0,821	
Y2			0,836	
Y3			0,822	
Y4			0,824	
Y5			0,735	
Y6			0,793	
Y7			0,796	
Y8			0,795	
Y9			0,788	
Z1				0,837

	X1	X2	Y	Z
Z10				0,711
Z11				0,827
Z12				0,790
Z13				0,754
Z2				0,786
Z3				0,770
Z4				0,828
Z5				0,812
Z6				0,821
Z7				0,810
Z8				0,766
Z9				0,819

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterion)

	X1	X2	Y	Z
X1	0,727			
X2	0,473	0,787		
Y	0,631	0,671	0,794	
Z	0,511	0,640	0,779	0,795

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan di atas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Tabel 4. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
X1	0,528
X2	0,619
Y	0,630
Z	0,633

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai AVE lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
X1	0,944	0,946	0,950
X2	0,931	0,933	0,942
Y	0,961	0,961	0,964
Z	0,951	0,954	0,957

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian telah andal atau konsisten.

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Nilai *R-Square* (R^2)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y	0,709	0,703
Z	0,465	0,458

Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen, dengan nilai R^2 untuk variabel Y sebesar 0,709 dan R^2 adjusted sebesar 0,703, yang berarti bahwa 70,9% variabilitas Y dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Untuk variabel Z, nilai R^2 sebesar 0,465 dan R^2 adjusted sebesar 0,458 menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 46,5% variabilitas Z, sehingga meskipun model memiliki tingkat goodness of fit yang cukup, kontribusinya terhadap variabel Z tidak sekuat terhadap variabel Y dan masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Tabel 7. Hasil Uji *Q-Square*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y	2464,000	1397,523	0,433
Z	2002,000	1431,463	0,285

Hasil uji Q-Square menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik, dengan nilai Q^2 untuk variabel Y sebesar 0,433 yang berarti model mampu menjelaskan sekitar 43,3% variabilitas Y, menunjukkan adanya predictive relevance yang kuat. Sementara itu, untuk variabel Z, nilai Q^2 sebesar 0,285 juga menunjukkan predictive relevance meskipun lebih rendah, yang berarti model hanya menjelaskan sekitar 28,5% variabilitas Z, sehingga masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam kemampuan prediktif terhadap variabel tersebut.

Terakhir, melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm *bootstrapping report*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0,271	0,279	0,065	4,142	0,000
X1 -> Z	0,269	0,272	0,065	4,113	0,000
X2 -> Y	0,225	0,227	0,080	2,809	0,005
X2 -> Z	0,512	0,518	0,061	8,417	0,000
Z -> Y	0,497	0,488	0,089	5,571	0,000

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa keterlibatan penyuluh pertanian (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,271, t-statistik 4,142, dan nilai p 0,000. Selain itu, budaya organisasional (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) dengan koefisien 0,225, t-statistik 2,809, dan nilai p 0,005. Kedua nilai t lebih besar dari t-tabel (1,96), yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara langsung dan signifikan memengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Variabel X terhadap Y melalui Z

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	0,134	0,133	0,041	3,260	0,001
X2 -> Z -> Y	0,255	0,252	0,050	5,085	0,000

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan penyuluh pertanian (X1) berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) melalui kohesivitas (Z), dengan koefisien jalur 0,134, t-statistik 3,260, dan p-value 0,001. Begitu pula budaya organisasional (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang sangat signifikan terhadap kinerja melalui kohesivitas, dengan koefisien jalur 0,255, t-statistik 5,085, dan p-value 0,000. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara variabel independen dan kinerja penyuluh pertanian.

Pembahasan

• Pengaruh Keterlibatan Penyuluh Pertanian terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di DIY.

Keterlibatan penyuluh pertanian terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian berdasarkan hasil analisis statistic. Hal ini menunjukkan bahwa penyuluh yang lebih terlibat dalam pelaksanaan tugas-tugas pertanian akan menghasilkan kinerja yang lebih produktif. Hasil tersebut memberikan

landasan empiris yang kuat untuk menyoroti pentingnya peran keterlibatan aktif penyuluh dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan penyuluh pertanian merupakan faktor fundamental yang mempengaruhi efektivitas kinerja mereka dalam sistem penyuluhan pertanian. Secara teoretis, keterlibatan ini berhubungan erat dengan kompetensi dan motivasi yang kemudian membentuk kemandirian penyuluh dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan di Kota Palembang mengungkapkan bahwa faktor kompetensi, motivasi, dan kemandirian bersama-sama mempengaruhi 60,9% variasi kinerja penyuluh pertanian, sementara 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian (Putri, 2023). Keterlibatan penyuluh juga terlihat dari integritas yang mereka tunjukkan, dimana integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh (Darmawan & Mardikaningsih, 2021). Lebih lanjut, keterlibatan dalam bentuk partisipasi pada pelatihan manajemen penyuluhan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja penyuluh di Sumatera Barat dipengaruhi oleh pelatihan yang mereka ikuti (Manjas, 2021). Hal tersebut menegaskan bahwa keterlibatan aktif penyuluh dalam mengembangkan kapasitas diri melalui berbagai program pengembangan kompetensi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja.

- **Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di DIY.**

Budaya organisasional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal tersebut juga mencerminkan bahwa budaya organisasional yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja penyuluh dalam menjalankan tugas-tugas strategis di sektor pertanian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya kerja dalam organisasi untuk mendorong penyuluh bekerja lebih efektif, berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan lembaga, dan mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan di Kota Bima mengungkapkan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, sementara variabel lain seperti etos kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan pimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (Asyitah et al., 2022). Hal tersebut menggarisbawahi pentingnya penguatan nilai-nilai organisasional sebagai

determinan utama kinerja penyuluh. Dalam perspektif teoretis, budaya organisasional memengaruhi kinerja penyuluh pertanian melalui mekanisme internalisasi nilai yang kemudian termanifestasi dalam perilaku kerja dan pengambilan keputusan (Asyitah et al., 2022). Peran budaya organisasional terhadap motivasi penyuluh pertanian juga signifikan, dimana penerapan budaya organisasional yang semakin baik akan berdampak positif terhadap motivasi penyuluh pertanian, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Erwina & Amri, 2019). Sebagai penentu iklim organisasi, budaya organisasional membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi penyuluh untuk mengembangkan kapasitas dan kompetensi dalam mendukung pembangunan pertanian yang berkelanjutan.

- **Kohesivitas Memediasi Pengaruh Keterlibatan Penyuluh Pertanian terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di DIY.**

Keterlibatan penyuluh pertanian memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian melalui kohesivitas. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keterlibatan penyuluh pertanian berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka melalui peningkatan kohesivitas dalam tim. Kohesivitas berperan sebagai mediator secara parsial yang memperkuat hubungan antara keterlibatan penyuluh dengan kinerja mereka, sehingga mencerminkan pentingnya iklim kerja yang kohesif dalam mendukung efektivitas kerja penyuluh pertanian.

Kohesivitas sebagai variabel mediasi memainkan peran strategis dalam memperkuat pengaruh keterlibatan penyuluh pertanian terhadap kinerja mereka melalui mekanisme penguatan ikatan sosial dan profesional dalam kelompok kerja. Secara teoretis, kohesivitas kelompok didefinisikan sebagai kekuatan interaksi dari anggota kelompok yang ditunjukkan dalam bentuk hubungan kerja yang baik antar anggota, menciptakan perasaan senang bekerja bersama-sama, dan cenderung meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan (Abas et al., 2024). Keterlibatan penyuluh pertanian dalam berbagai aktivitas penyuluhan, meliputi memberikan bimbingan dan contoh kerja yang membantu petani mengatasi masalah, memfasilitasi sarana dan prasarana yang diperlukan, serta menyediakan pilihan-pilihan bagi petani merupakan bentuk manifestasi dari keterlibatan yang kemudian diperkuat melalui kohesivitas kelompok (Aji et al., 2025). Dalam konteks teoretis, studi pada Penyuluh Pertanian dan Staff kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Sragen mengonfirmasi bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang selanjutnya

berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara keterlibatan kerja dan kinerja (Budiono, 2016). Model mediasi tersebut dapat diaplikasikan pada konteks kohesivitas, dimana keterlibatan penyuluh pertanian akan memperkuat kohesivitas kelompok, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

- **Kohesivitas Memediasi Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di DIY.**

Budaya organisasional terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian melalui kohesivitas. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasional yang mendukung dapat meningkatkan kohesivitas dalam organisasi, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja penyuluh. Dengan kata lain, kohesivitas bertindak sebagai mediator secara parsial yang memperkuat pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja penyuluh pertanian, memberikan implikasi penting untuk strategi manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Budaya organisasional merupakan sistem nilai dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang secara langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka dalam konteks pekerjaan. Penelitian Asyitah et al. (2022) menemukan bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, dimana budaya organisasional yang kuat memfasilitasi penyuluh untuk mengembangkan profesionalitas, menyusun materi penyuluhan, mengevaluasi hasil, dan menerapkan metode penyuluhan yang efektif. Studi di Kabupaten Soppeng tahun 2024 memperkuat temuan tersebut dengan mengkonfirmasi bahwa budaya organisasional memiliki pola hubungan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) (Yusni et al., 2024). Kohesivitas kelompok, sebagai variabel mediasi potensial, didefinisikan sebagai kekuatan yang menyatukan anggota kelompok dan tercermin dalam ketertarikan anggota pada kelompok dan resistensi mereka terhadap gangguan. Penelitian tentang peran penyuluh pertanian dalam perkembangan kelompok tani mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan salah satu faktor internal yang berpengaruh nyata terhadap perkembangan kelompok tani, yang secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap kinerja penyuluh dalam membina kelompok tersebut (Ismail, 2020). Saridewi & Siregar (2010) juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai efek sinergi yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sebesar 66%,

mengindikasikan peran penting faktor-faktor organisasional seperti kohesivitas dalam memediasi hubungan antara budaya dan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan penyuluh pertanian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Selain itu, budaya organisasional juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Lebih lanjut, keterlibatan penyuluh pertanian berpengaruh terhadap kinerja dengan kohesivitas sebagai variabel mediasi, begitu pula budaya organisasional yang juga menunjukkan pengaruh terhadap kinerja melalui kohesivitas sebagai mediator. Berdasarkan temuan tersebut, saran yang dapat diberikan yaitu, pertama, bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY agar mempertahankan pencapaian yang telah diraih, terutama dalam hal keterlibatan kerja dan budaya organisasional yang mendukung. Hal ini penting mengingat penyuluh pertanian berperan sentral dalam menjaga ketahanan pangan, khususnya di Daerah Istimewa Yogyakarta, dan keterlibatan mereka sangat dibutuhkan oleh petani. Kedua, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menjelaskan terlebih dahulu secara singkat mengenai variabel-variabel yang akan diteliti sebelum menyebarkan kuesioner, agar para responden memahami dengan baik setiap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

DAFTAR REFERENSI

- Abas, Y., Syukur, S. B., & Firmawati, F. (2024). Hubungan Kohesivitas Kelompok Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 4674–4681.
- Aji, B. P., Mariyono, J., & Prayoga, K. (2025). Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Sosio Demografi terhadap Partisipasi Anggota Kelompok Tani di Desa Batur, Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 11(1), 886–898.
- Asyitah, S., Meutia, M., Heriani, H., MUNIARTY, P., & Wulandari, W. (2022). Analisis Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima. *Jambura Economic Education Journal*, 4(2), 135–141.
- Aziez, A. (2022). The effect of employee engagement on employee performance with job satisfaction and compensation as mediating role. *Journal of Social Research*, 1(3), 221–230.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja penyuluh pertanian*. Deepublish.

- Budiono, D. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29–43.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290–296.
- Erwina, E., & Amri, A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Utara. *Prosiding*, 4(1).
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5(3), 465.
- Forsyth, D. R. (2017). *Group Dynamics Seventh Edition*. Cengage Learning, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.(Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ismail, L. (2020). Peran Penyuluh Pertanian dalam Perkembangan Kelompok Tani Di Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kabupaten Bogor. *Jurnal AgriWidya*, 1(2).
- Larasati, M. M., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 207–220.
- Manjas, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Manajemen Penyuluhan Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) Di Sumatera Barat. *Jurnal Niara*, 14(1), 161–168.
- Purba, C. B., & Primayoga, K. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 189–204.
- Putri, P. H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kemandirian terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kota Palembang. *Jurnal SainsReta*, 1(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saridewi, T. R., & Siregar, A. N. (2010). Hubungan antara peran penyuluh dan adopsi teknologi oleh petani terhadap peningkatan produksi padi di Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 5(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*.

- Sitti Arwati, S. P. (2018). *Pengantar Ilmu Pertanian Berkelanjutan*. Penerbit Inti Mediatama.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. W. A., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian*. Deepublish.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146.
- Yusni, Y., Ruslang, T., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Soppeng. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 214–225.