

ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of job characteristics, person-organization fit and organization citizenship behavior (OCB) on the extension agent performance. This study reveals characteristic influence the work of the OCB and the extension agent performance, the influence of person-organization fit to the OCB and the extension agent performance, as well as the OCB influences the extension agent performance in the Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan, Batang Regency.

This type of research is explanatory research, using analytical tools SmartPLS 2.0 M3 with a population of civil servants extension agent by 70 respondents.

The study concluded that a higher level of job characteristics will encourage a higher OCB behaviors and improve extension agent performance. Person-organization fit is the better it will encourage a higher OCB behaviors and improve extension agent performance. As well, the higher the OCB behavior will further improve the extension agent performance.

Keywords: Job Characteristics, Person-Organization Fit, Organization Citizenship Behavior (OCB), Extension Agent Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan, *person-organization fit* dan *organization citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja penyuluh. Penelitian ini mengungkapkan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *OCB* dan terhadap kinerja penyuluh, pengaruh *person-organization fit* terhadap *OCB* dan terhadap kinerja penyuluh, serta pengaruh *OCB* terhadap kinerja penyuluh di Balai Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, menggunakan alat analisis *SmartPLS 2.0 M3* dengan jumlah populasi sebesar 70 responden penyuluh PNS.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi kadar karakteristik pekerjaan akan mendorong perilaku *OCB* yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja penyuluh. *Person-organization fit* yang semakin baik akan mendorong perilaku *OCB* yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja penyuluh. Serta, semakin tinggi perilaku *OCB* akan lebih meningkatkan kinerja penyuluh.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, *Person-Organization Fit*, *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, Kinerja Penyuluh.

INTISARI

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan atau organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target yang optimal, melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, serta melakukan peran dan fungsinya, dan itu semua berhubungan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Evaluasi terhadap kinerja penyuluh pertanian yang berada di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan (BP2KP) Kabupaten Batang, yang didasarkan pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian, mengindikasikan adanya kinerja penyuluh masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja penyuluh ini bisa mengakibatkan terganggunya proses pembelajaran bagi pelaku utama serta pelaku usaha dalam menolong dan mengorganisasikan dirinya dalam mengakses informasi pasar, teknologi, permodalan, dan sumberdaya lainnya, yang pada akhirnya menghambat upaya meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan, dan kesejahteraannya.

Kajian yang dilakukan Zunaidah (2010) terhadap Pegawai Tetap dan Kontrak pada Perusahaan Menengah dan Besar di Kota Palembang menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan temuan Jesica Cindy Mulyanto (2014) yang melakukan studi pada karyawan Hotel D'Season Surabaya yang mendapatkan kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan yang dilakukan Franciscus Jefri Otmo (2013), di PT. Menara Agung, main dealer sepeda motor Honda dan suku cadang di wilayah Sumatera Barat menghasilkan kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Hal berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Thomas E.V. Rahajaan (2013) di Rumah Umum Sakit Daerah (RSUD) Kabupaten Maluku Tenggara menemukan bahwa Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan *person-organisation fit* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dan terhadap kinerja penyuluh.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, menggunakan alat analisis *SmartPLS 2.0 M3* dengan jumlah populasi sebesar 70

responden penyuluh PNS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin tinggi kadar karakteristik pekerjaan akan mendorong perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja penyuluh. *Person-organization fit* yang semakin baik akan mendorong perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* yang lebih tinggi dan meningkatkan kinerja penyuluh. Serta, semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* akan lebih meningkatkan kinerja penyuluh.