

TESIS

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Dalam Memperoleh Magister Manajemen



OLEH :
LAMELLA NINTHA PINEM
NPM. 2021502010

UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER
PALEMBANG
2024



FM-PM-09.5/05

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN

Nama Mahasiswa : Lamella Nintha Pinem
NPM : 2021502010
Program Studi. : Manajemen Program Magister
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji Dalam Sidang Tesis
Pada tanggal 30 Januari 2024

No.	Komisi Penguji Sidang Tesis	Tanda Tangan
01	Dr. Hj. Luis Marnisah, MM, CLMA, CIQnR NIDN. 0005096301 Ketua Komisi Penguji Tesis/ Pembimbing Utama	
02	Dr. Tien Yustini, M.Si., CIRR, CLMA NIDN. 0228047001 Anggota Komisi Penguji I	
03	Dr. Juhaini Alie, MM. NIDN. 0210067003 Anggota Komisi Penguji II	

Disetujui Oleh
Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI

Endah Dewi Purnamasari, SE., MM., CFP
NIDN. 0204128602

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister,

Dr. Muhammad Wadud, S.E.,
M.Si., CF., CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501



FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

PERSETUJUAN PERBAIKAN TESIS

JUDUL TESIS

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DI KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Nama Mahasiswa : Lamella Nintha Pinem
NPM : 2021502010
Program Studi : Manajemen Program Magister
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah Memenuhi Kriteria Dan Disetujui Perbaikan Tesis

Palembang, 5 Februari 2024

**Ketua Komisi Penguji/
Pembimbing,**

**Dr. Hj. Luis Marnisah, MM, CLMA, CIQnR
NIDN. 0005096301**

Anggota Komisi Penguji I,

**Dr. Tien Yustini, M.Si., CIRR, CLMA
NIDN. 0228047001**

Anggota Komisi Penguji II,

**Dr. Juhaini Alie, MM.
NIDN. 0210067003**

Palembang, 05 / 02 / 2024
Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI

**Endah Dewi Purnamasari, SE.,
MM., CFP
NIDN 0204128602**

Palembang, 05 / 02 / 2024
Ketua Program Studi
Manajemen Program Magister,

**Dr. Muhammad Wadud, S.E.,
M.Si., CF., CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501**



FM-PM-09.5/05

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh,

Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir
Nama Mahasiswa : Lamella Nintha Pinem
NPM : 2021502010
Program Studi : Manajemen Program Magister


Telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji Sidang Tesis, dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Magister Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.

Komisi Penguji Sidang Tesis,

Ketua Komisi Penguji /
Pembimbing Utama,


Dr. Hj. Luis Marnisah, MM, CLMA, CIQnR
NIDN. 0005096301

Anggota Komisi Penguji I


Dr. Tien Yustini, M.Si., CIRR, CLMA
NIDN. 0228047001

Anggota Komisi Penguji II


Dr. Juhaini Alie, MM.
NIDN. 0210067003

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Program Magister,



Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si.,
CF., CDM., CMarcom.
NIDN. 0007077501

Dekan Fakultas Ekonomi,

FAKULTAS EKONOMI



Endah Dewi Purnamasari, SE.,
MM., CFP
NIDN 0204128602

PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME

SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI:

NAMA LENGKAP : LAMELLA NINTHA PINEM
NPM : 2021502010

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA SESUNGGUHNYA TESIS SAYA YANG BERJUDUL ;

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN

TIDAK PERNAH DIAJUKAN UNTUK MEMPEROLEH GELAR KESARJANAAN DI PERGURUAN TINGGI LAIN DAN BENAR-BENAR HASIL PENELITIAN SAYA, SESUAI KODE ETIK AKADEMIK PENULISAN ILMIAH. PENGUTIPAN HASIL PENELITIAN ORANG LAIN ATAU PENGGUNAAN TEORI PENELITIAN, SAYA SELALU DISEBUTKAN SUMBER KUTIPAN YANG BERSANGKUTAN.

JIKA SAYA MELAKUKAN PLAGIARISME DAN MELANGGAR PERNYATAAN TERSEBUT, MAKA SAYA BERSEDIA DIKENAKAN SANKSI AKADEMIK YANG BERLAKU DI UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG.

DEMIKIANLAH PENYATAAN INI SAYA BUAT DAN SAYA TANDA TANGANI SECARA SADAR DAN SEBENARNYA, UNTUK DAPAT DIGUNAKAN SEBAGAIMANA MESTINYA.

PALEMBANG, 5 FEBRUARI 2024
YANG MENYATAKAN,



LAMELLA NINTHA PINEM
NPM. 2021502010

**DEKLARASI HAK CIPTA TESIS
DAN PERSEMBAHAN LICENSI TERBATAS
KEPADA PROGRAM MAGISTER EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG**

DEKLARASI HAK CIPTA KEKAYAAN INTELEKTUAL

DENGAN INI, SAYA SELAKU PENULIS DAN PEMILIK HAK CIPTA
KEKAYAAN INTELEKTUAL BERUPA TESIS YANG BERJUDUL:

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN
OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN**

DENGAN SEBENARNYA MEMBERIKAN KEWENANGAN
TERBATAS KEPADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM
MAGISTER UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI PALEMBANG;
UNTUK MENYIMPAN PADA PERPUSTAKAAN, MENGGANDAKAN DAN
MENSITASI UNTUK KEPENTINGAN PENELITIAN ILMIAH.

DEMIKIANLAH DEKLARASI INI DIBUAT DENGAN
SESUNGGUHNYA UNTUK DIGUNAKAN SEBAGAIMANA MESTINYA.

PALEMBANG, 5 FEBRUARI 2024
YANG MENYATAKAN,


The image shows a 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH' and 'METERAI TEMPEL'. A signature is written over the stamp. The serial number 'AB29AL036857754' is visible at the bottom of the stamp.

LAMELLA NINTHA PINEM
NPM. 2021502010

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan pada Allah S.W.T atas segala rahmat, berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan” dengan baik. Selama melaksanakan penyusunan proposal, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Marzuki Alie, S.e., M.M., selaku Rektor Universitas Indo Global Mandiri
2. Ibu Endah Dewi Purnamasari, S.E., M.M ., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri
3. Bapak Dr. Muhammad Wadud, selaku Ketua Program Study Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri.
4. Bapak Dr. Juhaini Alie, M.M., selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan kepada penulis.
5. Ibu Dr. Hj. Luis Marnisah, M.M. selaku pembimbing proposal tesis yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, nasihat, saran, solusi, motivasi, bimbingan, semangat, perhatian dan doa kepada penulis.
6. Bapak Abi Bakrin Siddiq, S.P., M.Si., selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir

7. Seluruh Pejabat dan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

8. Seluruh Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Indo Global Mandiri (UIGM) Palembang atas segala ilmu pengetahuan yang diberikan.
9. Seluruh Staff dan Tata Usaha, Staff Perpustakaan, *Cleaning Service*, Tenaga Keamanan Universitas Indo Global Mandiri. yang telah mendidik dan mengajarkan ilmu Pengetahuan di bidang Manajemen.
10. Seluruh teman-teman mahasiswa program studi Magister Manajemen UIGM Kelas Karyawan Angkatan 2021/2022 Genap
11. Ayahanda Martin Pinem dan Ibunda Dwi Sulyaswati, Saudara kandung Chelsea Agintha Pinem dan Ricky Fagentha Pinem serta seluruh keluarga besar.

Dengan mengucapkan *Alhamdulillah Hirobbil Alamin* saya ucapkan terima kasih. Semoga tesis ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi kita semua dalam pengembangan ilmu pengetahuan. *Aamiin Yaa Rabbal Alamin.*

Palembang, Januari 2024

Penyusun

Lamella Nintha Pinem

ABSTRAK

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir secara parsial ataupun secara simultan. Metode penelitian menggunakan deskriptiv kuantitatif, pengumpulan data menggunakan Teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah 186 penyuluh pertanian lapangan di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir dengan Teknik sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan *tools* analisis SPSS 29. Pengujian data menggunakan uji t, bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung $2,273 > t$ tabel $1,653$, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung $3,435 > t$ tabel $1,653$, budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung $3,872 > t$ tabel $1,653$ dan uji f bahwa motivasi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan F hitung $25,832 > F$ tabel $2,654$. Disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan baik secara parsial maupun simultan. Strategi untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dapat dilakukan melalui formulasi pemberian kompensasi terhadap penyuluh yang berbasis fasilitas kerja, kemudian membangun budaya kerja penyuluh untuk menjalin kerja sama yang baik dan aling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Kinerja, Penyuluh Pertanian

ABSTRACT

The purpose of the research is specifically the result of analysis of the influence of motivation, compensation and work culture variables on the performance of agricultural extension in Ogan Ilir Regency partially or simultaneously. The research method uses quantitative descriptive, data collection uses questionnaire techniques, interviews and documentation. The study population was 186 field agricultural extension within the Food Security and Agriculture Service of Ogan Ilir Regency using a saturated sampling technique. Processing data uses SPSS 29 analysis tools. Testing the data using the t test, that motivation has a positive and significant effect on the performance of agricultural instructors with t count 2.273 > t table 1.653, compensation has a positive and significant effect on the performance of agricultural instructors with t count 3.435 > t table 1.653, work culture has a positive and significant effect on the performance of agricultural instructors with t count 3.872 > t table 1.653 and the f test shows that motivation, compensation and work culture have a positive and significant effect on the performance of agricultural instructors in Ogan Ilir Regency with a significance level of $0.001 < 0.05$ and F count 25.832 > F table 2.654. It was concluded that motivation, compensation and work culture had a positive and significant effect on the performance of agricultural instructors in Ogan Ilir Regency, South Sumatra Province, both partially and simultaneously. The strategy to improve the performance of agricultural instructors in Ogan Ilir Regency can be carried out through formulating compensation for instructors based on work facilities, then building a work culture for instructors to establish good cooperation and help each other in completing the work.

Keywords: Motivation, Compensation, Work Culture, Performance, Agricultural Extension

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mandalam, Tesis ini Penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT pencipta semesta alam yang telah memberiku hidup dan berkah beserta rizkinya
2. Orang tua tersayang, Bapak Martin Pinem dan Ibu Dwi Sulyaswati yang selalu membuatku termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik. Terima kasih Papa dan Mama atas semua yang telah engkau berikan semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku bersama adik-adikku tercinta Anggi dan Ricky menuju kesuksesan.
3. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji dan pengajar, yang telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya Terimakasih banyak Bapak dan Ibu dosen, jasa kalian akan selalu terpatri di hati.
4. Rekan-rekan seperjuangan yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan doanya untuk keberhasilan ini, semangat yang menggebu, terimakasihku untuk kalian.
5. Hadi Winata dan Sahabatku Natasya Aurellia, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
LEMBAR PERBAIKAN TESIS.....	iv
PERNYATAAN BUKAN PLAGIARISME.....	v
DEKLARASI HAK CIPTA.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1. Manajemen.....	11
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3. Motivasi Kerja.....	14
2.1.4. Kompensasi.....	17
2.1.5. Budaya Kerja.....	20
2.1.6. Kinerja.....	26
2.1.7. Penyuluhan Pertanian.....	29
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran.....	37
2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	39
2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	39
2.3.3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	40

2.3.4. Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	41
2.4. Hipotesa Penelitian.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1. Lokasi dan Waktu.....	43
3.2. Populasi dan Sampel.....	43
3.2.1. Populasi.....	43
3.2.2. Sampel.....	43
3.3. Jenis dan Sumber Data.	44
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	44
3.5. Definisi dan Operasional Variabel.....	45
3.5.1. Variabel Bebas.....	45
3.5.2. Variabel Terikat.....	45
3.6. Uji Instrumen	46
3.6.1. Uji Validitas	46
3.6.2. Uji Reabilitas	49
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	50
3.7.1. Uji Normalitas.....	50
3.7.2. Uji Multikolinearitas.....	51
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.8. Metode Analisis Data.....	52
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	53
3.8.2 Regresi Linier Berganda.....	54
3.9. Uji Hipotesis.....	55
3.9.1.Uji T (Uji Parsial)	55
3.9.2.Uji F (Uji Simultan)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
4.2. Karakteristik Responden.....	60
4.2.1.Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden.....	60
4.2.2.Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.3.Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.3. Pengujian Instrumen Penelitian.....	63
4.3.1. Hasil Pengujian Validitas.....	63
4.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	65
4.3.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66

4.4.	Pengujian Asumsi Klasik.....	69
4.4.1.	Hasil Pengujian Normalitas.....	69
4.4.2.	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	71
4.4.3.	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	72
4.5.	Regresi Linear Berganda.....	72
4.6.	Pengujian Hipotesis.....	74
4.6.1.	Hasil Pengujian Parsial (Uji T)	74
4.6.2.	Hasil Pengujian Simultan (Uji F)	76
4.6.	Analisis dan Pembahasan.....	76
4.6.1.	Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.....	76
4.6.2.	Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.....	78
4.6.3.	Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.....	80
4.6.4.	Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.....	83
BAB V	PENUTUP.....	85
5.1.	Kesimpulan.....	85
5.2.	Saran.....	86
5.3.	Implikasi Manajerial.....	87
	Daftar Pustaka.....	88
	Lampiran.....	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Jumlah Penyuluh Pertanian Lapangan Kabupaten Ogan Ilir.....	29
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1. Skala Likert.....	44
Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	46
Tabel 3.3. Indeks Validitas.....	48
Tabel 3.4. Indeks Reliabilitas	50
Tabel 3.5. Kelas Interval.....	53
Tabel 3.6. Penerimaan Uji Hipotesis Penelitian Secara Parsial.....	56
Tabel 3.7. Penerimaan Uji Hipotesis Penelitian Secara Simultan.....	57
Tabel 4.1. Kelembagaan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.....	59
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Motivasi	66
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	67
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Budaya Kerja.....	68
Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kinerja.....	69
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.14. Koefisien Regresi.....	73
Tabel 4.15. Hasil Uji T (Uji Parsial)	75
Tabel 4.16. Hasil Uji F (Uji Simultan)	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka pikir.....	38
Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas Histogram Bel.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner Responden.....	96
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden <i>Output</i> SPSS versi 29.....	104
Lampiran 4. Data Uji Validitas <i>Output</i> SPSS versi 29.....	105
Lampiran 5. Data Deskripsi Variabel <i>Output</i> SPSS versi 29.....	109
Lampiran 6. Data Uji Normalitas <i>Output</i> SPSS versi 29.....	111
Lampiran 7. Data Uji Multikolinearitas <i>Output</i> SPSS versi 29.....	112
Lampiran 8. Data Uji Heteroskedastisitas <i>Output</i> SPSS versi 29.....	113
Lampiran 9. Data Uji Hipotesis <i>Output</i> SPSS versi 29.....	114
Lampiran 10. Permintaan Izin Penelitian.....	115
Lampiran 11. Surat Persetujuan Penelitian.....	116
Lampiran 12. Kartu Bimbingan Tesis.....	117

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Terselenggaranya reformasi birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik sesuai kebaikan prinsip-prinsip manajemen modern yang semakin baik dalam pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat yang memang merupakan tugas utama bagi aparatur negara. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi, dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan/ *manage* yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah memperoleh, menata, memotivasi, dan mengendalikan sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif (Napitupulu et al., 2021).

Aparatur pemerintah di berbagai negara mempunyai peran utama sebagai pelaksana peraturan perundang-undangan, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, pengelola pemerintahan, manager, dan administrator, sehingga tuntutan reformasi birokrasi secara langsung akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah kinerja aparatur birokrasi aparatur yang sampai saat ini masih dianggap belum sesuai harapan. Belum optimalnya kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang

disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini. Tingkat kemajuan ekonomi tidak luput dari aspek perubahan teknologi yang sangat pesat begitu pula terhadap tingkat kemajuan ekonomi di bidang pertanian. Kemajuan ekonomi pertanian dipengaruhi oleh sumber daya manusia pertanian berkualitas baik yang disamping itu perlu didukung adanya pengelolaan atau manajemen yang baik, yaitu berperan sesuai kondisi dan keadaan di suatu instansi tersebut. Manajemen yang terlaksana secara efisien dan teratur dapat menunjang peningkatan sumber daya manusia dalam pembangunan pertanian (Purwanto, 2020). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi peningkatan sumber daya manusia dalam pembangunan pertanian adalah kelembagaan penyuluh pertanian (Rosmalah et al., 2023).

Kelembagaan penyuluhan adalah lembaga pemerintah dan atau masyarakat yang mempunyai tugas dan fungsi menyelenggarakan penyuluhan. Penyuluh pertanian dianggap sebagai *agent of change* yang melakukan pendampingan masyarakat petani dalam mencari, menciptakan, menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian. Selain itu, peran penyuluh pertanian yakni mendorong dan menolong petani untuk mengubah teknologi inovatif yang lebih terarah dan maju dalam membangun usahatani melalui perubahan pada petani itu sendiri, serta menyediakan pasar bagi petani (Ardita et al., 2017). Salah satu kebutuhan yang mendesak dalam pengembangan agribisnis yang inklusif dan berkelanjutan adalah SDM pertanian yang mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi dan berhasil beradaptasi dengan situasi yang ada. Tuntutan penyuluh memiliki kompetensi untuk beradaptasi di era Revolusi Industri 4.0 dengan perkembangan penggunaan IT (Tarigan, 2021).

Perubahan yang semakin maju, menuntut lembaga penyuluhan Kabupaten Kota untuk melakukan perubahan-perubahan sistem penyelenggaraan penyuluhan, pengembangan sistem informasi inovasi teknologi, peningkatan profesionalisme penyuluh pertanian lapangan (PPL) untuk dapat merespon semua perubahan yang terjadi secara cepat dan proporsional (Lubis, 2019). Sejak berlakunya otonomi daerah, kegiatan penyuluhan pertanian mengalami penurunan secara drastis. Persoalannya adalah potret SDM pertanian, khususnya penyuluh yang berperan sebagai ujung tombak pembangunan pertanian digambarkan jauh dari cukup, baik dari kuantitas maupun kualitas (Tarigan, 2021). Faktor penyebab lemahnya sistem penyelenggaraan penyuluhan pertanian karena terjadi perbedaan persepsi tentang penyuluhan pertanian, struktur kelembagaan yang beragam dan hambatan dalam menjalankan tugas dan fungsi penyuluh pertanian. Dalam penyelenggaraan penyuluhan pertanian, tenaga penyuluh berperan dalam merubah perilaku petani dalam peningkatan hasil usaha tani seperti yang diharapkan (Erwina dan Amri, 2018). Permasalahan utama yang dihadapi oleh penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir adalah sistem pertanian beragam atau polikultur tidak hanya satu komoditi tetapi banyak komoditi, selain itu jumlah penyuluh ASN sedikit tidak sebanding dengan jumlah desa yang ada sehingga tidak dapat menemptakan penyuluh di setiap Desa.

Penyuluh pertanian dapat dikatakan berkinerja baik apabila telah melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar indikator yang telah ditentukan. Tugas pokok dan fungsi yang tercakup dalam indikator kinerja penyuluh pertanian telah ditetapkan dalam Undang- Undang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (UUS-P3K) Nomor 16 Tahun 2006. Indikasi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dapat dilihat dari dampak

penyuluhan yang dilaksanakan meliputi pembinaan petani, penerapan teknologi pertanian, produktivitas komoditas pertanian, dan keaktifan lembaga tingkat petani. Sedangkan indikasi penurunan kinerja penyuluh pertanian adalah banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat atau petani maupun lembaga lainnya yang mempertanyakan keberadaan dan kinerja penyuluh pertanian di tingkat desa.

Kinerja penyuluh yang baik dapat dipicu oleh kesadaran diri sendiri atau berdasarkan motivasi yang diberikan. Dengan adanya motivasi penyuluh akan terdorong untuk memaksimalkan kinerja demi mendapatkan prestasi yang baik. Instansi harus mampu memberikan semangat dan dukungan bagi para penyuluh serta memberikan penghargaan bagi penyuluh yang berprestasi. Adanya motivasi juga dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kerja. Maslow menyatakan bahwa motivasi seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin terpenuhi kebutuhannya maka semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya (Purwanto, 2020). Pernyataan Purwanto tersebut didukung oleh hasil studi yang dilakukan oleh Halim dan Andreani (2017) tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang menjadi perhatian dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian selain motivasi adalah adanya kompensasi. Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan dengan tujuan mempertahankan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas dan memudahkan

sasaran strategi. Pernyataan ini didukung berdasarkan hasil penelitian Muhlisin dan Restu (2018), tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) pada badan pelaksana penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan kabupaten Musi Banyuasin yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja THL-TBPP di Musi Banyuasin. Selain itu ada pula hasil studi tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sinaga dan Hidayat, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain motivasi dan kompensasi, adalah budaya kerja dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan kinerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya kerja terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan dilembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda (Akuba et al., 2022). Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Siregar *et al.* (2020) tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi maupun pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai secara simultan, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

Kinerja adalah proses serta hasil dari pekerjaan itu. Adapun yang menjadi sasaran dari kinerja itu sendiri, yaitu penjelasan hasil yang ingin dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran itu ingin diselesaikan. Keberhasilan penyuluh dalam membangun pertanian sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki baik itu pengetahuan dan wawasan, komunikasi, motivasi serta etos kerja yang akan menunjang kinerja dan keberhasilan kerjanya (Rosmalah et al., 2023).

Lubis (2019), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian. Agar kinerja penyuluh pertanian dapat lebih ditingkatkan lagi, maka disarankan agar motivasi kerja harus lebih ditingkatkan dengan membuat kebijakan baru dalam penerapan disiplin kerja yang lebih fleksibel, diberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapat, memberikan pelatihan dalam pengembangan karir dan dukungan dari kepemimpinan yang efektif dan efisiensi, motivasi kerja yang tinggi dan terarah, dan tingginya kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya (Lesmana et al., 2018) penelitian mengenai analisis faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan kecamatan tenggarong, Kutai. Dalam penelitian ini, faktor eksternal yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian lapangan adalah insentif sebagai penyuluh lapangan. Dalam hal ini, insentif yang dimaksud merupakan salah satu bentuk kompensasi berbentuk finansial. Di masa depan, kinerja penyuluh pertanian harus ditingkatkan agar memberikan keuntungan nyata bagi petani dalam hal peningkatan pendapatan dan kesejahteraan.

Beberapa kelemahan pelaksanaan penyuluhan pertanian antara lain kemampuan teknis penyuluh yang sangat terbatas, metode penyuluhan yang

digunakan umumnya kadaluarsa yang hanya menekankan alur perintah, struktur manajemen penyuluhan pertanian dan Balai Penyuluhan Pertanian yang lemah, dukungan dana terhadap pelaksanaan penyuluhan pertanian yang tidak memadai, serta sebagian besar penyuluh terlambat dalam mengumpulkan laporan administrasi bahkan ada yang tidak memberikan laporan sampai batas akhir yang sudah ditetapkan. Beberapa tugas administrasi penyuluh pertanian, yaitu Lembar Persiapan Kunjungan (LPK), Pengumpulan Program Penyuluhan, Monografi, dan Rencana Kerja. Laporan administrasi tersebut berkaitan dengan tugas penyuluh di lapangan yaitu supervisi dan penyampaian materi penyuluhan.

Pelaksanaan penyuluhan pertanian lapangan di Kabupaten Ogan Ilir dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan (*ability*) penyuluh pertanian yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pendidikannya, faktor motivasi, yaitu motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan kerja, sarana dan prasarana, budaya kerja (*workplace culture*) yang membentuk kebiasaan pegawai ditempat tugas dan menjadi sikap yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Mahulauw dkk., 2023).

Kemampuan penyuluh sangat rendah, hal ini dikarenakan minimnya frekuensi pelatihan, motivasi kerja penyuluh pertanian rendah, kurangnya kesempatan dan anggaran untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, pembinaan karir tidak sesuai dengan kepangkatan yang ada dan masa kerja serta belum memadainya dukungan sarana dan prasarana penyuluhan. Hal-hal tersebut harus diketahui agar pelaksanaan tugas penyuluh dapat bekerja dengan

baik, sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Berdasarkan fenomena-fenomena mengenai penyuluhan pertanian yang telah diuraikan, maka diperlukan suatu upaya atau strategi yang dapat memperbaiki kinerja penyuluh pertanian dengan dilakukannya penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang dijabarkan pada latar belakang penelitian ini, maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat keluhan terhadap keberadaan penyuluh pertanian bahwa kegiatan penyuluhan belum berjalan dengan efektif dan efisien
2. Kelembagaan penyuluh pertanian yang dianggap masih pasif.
3. Masih minimnya kompetensi SDM Penyuluh dalam meningkatkan produktivitas pertanian
4. Sebagian besar penyuluh belum memahami dan menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyuluh pertanian lapangan.
5. Perubahan budaya dan lingkungan kerja di era digitalisasi cukup sulit bagi Penyuluh untuk beradaptasi mengingat rata-rata umur yang bukan usia muda.
6. Kurangnya monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan penyuluh pertanian lapangan.
7. Sistem pertanian beragam atau polikultur tidak hanya satu komoditi, tetapi banyak komoditi pertanian disetiap desa.

8. Jumlah penyuluh ASN sedikit tidak sebanding dengan jumlah desa yang ada sehingga tidak dapat menemptakan penyuluh di setiap desa.
9. Belum memadainya dukungan sarana dan prasarana penyuluhan dan penyelenggaraan penyuluhan di desa.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa hal yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir ?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir ?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka terdapat tujuan dari dilakukannya penelitian ini, sebagai berikut :

1. Menganalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir
2. Mengnalisis dan membuktikan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir

3. Mengnalisis dan membuktikan Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir
4. Mengnalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa manfaat dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan referensi dan rekomendasi bagi pemerintah Kabupaten Ogan Ilir terhadap penyelenggaraan penyuluhan pertanian
2. Sebagai bahan informasi bagi pelaku kegiatan penyuluhan khususnya bagi penyuluh dan petani di Kabupaten Ogan Ilir.

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kegiatan penyuluhan pertanian.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa teori, yang dimulai dari teori besar, teori rentang menengah dan teori terapan.

2.1.1 Manajemen

Dalam era sekarang ini perlu adanya penerapan manajemen dalam sebuah kegiatan organisasi ataupun bisnis sehingga lebih mudah dalam mencapai tujuan. Manajemen adalah ilmu, proses dan seni dimana terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Yusuf et al., 2021).

Sedarmayanti (2019:08), bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atau pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Organisasi atau perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* yang diubah menjadi *output* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa uang, teknologi, strategi, manusia dan sebagainya. Sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting dari beberapa sumber daya lainnya

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2016), “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial Sedarmayanti (2019:13). Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan sebagai sarana agar organisasi dapat mencapai tujuan dengan efektif. Efektifitas kebijakan sumber daya manusia dapat diukur pada seberapa jauh capaian gerak organisasi, seberapa besar komitmen pekerja, dan sejauh mana toleran terhadap perubahan dan mampu membuat keputusan yang cepat dan tepat, serta setinggi apa kualitas *output* yang dihasilkan (Darsana dan Sukaarnawa, 2023:8). Terdapat 5 fungsi utama manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Darsana dan Sukaarnawa (2019:11), yaitu perencanaan untuk kebutuhan SDM, *staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi penilaian kinerja, perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, dan pencapaian efektifitas hubungan kerja.

Darsana dan Sukaarnawa (2023:12-14), manajemen sumber daya manusia bertujuan memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Cushway.

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Dessler menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut:

1. Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
2. Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan,

membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Penyusunan staff. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan
4. Kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
5. Pengendalian. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pemahaman motivasi kerja sangat diperlukan sebagai kunci untuk memperbaiki produktivitas kerja. Motivasi merupakan suatu proses mengenai arah, kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Yorks mendefinisikan motivasi sebagai satu kekuatan dalam diri yang mampu menggerakkan seseorang tersebut untuk memenuhi keinginannya (Kurniawan, 2018). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Akuba et al., 2022). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu

untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku (Yudistira et al., 2017).

2.1.3.2 Teori Motivasi

Pendekatan teori motivasi ada dua, yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses. Teori motivasi melalui pendekatan isi meliputi teori Maslow, teori ERG, teori Herzberg dan teori McClelland. Sedangkan teori pendekatan proses meliputi teori pengharapan, teori keadilan dan teori penetapan tujuan (Kurniawan, 2018).

David C. McClelland yang diterjemahkan oleh Hasibuan (2016), motivasi sangat erat hubungannya dengan konsep pembelajaran. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang. Karena kebutuhan dan perilaku yang diberikan cenderung terjadi. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan prestasi (*Need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*Need for power*) dan kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*). Motivasi merupakan kondisi seseorang yang mendorong untuk mencapai prestasi yang maksimal.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow adalah salah satu teori psikologi yang berguna untuk memicu munculnya motivasi pada seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari (Maslow, 2021:12). Abraham Maslow yang diterjemahkan Afif (2021:15), untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya terlebih dahulu dan menggunakan keinginan tersebut sebagai hal untuk memotivasi mereka.

Abraham Maslow juga menambahkan pendapat lain yaitu, bahwa dalam mencapai tingkatan kebutuhan selanjutnya, seseorang dapat menggunakan kuasa motivasi untuk mendorong mereka dalam mencapai tingkat kebutuhan di tingkat selanjutnya. Ada dua jenis kuasa motivasi yang dapat digunakan oleh seorang individu dalam memenuhi kebutuhan mereka, yaitu menggunakan *deficiency growth* atau dapat diartikan sebagai motivasi kekurangan dan *motivation growth* atau dapat diartikan sebagai motivasi perkembangan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator dalam motivasi kerja menggunakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow (2021:19), ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

1. Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan tubuh manusia untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, air, udara, rumah, pakaian dan kebutuhan jasmani.

2. Keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan tingkat kedua setelah kebutuhan dasar. Ini merupakan kebutuhan perlindungan bagi fisik manusia. Manusia membutuhkan perlindungan dari gangguan kriminalitas, sehingga ia bisa hidup dengan aman dan nyaman.

3. Sosial

Merupakan kebutuhan berdasarkan rasa memiliki dan dimiliki agar dapat diterima oleh orang-orang sekelilingnya atau lingkungannya. Kebutuhan

tersebut berdasarkan kepada perlunya manusia berhubungan satu dengan yang lainnya. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima saat berinteraksi

4. Penghargaan

Kebutuhan ini mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. Kebutuhan akan harga diri, yaitu pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Merupakan kebutuhan untuk mencapai derajat yang lebih tinggi dari yang lainnya. Manusia memiliki ego yang kuat untuk bisa mencapai prestasi yang lebih baik untuk dirinya maupun lebih baik dari orang lain.

5. Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berlandaskan akan keinginan dari seorang individu untuk menjadikan dirinya sebagai orang yang terbaik sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Seorang individu perlu mengekspresikan dirinya dalam suatu aktivitas untuk membuktikan dirinya bahwa ia mampu melakukan hal tersebut. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu merasa bahwa pekerjaan yang telah dilakukannya adalah paling penting.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh

imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapat laba yang terjamin. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial (Muhlisin dan Restu, 2018). Menurut Sinaga dan Hidayat (2020), kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Penjelasan tersebut sejalan dengan Dessler (2016:175), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Muhlisin dan Restu (2018), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian

kompensasi. Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung

Bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

3. Kompensasi non finansial

Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Sinaga dan Hidayat (2020), kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai, mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat, menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan, dan menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi

terhadap pegawainya. Pada prinsipnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai kepada atasan dan bekerja secara profesional dalam melayani masyarakat. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan terciptanya suasana lingkungan kerja yang hikmat tanpa ada rasa penekanan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Sehingga pegawai bekerja dengan nyaman.

2.1.4.3 Indikator Pemberian Kompensasi

Kompensasi memiliki pengukuran dalam pemberiannya. Indikator dalam pemberian kompensasi oleh organisasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Kompensasi terbagi menjadi dua (Muhlisin dan Restu, 2018), yaitu:

1. Kompensasi bersifat normatif

Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.

2. Kompensasi bersifat kebijakan

Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan.

2.1.5 Budaya Kerja

2.1.5.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku,

cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Penerapan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain (Akuba et al., 2022).

Ali et al., (2022), budaya kerja adalah faktor penting, karena mampu merubah sikap dan perilaku individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja. Budaya kerja memiliki pandangan hidup sebagai nilai, kebiasaan lanjutan menjadi sikap dan perilaku untuk mencapai suatu kerja individu yang baik. Pada konteks yang lebih luas lingkungan sosial yang mempengaruhi perilaku seseorang di-dalamnya termasuk kebudayaan, subkultur, dan kelas sosial. Bukit (2017:131-133), budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2017), Budaya kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”. Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja (Arianto, 2013):

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur-unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan.

2. Imbalan

Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

3. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan..

4. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

5. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

6. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

7. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan/karyawan dalam suatu perusahaan.

8. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

9. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja

karyawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

10. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Budaya Kerja

Asyitah et al. (2022), untuk menunjang kinerja yang baik diperlukan suatu budaya kerja yang kuat dengan indikator sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi/karyawan dengan kesadarannya bahwa berkeja untuk mendapatkan suatu kepuasan dari pekerjaan mereka, menaati aturan, dapat mengembangkan diri, dan menawarkan layanan tinggi. Indikator dimensi ini adalah:

- a. Karyawan atau anggota mampu menaati peraturan yang berlaku.
- b. Karyawan atau anggota mau berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang dimiliki.
- c. Karyawan atau anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Keagresifan

Anggota organisasi/karyawan dapat menetapkan tujuan, membuat rencana kerja dan strategi untuk mencapai sebuah tujuan dan mengerjakannya dengan bersungguh-sungguh. Indikator pada dimensi ini yaitu:

- a. Karyawan atau anggota mempunyai inisiatif untuk tidak selalu bergantung pada arahan pimpinan.
- b. Karyawan atau anggota menetapkan rencana kerja dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik

3. Kepribadian

Karyawan memiliki sifat ramah, terbuka, dan saling menghormati antar sesama, serta peka terhadap kepuasan kelompok.

- a. Karyawan atau anggota saling menghormati dan ramah pada semua anggota
- b. Antara masing-masing karyawan atau anggota menghargai dengan adanya perbedaan pendapat.
- c. Karyawan atau anggota saling membantu satu sama lain.

4. Performa

Karyawan memiliki nilai kreativitas, kuantitas, efisien, dan mutu. Indikator dimensi ini yaitu:

- a. Karyawan atau anggota mampu menemukan hal baru untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Karyawan atau anggota selalu mengutamakan kualitas dalam melakukan aktivitas kerja.

- c. Setiap karyawan atau anggota selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

5. Orientasi tim

Anggota atau karyawan melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi dengan keterlibatan aktif para anggota yang akhirnya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Indikator dimensi ini yaitu:

- a. Selalu melakukan koordinasi atau diskusi terlebih dahulu dalam melakukan pekerjaan.
- b. Selalu menyelesaikan permasalahan dengan baik.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Adiba dan Rosita, 2023). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula (Ardita et al., 2017).

Akuba et al., (2022), Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya, karena karyawan merupakan orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta melakukan pengendalian terhadap berbagai aktivitas perusahaan. dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses tersebut, karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan akan terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan implementasi kerja mereka.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, loyalitas, dan komitmen. Faktor-faktor yang mungkin bisa memengaruhi kinerja (Erwina dan Amri, 2018), antara lain:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*), menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Kemampuan (*Abilities*), yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *task perception*, segala perilaku dan aktivitas yang diperlukan individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Faktor Lingkungan, terdiri dari kondisi fisik, waktu, material, pendidikan, desain organisasi, dan pelatihan yang diberikan.

2.1.6.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sebuah ukuran kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator kinerja juga sangat bermanfaat untuk mengetahui kinerja dari karyawan. Adapun dimensi dan indikator kinerja berdasarkan teori dari John Miner

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh serta bersedia menanggung segala konsekuensi dari perbuatannya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi Antara individu dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisitaif merupakan ide untuk melakukan bentuk tindakan yang baru atau yang berbeda namun dengan tujuan yang sama yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2.1.7 Penyuluhan Pertanian

Pembangunan pertanian dilaksanakan untuk mencapai tujuan utama, yaitu kesejahteraan petani. Penyuluhan bermula dari adanya kebutuhan untuk meningkatkan hasil pertanian, baik untuk kepentingan penjahaj maupun mencukupi kebutuhan pribumi. Penyuluhan ditandai pula oleh kenyataan adanya kesenjangan yang cukup jauh antara praktek-parktek yang dilakukan para petani di satu pihak dan adanya teknologi-teknologi yang lebih maju di lain pihak (Haspika et al., 2018). Jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Jumlah Penyuluh Pertanian Lapangan Kabupaten Ogan Ilir

No	Jabatan	Jumlah
1	Aparat Sipil Negara (ASN)	81
2	Tenaga Harian Lepas (THL-APBD II)	79
3	Pendamping Penyuluh (PPEP)	21
4	Penyuluh Swadaya (KTNA)	5
	Jumlah	186

Sumber : Renstra Dinas KP-Perta Kab. Ogan Ilir (2020)

Pelaksanaan penyuluhan di Kabupaten Ogan Ilir sangat bergantung pada kinerja penyuluh pertanian lapangan yang berperan sebagai ujung tombak dalam pembangunan pertanian. Penyuluhan pertanian merupakan proses pembelajaran bagi pelaku utama agar mereka mau dan mampu menolong dan mengorganisasikan

dirinya 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.

Berdasarkan Permentan Nomor 03 Tahun 2011, penyuluh pertanian dalam menjalankan tugasnya, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. menyebarluaskan informasi pembangunan pertanian di wilayah kerjanya dengan cara menyampaikan visi, misi, tujuan, strategi, dan prinsip dari pembangunan pertanian;
2. memfasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan petani; mendorong peranserta petani dalam pembangunan pertanian di wilayah kerjanya;
3. menumbuhkembangkan jiwa kepemimpinan, kewirausahaan, dan kemampuan manajerial petani;
4. memfasilitasi petani dalam penyusunan RDK/RDCK di wilayah kerjanya;
5. memfasilitasi petani dalam mengakses teknologi, sarana produksi, informasi pasar, peluang usaha, dan permodalan;
6. memfasilitasi petani untuk menyusun rencana usaha bersama; dan membimbing dan memberikan alternatif pemecahan masalah petani dalam mengambil keputusan untuk mengembangkan usahanya.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi, berdasarkan Permentan Nomor 03 Tahun 2011, Penyuluh Pertanian melakukan kegiatan sebagai berikut:

1. menginventarisasi data monografi wilayah, potensi agroekosistem, kelompok tani dan gabungan kelompok tani, produksi usaha tani dan kelembagaan ekonomi perdesaan;
2. mengidentifikasi masalah-masalah dan upaya pemecahan masalah yang dihadapi petani dan keluarganya dalam berusaha tani;
3. mencari dan menyebarluaskan informasi/materi penyuluhan sesuai dengan kebutuhan petani;
4. membimbing penyusunan RDK/RDCK dan membantu penyusunan Program Penyuluhan Desa dan Kecamatan;
5. memotivasi dan mengembangkan kemandirian petani beserta keluarganya;
6. memfasilitasi kemudahan bagi para pelaku utama, antara lain dalam mendapatkan sarana produksi, teknologi, permodalan, dan informasi pasar;
7. melakukan pendataan berbagai permasalahan sebagai umpan balik untuk penelitian, pengaturan, pelayanan dan kebijakan;
8. memfasilitasi proses pembelajaran bagi pelaku utama dalam penerapan berbagai teknologi produksi, pasca panen, pengolahan hasil, pemasaran serta rekayasa sosial ekonomi sesuai dengan kebutuhan pelaku utama;
9. membimbing penerapan usahatani terpadu yang didukung dengan pola tanam dan pola usahatani setempat yang paling menguntungkan;
10. menyusun laporan secara periodik penyelenggaraan penyuluhan di wilayah kerjanya; dan
11. khusus THL-TB Penyuluh Pertanian berlatar belakang pendidikan DIV/S1 dalam menyusun laporan diwajibkan menganalisis dan mengevaluasi kegiatan penyuluhan pertanian di wilayah kerjanya.

Tenaga penyuluh berperan sebagai faktor penentu perubahan perilaku petani dalam pengembangan usaha tani, karena penyuluh membimbing langsung para petani hingga menghasilkan perubahan perilaku pada petani seperti yang diharapkan. Kinerja para penyuluh lapang pertanian yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 dapat dinilai melalui tiga indikator utama antara lain, persiapan kegiatan penyuluhan, pelaksanaan penyuluhan dan evaluasi penyuluhan. Ketiga indikator tersebut dinilai mampu memberi gambaran mengenai kinerja penyuluh dan memberi masukan mengenai poin- poin yang menjadi kelemahan penyuluh pertanian. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian No. 61/Permentan/OT.140/ 11/ 2008, kinerja penyuluh harus ditingkatkan melalui revitalisasi penyuluhan pertanian.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa kajian literatur penelitian sebelumnya yang bersumber dari jurnal ilmiah dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten	Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja	Hanya dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan kepuasan kerja

	Serdang Bedagai (Lubis, 2019)		penyuluh pertanian	
2	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Sinaga dan Hidayat, 2020)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	Hanya dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan kompensasi
3	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Broadway Barbershop</i> PT Bersama Lima Putera (Halim dan Andreani, 2017)	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	Hanya dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan kompensasi
4	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Silvia <i>et al.</i> , 2019)	Ada pengaruh positif dari kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap budaya kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan, budaya kerja terhadap	Sama-sama meneliti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai	Hanya dua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu motivasi dan kompensasi

		kinerja karyawan Hotel Adirama.		
5	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang) (Adiba dan Rosita, 2023)	Motivasi yang telah dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai	Hanya menggunakan satu variabel bebas dan variabel intervening
6	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) pada badan pelaksana penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan kabupaten Musi Banyuasin. (Muhlisin dan Restu, 2018)	Berdasarkan beberapa analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan tingkat hubungan yang kuat, pengaruh tersebut yaitu sebesar 57,8%	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja penyuluh pertanian	Hanya menggunakan satu variabel bebas
7	Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja	Kompensasi, motivasi serta kepuasan karyawan dalam bekerja secara parsial	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan	Menggunakan satu variabel bebas yang berbeda

	Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan (Sutrisno et al., 2022)	dan simultan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.	kompensasi terhadap kinerja pegawai	
8	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Mahulauw et al., 2023)	9 variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL).	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan	Pada penelitian ini menggunakan 9 variabel
9	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Rizqina et al., 2017)	Variabel <i>independent</i> dan <i>intervening</i> memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel <i>dependent</i> sepanjang variabel <i>independent</i> dan <i>intervening</i> dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang.	Sama-sama meneliti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai	Menggunakan dua variabel bebas yang berbeda

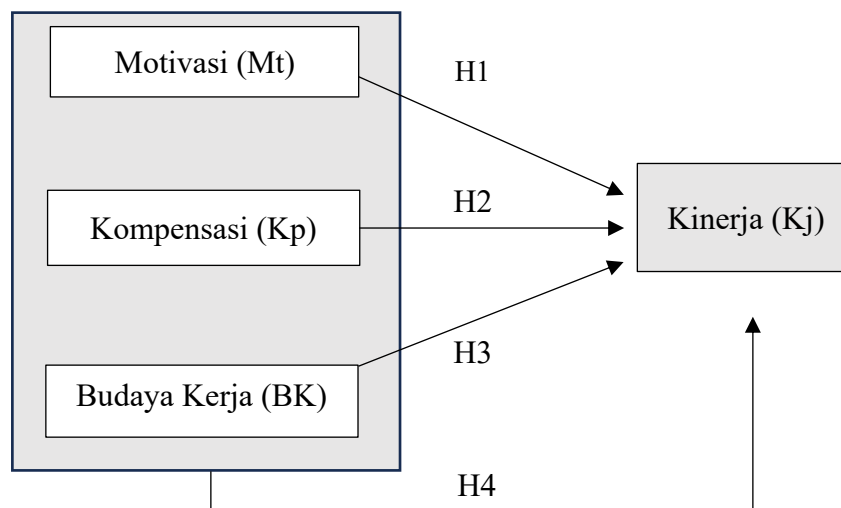
10	Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai (Siregar <i>et al.</i> , 2020)	Secara parsial, kompetensi dan budaya kerja maupun pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai secara simultan, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.	Sama-sama meneliti pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai	Menggunakan dua variabel bebas
11	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember (Adha <i>et al.</i> , 2019)	Lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai	Ada satu variabel bebas yang berbeda
12	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.	Sama-sama meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja	Dua variabel bebas dari lainnya berbeda

	Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa (Yusuf <i>et al.</i> , 2021)	Kemampuan Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pertanian. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.	penyuluh pertanian	
13	Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo	Secara simultan dan parsial bahwa motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo	Sama-sama meneliti motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian	Pada penelitian ini bertujuan untuk. Mengetahui hubungan antar variabel bebas.

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan kinerja penyuluh dalam memberdayakan petani harus dilakukan upaya pendampingan yang sungguh-sungguh. Salah satu peran penyuluh pertanian yang paling sentral adalah mengubah pola pikir dan cara kerja para petani supaya mampu mengikuti perkembangan zaman dan perkembangan teknologi pertanian. Tak heran kadang kala penyuluh pertanian harus bertindak sebagai pendidik, pemimpin, dan penasihat secara bersamaan. Dengan menjadi seorang penyuluh pertanian, secara tidak langsung juga berupaya membantu meningkatkan kesejahteraan petani. Kerangka pikir teoritis penelitian ini digambarkan bagan alur yang dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Sumber : Diolah oleh Peneliti (2023)

Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Melalui penyuluhan yang dilakukan maupun cara cara baru dalam budidaya tanaman, penyuluh telah membantu meningkatkan produksi pertanian dengan meminimalisir potensi gagal. dengan begitu, para petani bisa panen lebih banyak dan lebih berkualitas serta tentunya berpeluang mendapatkan pendapatan yang lebih juga. Untuk itu penyuluh pertanian dituntut untuk meningkatkan kinerjanya melalui dua hal, yaitu kemampuan yang dimiliki meliputi minat, motivasi, kepribadian ekstraversi, dan etika kerja serta adanya dukungan dari organisasi meliputi: pelatihan, peralatan dan teknologi, manajemen dan rekan kerja, serta standar kinerja.

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapainya dan sebaliknya. Motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam mencapai

kinerja yang tinggi karena dapat mendorong penyuluh pertanian untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja (Yusuf, 2014)

Hasil penelitian Arifianto et al., (2017) membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian menunjukkan nilai koefisien dengan probabilitas = $0,027 < 0,05$. Hasil ini memberi arti bahwa semakin tinggi motivasi penyuluh pertanian maka kinerjanya semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah motivasi penyuluh pertanian maka kinerjanya akan semakin rendah atau buruk.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Halim dan Andreani (2021), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasa mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak. Kompensasi juga merupakan pendorong utama, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hasil penelitian Yusuf *et al.* (2021), menunjukkan bahwa dengan menggunakan uji beta, diperoleh nilai beta yang paling

besar adalah kompensasi, sehingga kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Dessler bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Pengertian semua bentuk pembayaran tidak termasuk manfaat keuangan, tetapi merujuk pada kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

2.3.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Hasil analisis yang dilakukan oleh Akuba et al., (2022) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan kinerja penyuluh pertanian sangat kuat. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja menunjukkan hubungan positif linier. Semakin tinggi nilai budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian. Peningkatan kinerja penyuluh pertanian dapat dilakukan melalui Penciptaan budaya kerja yang kondusif sangat diharapkan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Upaya peningkatan motivasi penyuluh pertanian hendaknya didukung oleh budaya kerja yang kondusif.

2.3.4 Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja

Kinerja karyawan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor- faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi dan budaya kerja karyawan sesuai dengan kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Kompensasi berupa finansial sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi tersebut kebutuhan fisiologis karyawan akan tercapai secara langsung. Namun, karyawan tentunya memiliki harapan jika kompensasi yang diterima harus sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi non-finansial juga tak kalah pentingnya bagi seorang karyawan, sebab hal tersebut berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan (Sutrisno et al., 2022)

2.3. Hipotesa Penelitian

Hipotesis adalah jawaban dari rumusan masalah yang ada dan harus dibuktikan hingga didapatkan kesimpulan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konsep penelitian, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H_{0.1}: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

H_{a.1} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

H_{0.2} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

H_{a.2} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

H_{0.3} : Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

- H_{a.3} : Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.
- H_{0.4} : Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.
- H_{a.4} : Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkup Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir dengan objek penelitian adalah Penyuluh Pertanian Lapangan sebagai responden. Waktu penelitian dilaksanakan pada November 2023 sampai dengan Januari 2024.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian Lapangan Kabupaten Ogan Ilir yang bertugas di 16 Balai Penyuluhan Pertanian dan berjumlah berjumlah 186 Penyuluh Pertanian Lapangan

3.2.2 Sampel

Berdasarkan tingkat homogenitas yang cukup tinggi, dilihat dari rata-rata pengalaman, masa kerja dan pendidikan formal para penyuluh, dan dikarenakan dalam penelitian ini populasinya hanya 186 orang, maka untuk penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu penyuluh pertanian lapangan yang berjumlah 186 responden yang ada di Kabupaten Ogan Ilir

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kuantitatif,. Data yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dipercaya dan akurat. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagi dalam dua bagian. Bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden meliputi nama penyuluh pertanian, jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan. Bagian kedua pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan skala simatik (likert). Penggunaan skala simatik dengan lima skala poin untuk variabel motivasi, kompensasi, budaya kerja, dan kinerja, dimana setiap responden diminta untuk memilih salah satu alternatif pilihan yang bergerak dari (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1. Skala Likert

Keterangan	Pernyataan Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah salah satu instrumen dari riset karena merupakan salah satu tahapan dalam proses pengumpulan data. Definisi operasional variabel adalah istilah variabel yang harus mempunyai sebuah rujukan empiris yang dapat diukur, dihitung, logis dan dinyatakan dalam kriteria operasi yang dapat diuji khusus. Deskripsi variabel untuk mendapatkan gambaran mengenai persepsi responden atas variabel penelitian, sehingga dapat menggambarkan realitas variabel (Zamzam dan Marnisah, 2021).

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Didalam penelitian ini terdiri dari variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat).

3.5.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independent* (bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat) (Bari dan Hidayat, 2022). Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi (Mt), Kompensasi (Kp) dan Budaya Kerja (Bk).

3.5.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2017), variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Penyuluh

Pertanian (Kj). Kemudian variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator, dimana indikator memiliki sub indikator yang menjadi titik tolak dalam menyusun pernyataan dalam sebuah kuesioner. Indikator variabel dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi	Motivasi adalah orongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis 2. Tingkat kebutuhan kepedulian terhadap rekan kerja 3. Rasa aman selama bekerja 4. Penghargaan yang diberikan 5. Tingkat kebutuhan kreatifitas
2	Kompensasi	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji diberikan tepat waktu 2. Gaji atau upah sesuai dengan standar kerja 3. Insentif yang diberikan atas prestasi kerja
3	Budaya Kerja	Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Performa 2. Kesadaran diri 3. Keagresifan 4. Orientasi tim 5. Kepribadian diri

		dibudayakan dalam suatu kelompok	
4	Kinerja	Kinerja pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dengan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kuantitas pekerjaan sesuai target 2. Tingkat kerapihan dan ketelitian dalam bekerja 3. Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan 5. Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

3.6. Uji Instrumen Penelitian

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas untuk mengetahui ketepatan alat ukur dan uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan terhadap butir-butir pernyataan kuesioner sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian ketepatan suatu alat ukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Semakin

tinggi koefisien validitas maka semakin besar korelasi dalam menginterpretasikan matriks faktor. Dalam penelitian ini menggunakan indeks validitas $>0,25$, karena dianggap memadai sebagai proses pembelajaran (Zamzam dan Marnisah, 2021). Secara teknis, valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyataan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan $0,30$. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* (r). Zamzam mencatat beberapa indeks validitas yang dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Indeks Validitas

Indeks Validitas	Pendapat
$>0,25$	Marquirite G Lodico (2010)
$>0,30$	Syaifuddin Azwar (2012)
$>0,32$	Dedi Rianto Rahadi (2014)
$>0,40$	Singgih Santosa (2012)
$>0,50$	Hair <i>et al.</i> (2008)

Sumber: Zamzam dan Marnisah (2021)

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-

masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment*.

Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *tools SPSS versions 29* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar variabel. SPSS (*Statistical Product for Service Solutions*, dulunya *Statistical Packedge for Social Sciences*) merupakan program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara cepat dan akurat. SPSS menjadi sangat populer karena memiliki bentuk pemaparan yang baik, bersifat dinamis dan mudah dihubungkan dengan aplikasi lain (Akilah, 2018). Setelah ditemukan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan penelitian ini valid, maka selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid diuji reliabilitasnya. Untuk mencari nilai korelasinya peneliti menggunakan metode *Pearson Product Moment* (Zamzam dan Marnisah, 2021).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pada suatu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data, reliabilitas skor hasil tes merupakan informasi yang diperlukan dalam pengembangan tes. Reliabilitas merupakan derajat keajegan (*consistency*) di antara dua skor hasil pengukuran pada objek yang sama, meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda dan skala yang berbeda.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 29. *Cronbach Alpha* adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat

dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Indeks realibilitas secara teoritis yaitu pada kisaran 0,0 sampai dengan 1,0. Apabila nilai koefisien reliabilitas semakin kecil, maka semakin besar eror pengukuran. Indeks reliabilitas dan kriterianya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4. Indeks Reliabilitas

Indeks Reliabilitas	Kriteria Reliabilitas
0,90 – 1,00	Reliabilitas Sempurna
0,80 – 0,89	Reliabilitas Sangat Kuat
0,70 – 0,79	Reliabilitas Kuat
0,60 – 0,69	Reliabilitas Sedang
0,50 – 0,59	Reliabilitas Kurang Kuat
< 0,50	Reliabilitas Tidak Kuat

Sumber: Zamzam dan Marnisah (2021)

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila distribusi tidak normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan (Zamzam dan Marnisa, 2021). Untuk mengetahui normalitas data dengan responden sebanyak 186 orang yaitu dengan menggunakan analisis grafik histogram dan analisis statistik *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas pada sampel yang jumlahnya banyak yaitu lebih dari 100.

Uji *Kolmogorov Smirnov* merupakan uji *goodness of fit*, dimana uji ini berkaitan dengan tingkat kesesuaian antara distribusi sampel (skor observasi) dan distribusi teoritisnya. Uji *Kolmogorov Smirnov* menentukan apakah skor dalam sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi teoritis (Quraisy, 2020). Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi (Zamzam dan Marnisah, 2021).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *Tolerance* mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1 / tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Zamzam dan Marnisa, 2021).

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi. Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan dengan metode *Glejser* menggunakan program *tools SPSS* versi 29.

Pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji *Glejser* adalah jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *tools SPSS versions 23*.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai motivasi, kompensasi, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan skala *Likert*, karena skala *Likert* umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam suatu penelitian.

Dalam operasionalisasi variabel, semua variabel diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *Likert*. Selanjutnya pernyataan dalam kuesioner disesuaikan dengan variabel – variabel yang diperlukan, yaitu pernyataan mengenai variabel bebas dan terikat, kemudian dicari rata – rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penelitian dari rata – rata tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5 (lima), dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5. Kelas Interval

Interval	Alternatif Jawaban	
	Variabel Bebas	Variabel Terikat
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Baik	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber: Zamzam dan Marnisah (2021)

3.8.2 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu teknik statistika untuk pemeriksaan dan pemodelan antar satu variabel independent dan satu variabel dependent. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi (Mt), Kompensasi (Kp) dan Budaya Kerja (Bk) sebagai variabel *independent*, dan Kinerja (Kj).

$$Y = a + \beta_1 Mt + \beta_2 Kp + \beta_3 BK + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent

a = Bilangan konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien regresi

Mt = Variabel *independent* Motivasi

Kp = Variabel *independent* Kompensasi

BK = Variabel *independent* Budaya Kerja

e = Residual error

Untuk mendapatkan nilai a, β_1 , β_2 dan β_3 dapat menggunakan rumus sebagai

berikut:

$$\Sigma Kj = a + \beta_1 \Sigma Mt + \beta_2 \Sigma Kp + \beta_3 \Sigma BK$$

$$\Sigma Mt.Kj = a \Sigma Mt + \beta_1 \Sigma Mt^2 + \beta_2 \Sigma Mt.Kp + \beta_3 \Sigma Mt.BK$$

$$\Sigma Kp.Kj = a \Sigma Kp + \beta_1 \Sigma Mt.Kp + \beta_2 \Sigma Kp.Kp + \beta_3 \Sigma Kp.BK$$

$$\Sigma BK.Kj = a \Sigma BK + \beta_1 \Sigma Mt.BK + \beta_2 \Sigma BK.Kp + \beta_3 \Sigma BK.BK$$

Setelah β_1 , β_2 dan β_3 didapat, maka akan diperoleh persamaan Y.

3.9. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji f. Analisa data menggunakan *SPSS* versi 29. Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

3.9.1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah salah satu uji statistik untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan oleh peneliti membedakan rata-rata pada dua populasi. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t (Fatmawati, 2017). Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95%. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung.

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya: Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Penerimaan uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.6.

Tabel 3.6 Penerimaan Uji Hipotesis Penelitian Secara Parsial

H _{0.1} :	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika sig < 0,05 dan t hitung > t tabel
H _{a.1} :	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika Sig >0,05 dan t hitung < t tabel
H _{0.2} :	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika sig < 0,05 dan t hitung > t tabel
H _{a.2} :	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika Sig >0,05 dan t hitung < t tabel
H _{0.3} :	Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika sig < 0,05 dan t hitung > t tabel
H _{a.3} :	Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika Sig >0,05 dan t hitung < t tabel

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

3.9.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel *dependent*. Pengujian hipotesis secara simultan pada penelitian ini menggunakan *tools* SPSS versi 29 dengan teknik multivariat karena pada penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan variabel independent lebih dari satu. Uji simultan dilakukan dengan langkah membandingkan dari Fhitung dan Ftabel. Nilai Fhitung dapat dilihat dari hasil

pengolahan data bagian ANOVA (*Analysis Of Variance*). Menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu = 0,05. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7. Penerimaan Uji Hipotesis Penelitian Secara Simultan

$H_{0.4}$:	Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika sig < 0,05 dan t hitung > t tabel
$H_{a.4}$:	Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.	Jika Sig >0,05 dan t hitung <t tabel

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan Kabupaten di Bidang Ketahanan Pangan dan Pertanian. Memiliki tugas pokok didalam melaksanakan kewenangan di bidang Ketahanan Pangan dan Pertanian. Dalam mendukung pelaksanaan tugas tersebut khususnya untuk menjangkau secara luas pertanian di Kabupaten Ogan Ilir, maka dibentuk Kelembagaan Sektor Pertanian, yaitu Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) mengacu pada SE Menteri Dalam Negeri Nomor: 520/2017, BPP adalah Kelembagaan Penyuluhan Pertanian di kecamatan, merupakan suatu unit kerja non Struktural, mempunyai peran sebagai Pusat Koordinasi dan Sinkronisasi program dan kegiatan pembangunan pertanian; Pusat Data dan Informasi Pertanian; Pusat Pembelajaran; Pusat Konsultasi Agribisnis; dan Pusat Pengembangan Kemitraan Usahatani, selain itu BPP juga harus mampu mengawal program pembangunan pertanian di Kecamatan

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir memiliki jumlah sumber daya aparatur yang terbatas hingga saat ini. Tenaga penyuluh lapangan (PPL) bila dibandingkan dengan jumlah desa binaan yang mencapai 345 desa dan kelurahan diperlukan adanya penambahan jumlah pegawai (SDM) dan peningkatan kualitas dan kompetensi pegawai di bidang Pertanian dan Perkebunan. Kelembagaan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di Kabupaten Ogan Ilir berjumlah

16 Balai Penyuluhan yang berada disetiap kecamatan dalam Kabupaten Ogan Ilir, dengan perincian pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Kelembagaan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir

No.	WKBPP-BPP	Klasifikasi	Jumlah PPL
1	Muara Kuang	Pratama	10
2	Rambang Kuang	Madya	10
3	Lubuk Keliat	Pratama	9
4	Tanjung Batu	Pratama	10
5	Payaraman	Pratama	12
6	Rantau Alai	Pratama	11
7	Kandis	Pratama	10
8	Tanjung Raja	Madya	11
9	Rantau Panjang	Pratama	10
10	Sungai Pinang	Pratama	16
11	Pemulutan	Pratama	17
12	Pemulutan Selatan	Pratama	15
13	Pemulutan Barat	Madya	12
14	Indralaya	Madya	10
15	Indralaya Selatan	Pratama	11
16	Indralaya Utara	Pratama	12
Jumlah			186

Sumber : Renstra Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Ogan Ilir

Secara umum pembinaan dan penyuluhan pertanian di Kabupaten Ogan Ilir diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap para petani dan keluarganya, agar dapat meningkatkan kemampuan, peranan dan peran serta petani beserta keluarganya sebagai subjek pembangunan pertanian dan perkebunan

dalam upaya mencapai pertanian yang maju, unggul berkualitas dan berdaya saing. Dengan demikian upaya dan kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pertanian dan perkebunan harus di fokuskan di pedesaan, terutama dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan petani dalam penerapan teknologi melalui kegiatan penyuluhan pertanian dan perkebunan serta perluasan lapangan kerja. Dalam rangka menunjang pembangunan dibidang pertanian dan perkebunan dan sangat erat kaitannya dengan kondisi penyuluh pertanian, baik dari tingkat pengetahuan, sikap dan keterampilan, maupun sosial budaya, karena hal ini akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi usaha tani. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan dan kinerja penyuluh pertanian perlu terus ditingkatkan.

4.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh para responden, diperoleh data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas dapat memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan pegawai Penyuluh Pertanian dibawah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

4.2.1. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia dapat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Apabila dilihat dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa lebih dipercaya, karena dianggap lebih memiliki pengalaman dan kematangan jiwa (Lasut *et al.*, 2017). Semakin cukup usia seseorang maka tingkat kematangan dan kemampuan

seseorang akan lebih baik untuk berfikir dan bekerja. Secara umum, pegawai dengan usia kategori muda memiliki kemampuan fisik yang lebih baik dan cepat dalam menerima informasi serta mudah berinovasi. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
<30	39	21,0
31-40	56	30,1
41-50	77	41,4
>50	14	7,5
Total	186	100,0

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.2. diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan umur yang paling banyak adalah kategori umur 41-50 tahun, yaitu sebanyak 77 responden atau 41,4%, diikuti dengan umur 31-40 tahun sebanyak 56 responden atau 30,1% selanjutnya umur <30 tahun sebanyak 39 responden atau 21,0% dan yang paling sedikit adalah umur >50 tahun, yaitu sebanyak 14 responden atau 7,5%. Hal ini menunjukkan bahwa Penyuluh Pertanian Lapangan di Kabupaten Ogan Ilir sebagian besar dalam kategori dewasa.

4.2.2. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang secara umum dapat memberikan perbedaan perilaku seseorang. Begitu pula dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh seseorang (Lasut *et al.*, 2017).

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden, maka diperoleh frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin baik laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	104	55,9
Perempuan	82	44,1
Total	186	100,0

Sumber : *Output SPSS Diolah* (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah yang paling dominan, yaitu sebanyak 104 orang dengan persentase sebesar 55,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 82 orang atau dengan persentase 44,1%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan penyuluhan pertanian di Kabupaten Ogan Ilir didominasi oleh penyuluh pertanian laki-laki dibandingkan dengan penyuluh pertanian perempuan.

4.2.3. Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat berpengaruh terhadap tingkat kemampuan teoritis dan penerimaan pegawai mengenai suatu informasi dari berbagai sumber. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4 yang menunjukkan bahwa jumlah responden memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Responden dengan tingkat pendidikan DIV/S-1 sebanyak 142 orang atau dengan presentasi 76,3% merupakan jumlah terbanyak

dibandingkan tingkat pendidikan yang lain. Selanjutnya sebanyak 38 orang atau 20,4% dengan pendidikan tingkat SLTA/SMK dan hanya 6 orang atau 3,2% yang tingkat pendidikannya D-III. Hal ini menunjukkan penyuluh pertanian didominasi memiliki tingkat pendidikan DIV/S-1.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SLTA/SMK	38	20,4
Diploma III	6	3,2
Diploma IV / S-1	142	76,3
Total	186	100,0

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024*

4.3. Pengujian Instrumen Penelitian

Data pada penelitian ini menjadi alat untuk pembuktian hipotesis, benar tidaknya data yang diperoleh tergantung dari baik atau tidaknya instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen dikatakan baik apabila valid dan reliabel (Zamzam dan Marnisah, 2021). Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

4.3.1. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Valid atau tidaknya suatu item-item pertanyaan pada kuesioner dipengaruhi oleh nilai r hitung $>$ nilai r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05

(Zamzam dan Marnisah, 2021). Hasil pengujian validitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas

Kode Item	Indeks Validitas	Validitas	Hasil
Motivasi (Mt)			
Mt. 01	0,25	0,487	Valid
Mt. 02	0,25	0,574	Valid
Mt. 03	0,25	0,447	Valid
Mt. 04	0,25	0,518	Valid
Mt. 05	0,25	0,595	Valid
Kompensasi (Kp)			
Kp. 01	0,25	0,442	Valid
Kp.02	0,25	0,470	Valid
Kp. 03	0,25	0,658	Valid
Kp. 04	0,25	0,641	Valid
Kp. 05	0,25	0,671	Valid
Budaya Kerja (BK)			
BK. 01	0,25	0,691	Valid
BK. 02	0,25	0,557	Valid
BK. 03	0,25	0,495	Valid
Bk. 04	0,25	0,549	Valid
BK. 05	0,25	0,584	Valid
Kinerja (Kj)			
Kj. 01	0,25	0,599	Valid
Kj. 02	0,25	0,629	Valid
Kj. 03	0,25	0,558	Valid
Kj. 04	0,25	0,514	Valid
Kj. 05	0,25	0,565	Valid

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.5, pengujian pada item-item pernyataan variabel motivasi, kompensasi, budaya kerja dan kinerja memiliki nilai validasi diatas indeks validitas (0,25). Sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi, kompensasi, budaya kerja dan kinerja dinyatakan valid.

4.3.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hal ini berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument kuesioner. Tolak ukur reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dibawah 0,60 maka kuesioner dianggap belum memenuhi syarat kehandalan (Zamzam dan Marnisah, 2021). Pengujian reliabilitas pertanyaan pada kuesioner yang sebelumnya dinyatakan valid pada variabel motivasi, kompensasi, budaya kerja dan kinerja, lebih jelasnya hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	<i>Cronbach' Alpha</i>	Hasil
Motivasi (Mt)	> 0,60	0,680	Reliabilitas Sedang
Kompensasi (Kp)	> 0,70	0,722	Reliabilitas Kuat
Budaya Kerja (BK)	> 0,70	0,716	Reliabilitas Kuat
Kinerja (Kj)	> 0,70	0,717	Reliabilitas Kuat

Sumber : *Output SPSS Diolah* (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil pengujian reliabilitas kuesioner uji menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi secara berturut adalah

variabel Kompensasi sebesar 0,722, variabel kinerja sebesar 0,717, diikuti variabel Budaya Kerja sebesar 0,716 dan yang terendah adalah variabel Motivasi yaitu 0,680. Diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel penelitian diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data telah menunjukkan ketepatan, keakuratan, atau konsisten.

4.3.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.3.1. Deskripsi Variabel Motivasi

Rerata koefisien deskripsi variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Motivasi

Kode Item	Pernyataan	Rerata
Mt.01	Penghasilan sudah lebih baik dari sebelumnya	3,9516
Mt.02	Sistem kepegawaian dan prosedur sangat mudah dalam peningkatan karir	3,5645
Mt.03	Pegawai menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja	4,2634
Mt.04	Instansi memberikan penghargaan atas prestasi pegawai yang dicapai	3,9355
Mt.05	Instansi mengadakan penilaian bagi pegawai terbaik dalam jangka waktu tertentu	3,9247
Rerata Variabel Motivasi		3,9280

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024)*

Deskripsi variabel motivasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9280 pada skala 1-5. Indikator dominan variabel motivasi adalah Mt.03, yaitu pegawai menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja

dengan koefisien 4,2634. Sedangkan indikator terendah adalah Mt.02, yaitu sistem kepegawaian dan prosedur sangat mudah dalam peningkatan karir, dengan koefisien 3,5645.

4.3.3.2. Deskripsi Variabel Kompensasi

Deskripsi variabel kompensasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9151 pada skala 1-5, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.8. Berdasarkan Tabel 4.8, menunjukkan bahwa indikator dominan variabel kompensasi adalah Kp.01, yaitu instansi tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji dengan koefisien 4,4355. Sedangkan indikator terendah adalah Kp.04, yaitu instansi menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dengan koefisien 3,5323. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi variabel kompensasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir dalam kategori baik.

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kompensasi

Kode Item	Pernyataan	Rerata
Kp.01	Instansi tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji.	4,4355
Kp.02	Pendapatan pegawai sesuai dengan tanggung jawab	4,0430
Kp.03	Mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan bobot jabatan, penilaian kinerja dan kedisiplinan	3,8925
Kp.04	Instansi menyediakan fasilitas kerja yang memadai	3,5323
Kp.05	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	3,6720
Rerata Variabel Kompensasi		3,9151

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024)*

4.3.3.3. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Deskripsi variabel budaya kerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9613 pada skala 1-5, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Kode Item	Pernyataan	Rerata
BK.01	Suasana kerja mendukung terhadap kreativitas pegawai	3,8978
BK.02	Pegawai memiliki disiplin kerja dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan	4,0914
BK.03	Pegawai siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	4,0968
BK.04	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan dan bersikap adil	3,9785
BK.05	Seluruh pegawai menjalin kerja sama yang baik	3,7419
Rerata Variabel Budaya Kerja		3,9613

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan bahwa indikator dominan variabel budaya kerja adalah BK.03, yaitu Pegawai siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan koefisien 4,0968. Sedangkan indikator terendah adalah BK.05, yaitu Seluruh pegawai menjalin kerja sama yang baik, dengan koefisien 3,7419. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi variabel budaya kerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir dalam kategori baik.

4.3.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja

Gambaran kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah sangat tinggi dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.10. Gambaran kinerja penyuluh menunjukkan bahwa indikator dominan variabel budaya kerja adalah Kj.04, yaitu pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763. Sedangkan indikator terendah adalah Kj.03, yaitu Pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai, dengan koefisien 3,9624.

Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kinerja

Kode Item	Pernyataan	Rerata
Kj.01	Mampu melakukan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja	4,1559
Kj.02	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan selesai tepat waktu	4,2796
Kj.03	Pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai	3,9624
Kj.04	Pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri	4,3763
Kj.05	Pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan	4,3441
Rerata Variabel Kinerja		4,2237

Sumber : *Output SPSS Diolah (2024)*

4.4. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1. Hasil Pengujian Normalitas

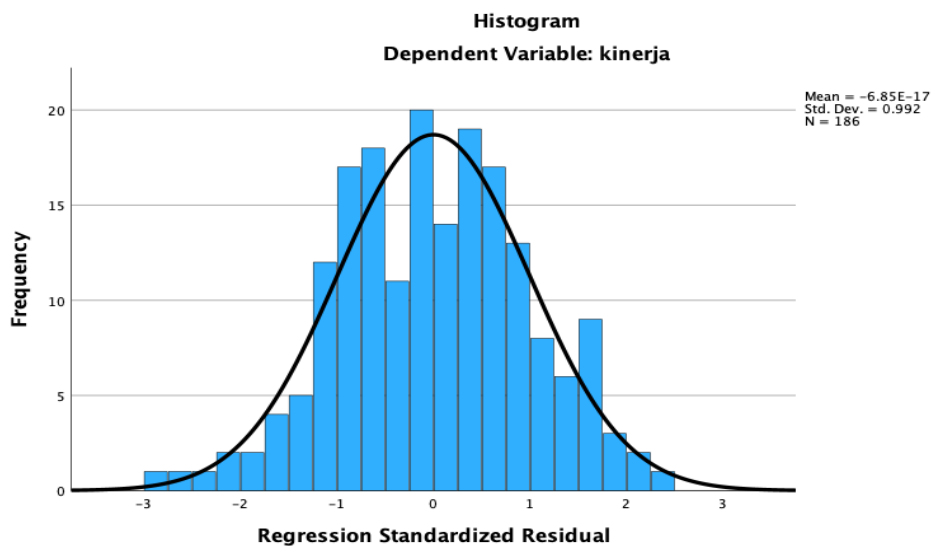
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi terdistribusi secara

normal atukah tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dan Gambar 4.1 menggunakan metode grafik histogram bel.

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Data Berdistribusi Normal

Sumber : *Output* SPSS Diolah (2024)



Sumber : *Output* SPSS (2024)

Gambar 4.1. Hasil Pengujian Normalitas Histogram Bel

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa *sig. (2-tailed)* $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian, variabel *dependen* dan variabel *independen* dalam model regresi telah memenuhi uji normalitas terdistribusi secara normal yang artinya data sampel berdistribusi secara normal. Hasil serupa juga dapat dilihat pada

metode grafik histogram bel pada Gambar 4.1. Pada histogram diatas, diagram terbentuk seperti bel dan tidak condong ke kiri atau ke kanan, sehingga data penelitian dinyatakan normal.

4.4.2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Parameter digunakan untuk menilai tidak ada kolinearitas pada *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Zamzam dan Marnisah, 2021). Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa semua variabel *independen* dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 yaitu 0,797 untuk variabel motivasi (Mt), 0,763 untuk variabel kompensasi (Kp) dan 0,690 untuk variabel budaya kerja (BK). Selanjutnya nilai VIF juga memenuhi kriteria < 10 yaitu 1,254 untuk variabel motivasi (Mt), 1,311 untuk variabel kompensasi (Kp), dan 1,449 untuk variabel budaya kerja (BK). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (Mt)	0,797	1,254	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (Kp)	0,763	1,311	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Kerja (BK)	0,690	1,449	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : *Output SPSS Diolah* (2024)

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian dari residual. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka data dianggap terjadi heteroskedastisitas (Zamzam dan Marnisah, 2021). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* memenuhi persyaratan nilai signifikansi $> 0,05$ untuk semua variabel yaitu motivasi (Mt) sebesar 0,786, diikuti kompensasi (Kp) sebesar 0,529 dan budaya kerja (KP) sebesar 0,394. Berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Hasil
Motivasi (Mt)	0,786	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (Kp)	0,529	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Kerja (BK)	0,394	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS Diolah (2024)

4.5. Regresi Linear Berganda

Hasil analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga

model persamaan dalam penelitian ini dianggap sudah baik. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi berganda menggunakan SPSS versi 29, diperoleh hasil pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14. Koefisien Regresi

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	9,545	1,360		7,016	0,000
	Motivasi	0,144	0,064	0,158	2,273	0,024
	Kompensasi	0,196	0,057	0,244	3,435	0,001
	Budaya Kerja	0,248	0,064	0,289	3,872	0,000

Sumber : Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai konstan yaitu 9,545, sedangkan koefisien variabel kinerja 0,144, koefisien variabel kompensasi 0,196 dan koefisien variabel budaya kerja 0,248. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,545 + 0,144Mt + 0,196Kp + 0,248BK$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel motivasi, kompensasi, dan budaya kerja mempunyai arah koefisien regresi yang bertanda positif terhadap kinerja.
2. Koefisien regresi motivasi memberikan nilai 0,144 yang berarti bahwa motivasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

3. Koefisien regresi kompensasi memberikan nilai 0,196 yang berarti bahwa kompensasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien regresi budaya kerja memberikan nilai 0,248 yang berarti bahwa budaya kerja yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

4.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *tools* analisis SPSS versi 29 dengan menginterpretasikan hasil uji t (uji parsial) dan uji f (uji simultan).

4.6.1. Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t juga bisa dilihat padatingkat signifikansinya: Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (Fatmawati, 2017). Hasil uji t yang telah diolah menggunakan *tools* SPSS versi 29 dapat dilihat pada Tabel 4.14, menunjukkan hasil pengujian hipotesis-1 bahwa secara parsial variabel motivasi (Mt) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Diperoleh t hitung $2,273 > t$ tabel $1,653$, sehingga $H_{0.1}$ ditolak dan $H_{a.1}$ diterima, bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 4.15. Hasil Uji T (Uji Parsial)

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	9,545	1,360		7,016	0,000
	Motivasi	0,144	0,064	0,158	2,273	0,024
	Kompensasi	0,196	0,057	0,244	3,435	0,001
	Budaya Kerja	0,248	0,064	0,289	3,872	0,000

Sumber : Output SPSS Diolah (2024)

Hasil pengujian hipotesis-2 secara parsial kompensasi (Kp) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Diperoleh t hitung $3,435 > t$ tabel $1,653$ sebagaimana tersebut dalam Tabel 4.14. Dengan demikian $H_{0.2}$ ditolak dan $H_{a.2}$ diterima, bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis-3 bahwa secara parsial budaya kerja (BK) berdasarkan Tabel 4.14, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $3,872 > t$ tabel $1,653$. Dengan demikian, $H_{0.3}$ ditolak dan $H_{a.3}$ diterima, bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

4.6.2. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Uji simultan pada penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Uji

simultan dilakukan dengan langkah membandingkan dari F hitung dan F tabel. Hasil uji simultan dengan *tools* SPSS versi 29 dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Hasil pengujian hipotesis-4 bahwa secara simultan motivasi (Mt), kompensasi (Kp), dan budaya kerja (BK) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya diperoleh F hitung $25,832 > F$ tabel 2,654. Dengan demikian, $H_{0.4}$ ditolak dan $H_{a.4}$ diterima, yaitu bahwa secara simultan terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 4.16. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja	3	55,288	25,832	0,001

Sumber : *Output* SPSS Diolah (2024)

4.7. Analisis dan Pembahasan

4.6.1. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir

Kerangka pemikiran teoritis bahwa motivasi mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Sehingga semakin baik motivasi pada instansi ini, maka semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian yang dicapai. Dari hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara parsial variabel motivasi (Mt) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Diperoleh t hitung $2,273 > t$ tabel 1,653. Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh

motivasi terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Persepsi responden atas motivasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir telah baik dengan rerata koefisien 3,9280 pada skala 1-5 dan persepsi responden atas kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir pada posisi baik dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5. Berarti, motivasi penyuluh pertanian telah baik dan kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir berada pada kategori sangat tinggi. Indikator dominan pada variabel motivasi adalah Mt.03, yaitu pegawai menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, dengan koefisien sebesar 4,2634. Sedangkan indikator dominan membentuk variabel kinerja penyuluh pertanian adalah Kj.04, yaitu pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien sebesar 4,3763. Dengan demikian, disimpulkan bahwa motivasi pegawai menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian sepanjang penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.

Indikator terendah variabel motivasi adalah Mt.02, yaitu sistem kepegawaian dan prosedur sangat mudah dalam peningkatan karir, dengan koefisien 3,5645, sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah Kj.03, yaitu pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai, dengan koefisien 3,9624. Dengan kata lain bahwa sistem kepegawaian dan prosedur belum mudah dalam peningkatan karir, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pimpinan belum ada dukungan untuk pengembangan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Lubis, (2019), bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja penyuluh pertanian. Begitu juga dengan hasil penelitian Halim dan Andreani, (2017), motivasi memiliki pengaruh lebih dominan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. Hasil penelitian membuktikan teori kebutuhan oleh Maslow (2021:15), untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan tingkat bawahnya terlebih dahulu dan menggunakan keinginan tersebut sebagai hal untuk memotivasi mereka. Penyuluh pertanian yang memiliki motivasi yang tinggi diharapkan dapat bekerja dengan maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Jika motivasi penyuluh maksimal maka kinerja penyuluh pun akan maksimal.

4.6.2. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

Kerangka pemikiran teoritis bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Sehingga semakin baik kompensasi terhadap penyuluh pertanian, maka semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian yang dicapai di Kabupaten Ogan Ilir. Dari hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara parsial variabel kompensasi (Kp) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan diperoleh t hitung $3,435 > t$ tabel $1,653$. Berarti kerangka pemikiran teori terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris.

Persepsi responden atas kompensasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9151 pada skala 1-5 dan persepsi responden atas kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir pada posisi sangat tinggi

dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5. Berarti, kompensasi penyuluh pertanian telah baik dan kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir berada pada posisi baik. Indikator dominan variabel kompensasi adalah Kp.01, yaitu instansi tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji dengan koefisien 4,4355 dan indikator dominan membentuk variabel kinerja penyuluh pertanian adalah Kj.04, yaitu pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi instansi tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian sepanjang penyuluh menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.

Indikator terendah variabel kompensasi adalah Kp.04, yaitu instansi menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dengan koefisien 3,5323, sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah Kj.03, yaitu pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai, dengan koefisien 3,9624. Dengan kata lain bahwa instansi belum menyediakan fasilitas kerja yang memadai, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pimpinan belum ada dukungan untuk pengembangan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sinaga dan Hidayat, (2020), Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Selain itu, berdasarkan beberapa analisis data yang telah dilakukan oleh Muhlisiin dan Restu, (2018) tentang pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) pada badan pelaksana penyuluh pertanian, perikanan dan kehutanan kabupaten Musi Banyuasin, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

dengan tingkat hubungan yang kuat, pengaruh tersebut yaitu sebesar 57,8%. Selanjutnya hasil penelitian ini juga sejalan dengan Sutrisno *et al.* (2022), bahwa kompensasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan di perusahaan.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan Dessler (2016:175), kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk gaji karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Pengertian semua bentuk pembayaran tidak termasuk manfaat keuangan, tetapi merujuk pada kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan. Kompensasi yang akan digunakan dalam jangka panjang hendaknya dikelola dengan baik dan dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga bisa menjadi strategis perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif dalam mencapai, memelihara serta mempertahankan semangat kerja yang produktif.

4.6.3. Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

Kerangka pemikiran teoritis bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Sehingga apabila budaya kerja semakin membaik, kinerja penyuluh pertanian yang dicapai di Kabupaten Ogan Ilir akan semakin baik juga. Dari hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara parsial variabel budaya kerja (BK) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $3,872 > t$ tabel $1,653$. Berarti kerangka pemikiran

teori terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja berhasil dikonfirmasi dan teori telah sejalan dengan empiris. Persepsi responden atas budaya kerja dilingkungan penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9613 pada skala 1-5 dan persepsi responden atas kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir pada posisi sangat tinggi dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5. Dengan demikian, budaya kerja penyuluh pertanian telah baik dan kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir berada pada posisi baik.

Indikator dominan variabel budaya kerja adalah BK.03, yaitu pegawai siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dengan koefisien 4,0968 dan indikator dominan membentuk variabel kinerja penyuluh pertanian adalah Kj.04, yaitu pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja pegawai siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian sepanjang penyuluh menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.

Indikator terendah variabel budaya kerja adalah BK.05, yaitu seluruh pegawai menjalin kerja sama yang baik, dengan koefisien 3,7419, sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah Kj.03, yaitu pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai, dengan koefisien 3,9624. Dengan kata lain bahwa belum seluruh pegawai menjalin kerja sama yang baik, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pimpinan belum ada dukungan untuk pengembangan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siregar *et al.*, (2020), bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Selanjutnya, didukung oleh hasil penelitian Adha *et al.*, (2019), yang menyatakan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Budaya kerja menjadi faktor penting karena mampu merubah sikap dan perilaku individu- individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja. Budaya kerja memiliki pandangan hidup sebagai nilai, kebiasaan lanjutan menjadi sikap dan perilaku untuk mencapai suatu kerja individu yang baik. Ali *et al.* (2022), memandang bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya. Penerapan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain (Akuba *et al.*, 2022).

4.6.4. Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

Kerangka pemikiran teoritis bahwa motivasi, kompensasi, dan budaya kerja mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *tools* SPSS versi 29 bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya diperoleh F hitung $25,832 > F$ tabel 2,654. Pengaruh yang diberikan dari keempat variabel independent adalah positif, artinya semakin tinggi variabel independent, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan oleh penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

Persepsi responden mengenai kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5. Dengan demikian, kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir berada pada posisi baik. Indikator dominan membentuk variabel kinerja penyuluh pertanian adalah Kj.04, yaitu pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763. Sedangkan indikator terendah variabel kinerja adalah Kj.03, yaitu pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai, dengan koefisien 3,9624. Berdasarkan hasil pengujian statistik membuktikan bahwa motivasi, kompensasi, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dengan kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siregar dan Saridewi (2010), Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan kuat dengan kinerja penyuluh pertanian ($r = 0,81$). Jika motivasi tinggi diikuti budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Begitu pula menurut Sutrisno et al., (2022) dalam review literatur secara bersama-sama kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan.

Meningkatnya kinerja penyuluh pertanian dapat dipahami apabila dilihat dari latar belakang pendidikan dan usia penyuluh yang sebagian besar pada rentang usia produktif yang mapan dan telah mendapat jabatan sehingga akan berusaha untuk meningkatkan kinerja. Muhlisin dan Restu, (2018) mengungkapkan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan

perusahaan dalam merealisasikan berbagai tujuannya. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, kemampuan dan keahlian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, loyalitas, dan komitmen (Erwina dan Amri, 2018).

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam Bab IV, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung $2,273 > t$ tabel $1,653$. Motivasi penyuluh pertanian untuk menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian selama masing-masing penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung $3,435 > t$ tabel $1,653$. Kompensasi yang diberikan instansi dengan memberikan upah atau gaji secara tepat waktu, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian selama masing-masing penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung $3,872 > t$ tabel $1,653$. Budaya kerja penyuluh pertanian untuk siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian selama masing-

masing penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.

4. Secara simultan motivasi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 25,832 > F \text{ tabel } 2,654$. Pengaruh yang diberikan dari keempat variabel independent adalah positif, artinya semakin tinggi variabel independent, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan oleh penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang dapat disampaikan diantaranya :

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi variasi faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja diluar variabel penelitian.
2. Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir perlu meningkatkan sistem kepegawaian dan prosedur agar mudah dalam peningkatan karir penyuluh pertanian.
3. Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir perlu mempertimbangkan penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi kegiatan penyuluhan dilapangan.
4. Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir perlu membangun budaya kerja untuk menjalin kerja sama yang baik bagi sesama pegawai.

5.3. Implikasi Manajerial

Strategi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir sebagai usaha meningkatkan kinerja Penyuluh Pertanian pada setiap Wilayah Kerja Balai Penyuluhan Pertanian (WKBPP) Kecamatan dapat dilakukan melalui formulasi pemberian kompensasi terhadap penyuluh yang berbasis fasilitas kerja, kemudian membangun budaya kerja penyuluh untuk menjalin kerja sama yang baik dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. dan Hafidzi, A.H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62
- Adiba, F. dan Rosita, D., 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang). *Jurnal Akses STIA Malang*, 5(2), 8-14
- Ali, H., Sastrodiharjo, I. dan Saputra, F., 2022. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi *Literature Review*). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93
- Akuba, I., Imran, S. dan Rauf, A., 2022. Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Agronesia*, 6 (3), 207-214
- Andjarwati, Tri., 2015. Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1 (1). 45-54.
- Ardita., D.W.P, Sucitiningih. dan Widjanarko, D., 2017. Kinerja Penyuluh Pertanian Menurut Persepsi Petani: Studi Kasus di Kabupaten Landak. *Journal Of Vocational And Career Educational*, 2 (1) (2017), 1-8
- Arifianto, S., Satmoko, S. dan Setiawan, B.M., 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), 166-180
- Gary, Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Permata Puri Media.
- Halim, J. dan Andreani, F., 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Haspika., Salim, M. dan Ilsan, M., 2018. Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Timur. *Wiratani*, 1(2), 63-77
- Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)* (S.J. I. Desain (ed.); Vol 13, Issue April). Insan Cendekia Mandiri
- Lasut, E.E., V.P.K. Lengkong dan I.W.J. Ogi. 2017. Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2): 2771-2780.
- Lubis, R.K., 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Agriprimatech*, 3(1), 33-40

- Muhlisin dan Restu, R.N., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) Pada Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 1 (1), 43-59
- Napitupulu, W.R., Andriyansyah. dan Sembiring, M.G., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 104-115.
- Rizqina, Z.A., Adam, M. dan Chan, S., 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69
- Rosmalah, S., Rayuddin., Hartati. dan Sufa B. 2023. Hubungan Karakteristik Penyuluh Dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. *Jurnal Penyuluhan*, 19 (01), 130-140
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Silvia., Bagia, I.W. dan Cipta, W., 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7, 9-15
- Sinaga, T.S. dan Hidayat, R., 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22
- Siregar, M.A., Marbun, P. dan Syaputri, Y., 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area*
- Sutrisno, Edy., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno., Herdiyanti., Asir, M, Yusuf, M. dan Ardianto, R., 2022. Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: *Review Literature. Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 3(6), 3476-3482
- Tarigan, H., 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Pada Era Disrupsi : Upaya Mendukung Agribisnis Inklusif. *Jurnal Penelitian Agro Ekonomi*, 38(2), 89-101.
- Yusuf, M., Echdar, S. dan Rahim, D.R., 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 970-981

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan mengenai penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan”. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu saya ucapkan terimakasih.

Data Responden

- Usia :
- Jenis Kelamin :
- Pendidikan :

Tanggapan Responden

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanda silang (X) atau ceklis (√) salah satu skala yang tersedia pada kolom disamping pernyataan.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)
- TS : Tidak Setuju (Skor 2)
- SS : Sangat Setuju (Skor 4)
- S : Setuju (Skor 3)
- N : Netral (Skor 3)

Motivasi (Mt)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak pernah bolos kerja					
2	Saya taat pada peraturan kerja dalam instansi					
3	Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja					
4	Instansi memberikan penghargaan atas prestasi pegawai yang dicapai					
5	Instansi mengadakan penilaian bagi pegawai terbaik dalam jangka waktu tertentu					
Kompensasi (Kp)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Instansi tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji.					
2	Pendapatan pegawai sesuai dengan tanggung jawab					
3	Mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan bobot jabatan, penilaian kinerja dan kedisiplinan					
4	Instansi menyediakan fasilitas kerja yang memadai					
5	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
Budaya kerja (BK)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Suasana kerja mendukung terhadap kreativitas pegawai					

2	Pegawai memiliki disiplin kerja dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan					
3	Pegawai siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.					
4	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan dan bersikap adil					
5	Seluruh pegawai menjalin kerja sama yang baik					
Kinerja (Kj)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Mampu melakukan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
2	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan selesai tepat waktu					
3	Pimpinan mendukung untuk pengembangan pegawai					
4	Pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara mandiri					
5	Pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan					

Lampiran 2. Data Hasil Kuisisioner Responden

No	Motivasi (Mt)					Total Mt	Kompensasi (Kp)					Total Kp	Budaya Kerja (BK)					Total BK	Kinerja					Total Kj
	Mt1	Mt2	Mt3	Mt4	Mt5		Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5		Kj1	Kj2	Kj3	Kj4	Kj5	
1	3	4	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	3	3	18	5	3	5	4	3	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	5	21
3	3	5	5	4	4	21	4	5	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23
4	4	4	5	5	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	5	21
5	3	5	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
8	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	5	20
9	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	4	19	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24
10	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21
11	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	5	23
12	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	5	20
13	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
14	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22
17	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	4	21
18	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
19	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	4	22
20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21
22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
24	2	4	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
25	4	5	5	4	5	23	4	5	5	3	5	22	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21
26	2	3	5	4	5	19	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
27	2	4	4	5	5	20	5	4	4	3	4	20	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	4	21
28	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	5	21
29	2	3	4	3	3	15	5	4	5	3	5	22	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	18
30	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	3	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
32	4	3	5	4	4	20	5	3	5	4	5	22	3	3	2	3	3	14	3	4	4	4	5	20
33	4	3	5	4	4	20	5	3	5	4	3	20	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19
34	3	3	5	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16
35	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	3	18	4	4	4	2	4	18	4	4	4	4	5	21
36	4	3	5	3	4	19	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	3	4	19	4	3	4	3	3	17	5	3	2	4	4	18	3	4	3	3	5	18
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	3	3	5	5	4	20	4	3	3	4	3	17	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
42	3	4	4	4	4	19	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
43	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
44	3	3	4	4	4	18	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

45	4	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
46	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	3	18	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	5	23
49	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24
50	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
51	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21
52	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21
53	5	4	3	4	4	20	4	4	4	5	4	21	3	4	3	4	4	18	4	4	4	5	4	21
54	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	3	20	3	4	3	4	4	18	5	4	4	5	5	23
55	3	3	4	4	4	18	3	4	4	5	3	19	4	4	3	4	5	20	5	4	3	5	5	22
56	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	4	19	4	3	3	5	4	19	5	4	4	4	4	21
57	4	4	3	4	3	18	5	3	4	5	4	21	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23
58	3	3	4	4	4	18	4	3	5	4	3	19	3	4	4	3	5	19	4	5	4	4	4	21
59	4	4	3	5	3	19	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23
60	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	3	19	5	5	4	3	5	22	5	4	4	4	4	21
61	4	4	5	5	3	21	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
62	5	3	5	5	4	22	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22
63	5	4	5	4	3	21	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25
64	5	5	3	4	3	20	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	5	4	5	5	4	23
65	5	4	5	5	4	23	4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	4	17	4	3	5	5	5	22
66	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	3	20	5	4	3	3	5	20	4	3	4	3	4	18
67	4	5	4	3	4	20	5	4	3	4	4	20	5	4	3	3	5	20	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	3	3	18	5	5	3	4	2	19	5	3	3	3	5	19	4	5	4	5	5	23

69	4	4	5	3	4	20	5	4	4	3	2	18	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	4	23
70	3	4	5	4	3	19	5	4	4	3	2	18	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23
71	4	4	5	3	4	20	5	4	4	3	2	18	3	4	4	4	4	19	4	5	4	5	4	22
72	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	3	3	5	4	19
73	3	4	4	4	4	19	5	3	3	2	4	17	3	4	4	5	3	19	4	3	3	5	4	19
74	4	3	4	4	4	19	4	3	3	2	3	15	4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	5	22
75	3	4	4	5	4	20	5	3	4	3	4	19	3	4	4	3	5	19	5	4	3	5	4	21
76	4	5	5	3	4	21	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	4	21
77	3	5	5	4	5	22	4	3	4	2	4	17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
78	4	5	5	4	5	23	4	4	3	2	4	17	4	5	4	4	4	21	5	3	4	3	4	19
79	4	4	5	4	5	22	4	4	3	2	3	16	4	5	5	4	4	22	4	3	3	5	4	19
80	5	5	5	4	3	22	5	4	4	3	4	20	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	5	22
81	5	2	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18	4	4	5	4	4	21	4	4	4	3	4	19
82	3	2	4	5	4	18	4	3	4	3	2	16	5	4	4	3	4	20	5	4	3	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20	4	4	3	2	3	16	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	4	21
84	4	3	4	3	4	18	4	4	4	2	4	18	3	5	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21
85	5	4	4	4	5	22	5	4	3	2	4	18	4	5	4	4	4	21	3	5	5	4	3	20
86	5	3	4	4	5	21	5	3	4	3	4	19	4	5	4	5	4	22	3	4	4	6	4	21
87	5	4	4	4	4	21	5	5	3	2	5	20	3	4	4	5	2	18	3	4	3	4	4	18
88	4	3	4	3	3	17	5	4	4	3	4	20	4	4	5	4	3	20	3	4	3	4	3	17
89	3	4	5	3	4	19	5	5	4	3	3	20	3	5	5	4	2	19	3	4	4	5	4	20
90	3	2	5	3	3	16	4	4	3	3	2	16	3	4	5	4	2	18	3	4	4	5	4	20
91	3	3	5	3	4	18	4	4	4	3	4	19	3	4	5	3	3	18	3	5	5	5	4	22
92	3	3	5	3	3	17	4	4	4	2	3	17	3	5	4	3	4	19	4	4	5	4	4	21

93	4	3	5	3	3	18	4	3	4	3	2	16	5	5	3	3	3	19	5	4	5	4	3	21
94	4	3	5	3	4	19	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	3	20	5	4	4	5	3	21
95	5	4	5	4	4	22	4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	3	19	5	3	4	4	4	20
96	5	3	5	4	4	21	4	4	4	3	3	18	3	5	4	4	2	18	3	4	4	5	3	19
97	3	2	5	4	3	17	4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
98	3	2	5	3	4	17	5	4	3	2	4	18	3	5	4	3	3	18	4	3	4	4	4	19
99	5	4	4	4	3	20	5	4	4	3	3	19	3	5	4	3	3	18	4	3	3	5	4	19
100	5	3	4	5	3	20	5	3	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19	4	3	3	5	4	19
101	4	4	4	5	3	20	4	3	4	3	3	17	4	4	5	4	3	20	4	4	4	5	4	21
102	4	3	4	4	3	18	5	4	5	2	3	19	5	5	5	3	3	21	4	4	3	4	5	20
103	4	2	5	3	4	18	4	4	4	3	4	19	5	5	5	4	2	21	3	4	3	5	4	19
104	4	2	4	4	3	17	5	5	5	2	4	21	4	5	4	3	3	19	4	4	3	4	5	20
105	5	3	5	4	4	21	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	4	5	4	5	4	22
106	5	2	4	5	4	20	5	4	5	2	3	19	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	4	20
107	5	4	5	3	4	21	5	4	5	3	5	22	4	4	5	3	3	19	3	4	3	5	4	19
108	5	4	4	4	4	21	4	4	5	2	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
109	4	4	4	3	4	19	4	5	4	3	3	19	3	4	5	4	3	19	5	5	4	5	5	24
110	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	5	4	3	4	4	20
111	5	5	3	3	3	19	4	5	3	4	3	19	4	3	4	3	3	17	4	4	4	5	4	21
112	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	5	21
113	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	3	19	4	4	4	5	4	21
114	4	3	3	4	3	17	5	4	3	4	3	19	4	3	5	4	3	19	3	4	3	4	5	19
115	5	4	3	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	5	3	2	18	4	4	4	5	4	21
116	5	3	4	5	3	20	4	4	3	3	2	16	3	4	4	4	3	18	4	5	3	4	5	21

117	5	2	4	5	3	19	5	4	3	2	2	16	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	21
118	4	2	3	5	4	18	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	3	5	5	20
119	3	3	5	4	3	18	4	4	4	3	2	17	3	3	4	3	2	15	4	5	4	4	4	21
120	3	4	5	5	4	21	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	3	17	4	5	3	5	4	21
121	4	5	5	5	3	22	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	4	21
122	3	4	4	5	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	5	5	4	4	5	23
123	3	3	5	4	3	18	4	5	4	3	4	20	4	5	4	4	2	19	5	4	4	4	4	21
124	4	3	4	5	4	20	4	5	3	3	3	18	3	5	5	4	2	19	5	5	4	4	5	23
125	5	4	4	5	3	21	5	4	3	3	2	17	4	4	3	4	3	18	5	4	4	4	5	22
126	4	4	3	4	4	19	5	4	3	2	4	18	3	4	5	5	3	20	4	4	4	3	5	20
127	5	4	3	4	4	20	5	4	3	3	4	19	4	5	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21
128	5	3	4	3	4	19	5	5	3	3	4	20	4	5	5	4	3	21	5	5	4	4	4	22
129	4	4	3	4	5	20	4	4	3	2	3	16	4	5	4	3	2	18	4	5	4	3	4	20
130	4	5	4	4	5	22	4	4	4	2	2	16	4	4	4	4	3	19	5	4	4	3	5	21
131	5	4	4	4	5	22	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18	3	4	4	4	4	19
132	4	4	3	4	5	20	4	5	3	4	3	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
133	4	4	4	4	5	21	5	4	3	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	4	21
134	4	4	4	3	5	20	4	5	3	4	3	19	3	4	5	3	4	19	5	5	4	4	4	22
135	3	4	4	3	4	18	5	5	3	4	4	21	4	4	5	4	2	19	3	5	5	5	4	22
136	3	3	4	3	3	16	5	4	3	4	4	20	4	4	5	4	3	20	5	4	4	4	3	20
137	5	3	3	4	3	18	4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	3	20	4	4	4	5	4	21
138	4	3	3	4	3	17	5	5	4	5	3	22	3	5	5	4	3	20	4	5	4	5	4	22
139	4	2	4	3	5	18	4	5	3	5	2	19	4	4	4	5	2	19	5	4	3	5	4	21
140	3	2	4	4	4	17	5	3	4	5	4	21	4	4	5	4	3	20	4	5	3	4	5	21

141	3	3	5	4	4	19	5	3	4	4	3	19	4	5	4	4	4	21	4	5	3	3	5	20
142	4	4	5	3	4	20	4	3	3	3	4	17	3	4	5	3	4	19	4	5	4	4	4	21
143	5	3	5	3	4	20	5	3	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
144	5	2	5	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	4	5	5	21
145	5	3	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	4	4	4	3	5	20	4	5	4	4	5	22
146	4	4	3	4	4	19	4	5	4	3	4	20	3	5	3	3	5	19	4	5	4	5	4	22
147	4	3	4	4	4	19	5	5	4	2	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23
148	3	2	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	21
149	3	3	3	4	4	17	5	3	3	3	5	19	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	5	21
150	4	4	5	3	4	20	4	4	3	2	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	4	5	4	20
151	4	2	4	5	4	19	4	4	3	3	3	17	3	5	3	5	4	20	3	4	4	4	4	19
152	3	3	3	4	3	16	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	5	4	5	4	21
153	5	4	3	4	4	20	5	5	3	4	3	20	3	3	4	4	4	18	4	5	4	4	5	22
154	3	3	4	4	4	18	5	4	4	4	4	21	4	3	4	5	5	21	5	5	4	5	5	24
155	4	2	5	3	4	18	5	5	4	3	3	20	3	3	5	4	4	19	5	4	4	4	5	22
156	3	3	5	5	4	20	5	5	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
157	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	22	3	4	4	5	3	19	4	4	4	5	5	22
158	3	3	5	5	4	20	4	5	3	4	4	20	4	4	5	4	3	20	3	5	4	5	5	22
159	3	4	5	4	4	20	5	5	4	3	4	21	4	3	3	5	2	17	3	5	3	5	4	20
160	4	3	5	4	4	20	4	5	3	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	5	3	4	4	20
161	4	4	5	5	4	22	5	4	4	3	4	20	5	3	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21
162	5	3	4	4	4	20	5	5	4	3	3	20	4	4	3	4	4	19	4	5	4	4	4	21
163	3	3	4	4	4	18	5	4	3	2	4	18	3	3	3	4	4	17	4	4	3	5	4	20
164	3	3	5	5	4	20	4	5	3	3	2	17	4	4	3	5	3	19	4	5	4	4	5	22

165	4	3	5	3	4	19	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	5	20
166	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	3	19	4	4	4	4	2	18	4	5	4	5	5	23
167	3	4	3	3	4	17	5	5	4	4	3	21	4	4	4	5	3	20	4	4	4	5	4	21
168	4	4	4	3	4	19	4	5	3	4	3	19	3	3	5	4	3	18	4	5	4	5	5	23
169	3	3	5	3	4	18	5	4	4	4	3	20	3	4	4	5	3	19	4	5	4	4	4	21
170	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	3	21	3	3	5	4	3	18	5	4	4	4	5	22
171	5	3	5	5	3	21	5	4	5	4	2	20	3	4	4	5	3	19	5	4	4	4	4	21
172	3	4	5	4	5	21	4	3	3	4	2	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
173	4	3	5	3	5	20	5	3	3	3	4	18	5	4	4	5	4	22	4	5	3	5	4	21
174	5	2	5	4	5	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19
175	3	3	4	5	3	18	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	5	20	5	5	3	4	4	21
176	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	5	19	4	5	4	4	4	21
177	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	5	21	3	3	3	4	5	18	4	5	3	4	4	20
178	4	4	4	3	3	18	5	4	3	4	4	20	4	5	4	5	3	21	4	4	4	4	4	20
179	5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	3	18	4	4	4	5	4	21
180	5	4	4	5	3	21	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	2	20	5	4	4	4	5	22
181	5	3	3	4	3	18	5	3	4	2	4	18	5	4	4	3	4	20	4	3	4	5	5	21
182	4	4	4	3	3	18	5	4	4	3	5	21	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19
183	4	3	3	4	4	18	4	4	3	2	5	18	4	5	3	4	4	20	5	4	3	5	5	22
184	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21
185	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21
186	5	3	5	5	5	23	5	3	3	4	3	18	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden *Output* SPSS versi 29

Statistics				
		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
N	Valid	186	186	186
	Missing	0	0	0
Mean		2,35	1,44	2,56
Median		2,00	1,00	3,00
Minimum		1	1	1
Maximum		4	2	3

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	39	21,0	21,0	21,0
	31-40	56	30,1	30,1	51,1
	40-50	77	41,4	41,4	92,5
	>50	14	7,5	7,5	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	104	55,9	55,9	55,9
	Perempuan	82	44,1	44,1	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	38	20,4	20,4	20,4
	DIII	6	3,2	3,2	23,7
	DIV/S1	142	76,3	76,3	100,0
	Total	186	100,0	100,0	

Lampiran 4. Data Uji Validitas Motivasi *Output* SPSS versi 29

		Correlations Motivasi					
		Mt.01	Mt.02	Mt.03	Mt.04	Mt.05	Total
Mt.01	Pearson Correlation	1	.145*	-0,086	0,125	0,025	.487**
	Sig. (2-tailed)		0,049	0,242	0,090	0,737	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Mt.02	Pearson Correlation	.145*	1	0,023	0,057	.207**	.574**
	Sig. (2-tailed)	0,049		0,757	0,442	0,004	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Mt.03	Pearson Correlation	-0,086	0,023	1	0,045	.240**	.447**
	Sig. (2-tailed)	0,242	0,757		0,538	0,001	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Mt.04	Pearson Correlation	0,125	0,057	0,045	1	.164*	.518**
	Sig. (2-tailed)	0,090	0,442	0,538		0,025	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Mt.05	Pearson Correlation	0,025	.207**	.240**	.164*	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	0,737	0,004	0,001	0,025		0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Total	Pearson Correlation	.487**	.574**	.447**	.518**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	186	186	186	186	186	186

Correlations Kompensasi

		Kp.01	Kp.02	Kp.03	Kp.04	Kp.05	Total
Kp.01	Pearson Correlation	1	0,139	.181*	0,066	.163*	.442**
	Sig. (2-tailed)		0,059	0,013	0,374	0,026	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kp.02	Pearson Correlation	0,139	1	0,076	0,102	0,128	.470**
	Sig. (2-tailed)	0,059		0,300	0,165	0,081	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kp.03	Pearson Correlation	.181*	0,076	1	.295**	.362**	.658**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,300		0,000	0,000	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kp.04	Pearson Correlation	0,066	0,102	.295**	1	.204**	.641**
	Sig. (2-tailed)	0,374	0,165	0,000		0,005	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kp.05	Pearson Correlation	.163*	0,128	.362**	.204**	1	.671**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,081	0,000	0,005		0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Total	Pearson Correlation	.442**	.470**	.658**	.641**	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	186	186	186	186	186	186

Correlations Budaya Kerja

		BK.01	BK.02	BK.03	BK.04	BK.05	Total
BK.01	Pearson Correlation	1	.262**	.182*	.204**	.338**	.691**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,013	0,005	0,000	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
BK.02	Pearson Correlation	.262**	1	.308**	0,137	0,032	.557**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,062	0,662	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
BK.03	Pearson Correlation	.182*	.308**	1	.171*	-0,086	.495**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,000		0,019	0,241	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
BK.04	Pearson Correlation	.204**	0,137	.171*	1	0,139	.549**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,062	0,019		0,059	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
BK.05	Pearson Correlation	.338**	0,032	-0,086	0,139	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,662	0,241	0,059		0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Total	Pearson Correlation	.691**	.557**	.495**	.549**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	186	186	186	186	186	186

Correlations Kinerja

		Kj.01	Kj.02	Kj.03	Kj.04	Kj.05	Total
Kj.01	Pearson Correlation	1	.148*	.209**	0,055	.235**	.599**
	Sig. (2-tailed)		0,044	0,004	0,453	0,001	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kj.02	Pearson Correlation	.148*	1	.211**	.199**	.258**	.629**
	Sig. (2-tailed)	0,044		0,004	0,007	0,000	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kj.03	Pearson Correlation	.209**	.211**	1	0,115	0,072	.558**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,004		0,117	0,329	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kj.04	Pearson Correlation	0,055	.199**	0,115	1	0,110	.514**
	Sig. (2-tailed)	0,453	0,007	0,117		0,134	0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Kj.05	Pearson Correlation	.235**	.258**	0,072	0,110	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,329	0,134		0,000
	N	186	186	186	186	186	186
Total	Pearson Correlation	.599**	.629**	.558**	.514**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	186	186	186	186	186	186

Lampiran 5. Data Deskripsi Variabel Penelitian *Output* SPSS versi 29**Descriptive Statistics (Motivasi)**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mt.01	186	2,00	5,00	3,9516	0,76605
Mt.02	186	2,00	5,00	3,5645	0,78405
Mt.03	186	3,00	5,00	4,2634	0,70554
Mt.04	186	3,00	5,00	3,9355	0,70222
Mt.05	186	3,00	5,00	3,9247	0,66147
Total	186	15,00	25,00	19,6398	1,89575
Valid N (listwise)	186				

Descriptive Statistics (Kompensasi)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kp.01	186	3,00	5,00	4,4355	0,53890
Kp.02	186	3,00	5,00	4,0430	0,68834
Kp.03	186	3,00	5,00	3,8925	0,70462
Kp.04	186	2,00	5,00	3,5323	0,90137
Kp.05	186	2,00	5,00	3,6720	0,83503
Total	186	15,00	25,00	19,5753	2,16289
Valid N (listwise)	186				

Descriptive Statistics (Budaya Kerja)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK.01	186	3,00	5,00	3,8978	0,67807
BK.02	186	3,00	5,00	4,0914	0,63008
BK.03	186	2,00	5,00	4,0968	0,65040
BK.04	186	2,00	5,00	3,9785	0,64897
BK.05	186	2,00	5,00	3,7419	0,89929
Total	186	14,00	25,00	19,8065	2,02289
Valid N (listwise)	186				

Descriptive Statistics (Kinerja)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kj.01	186	3,00	5,00	4,1559	0,65956
Kj.02	186	3,00	5,00	4,2796	0,60387
Kj.03	186	3,00	5,00	3,9624	0,59155
Kj.04	186	3,00	6,00	4,3763	0,60474
Kj.05	186	3,00	5,00	4,3441	0,55982
Total	186	15,00	25,00	21,1183	1,73267
Valid N (listwise)	186				

Lampiran 6. Data Uji Normalitas *Output* SPSS versi 29**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		186	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	1,45106455	
Most Extreme Differences	Absolute	0,043	
	Positive	0,043	
	Negative	-0,030	
Test Statistic		0,043	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,546	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,533
		Upper Bound	0,559

Lampiran 7. Data Uji Multikolinearitas *Output* SPSS versi 29**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BK, Mt, Kp ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kj

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	0,299	0,287	1,46297

a. Predictors: (Constant), BK, Mt, Kp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,864	3	55,288	25,832	<.001 ^b
	Residual	389,534	182	2,140		
	Total	555,398	185			

Lampiran 8. Data Uji Heteroskedastisitas *Output* SPSS versi 29Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BK, Mt, Kp ^b		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078 ^a	0,006	-0,010	0,86055

a. Predictors: (Constant), BK, Mt, Kp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,817	3	0,272	0,368	.776 ^b
	Residual	134,779	182	0,741		
	Total	135,596	185			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), BK, Mt, Kp

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,746	0,800		0,932	0,353
	Mt	0,010	0,037	0,023	0,272	0,786
	Kp	-0,021	0,033	-0,053	-0,631	0,529
	BK	0,032	0,038	0,076	0,854	0,394

Lampiran 9. Data Uji Hipotesis *Output* SPSS versi 29**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	0,299	0,287	1,463

a. Predictors: (Constant), budaya kerja, motivasi, kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,864	3	55,288	25,832	<.001 ^b
	Residual	389,534	182	2,140		
	Total	555,398	185			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya kerja, motivasi, kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,545	1,360		7,016	0,000
	motivasi	0,144	0,064	0,158	2,273	0,024
	kompensasi	0,196	0,057	0,244	3,435	0,001
	budaya kerja	0,248	0,064	0,289	3,872	0,000

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 10. Permintaan Izin Penelitian


UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI
FAKULTAS EKONOMI

 Jalan Jenderal Sudirman No. 629 Palembang 30113
 Telp: 0711-322705,322706 Fax: 0711-357754

FAKULTAS EKONOMI

Website : www.uigm.ac.idE-mail : fe@uigm.ac.id

Nomor : 166/E/KM/XI/2023
 Lampiran : -
 Hal : *Permohonan Izin Penelitian / Survey*

Kepada Yth,

Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir
Jl Raya Lintas Timur KM 35, Indralaya

di-

Tempat.

Dengan Hormat,

Teriring salam dan doa semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah kepada kita semua dalam melaksanakan aktivitas sehari – hari.

Dalam rangka penulisan laporan akhir Tesis dimana sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Jenjang Pendidikan Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang, maka kami mewajibkan mahasiswa untuk melakukan riset/survei sebagai bahan penelitian Tesis.

Terkait hal diatas, maka kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu Pimpinan Perusahaan/Institusi untuk dapat memberikan izin, bimbingan serta sarana penunjang lain yang diperlukan selama mahasiswa tersebut melaksanakan Penelitian sampai dengan selesai. Adapun nama mahasiswa yang dimaksud :

Nama Mahasiswa : Lamella Nintha Pinem
NPM : 2021502010
Program Studi : Manajemen Program Magister
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan
No. Telp : 082180375402
Data Yang Dibutuhkan : Data Kuisisioner Penyuluh Pertanian Lapangan

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

 Palembang, 16 November 2023
 Plt Dekan,

FAKULTAS EKONOMI

Shafiera Lazuardi, SE.,M.Sc
NIDN. 02213109401

Lampiran 11. Surat Persetujuan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN ILIR
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
 Jalan Raya Lintas Timur Km. 35 Telp.0811-581224
 INDRALAYA

Indralaya, 7 November 2023

Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Indo Global Mandiri
 di
 Palembang

Nomor : 800/984/KP-PERTA/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian/Survey

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang Nomor 166/E/KM/XI/2023 tanggal 16 November 2023 tentang Permohonan Izin Penelitian/Survey atas :

Nama : **Lamella Nintha Pinem , S.TP**
 NPM : 2021502010

Program Studi : Manajemen Program Magister

Judul Tesis. : Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan

Kepada yang bersangkutan diberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkup Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir guna penyusunan

Demikian Izin Penelitian ini diberikan dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan seperlunya.




Catatan :



- ✓ UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1
- ✓ "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- ✓ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang di terbitkan **BSrE**.
- ✓ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di <https://e-office.oganilir.go.id>, kode: OWNKNMNI

Lampiran 12. Kartu Bimbingan Tesis

		KARTU BIMBINGAN TESIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER	
NAMA MAHASISWA		: LAMELLA NINTHA PINEM	
NPM		: 2021502010	
KONSENTRASI		: MANAJEMEN SDM	
JUDUL TESIS		: PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN KAB. OGAN ILIR, SUMSEL.	
DOSEN PEMBIMBING TESIS		: Dr. Hj. LUIS MARNISAH, M.M	
NO	TANGGAL KONSULTASI	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	20/8 2023	Perbaikan Masalah	√
2.	25/8 2023	Perbaikan Teori	√
3.	15/9 2023	Perbaikan Referensi	√
4.	22/9 2023	Perbaikan Metoda	√
5.	29/9 2023	Acc Semper Proposal	√

Palembang, 29 September 2023
Dosen Pembimbing Tesis







Dr. Hj. Luis Marnisah., MM
NIDN. 0005096301

Mengetahui,
Kaprodin Manajemen Program Magister



Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si
NIDN. 0007077501

		KARTU BIMBINGAN TESIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER	
NAMA MAHASISWA		: LAMELLA NINTHA PINEM	
NPM		: 2021502010	
KONSENTRASI		: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
JUDUL TESIS		: PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN OGAN ILIR PROVINSI SUMATERA SELATAN	
DOSEN PEMBIMBING TESIS		: Dr. Hj. LUIS MARNISAH, M.M	
NO	TANGGAL KONSULTASI	MATERI KONSULTASI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1	28/11/2023	Perbaikan Latar Belakang	
2	5/12/2023	Perbaikan Teori	
3	12/12/2023	Perbaikan Metodologi Analisa	

4	18/12/2023	Perbaikan. Revisi	D
5	3/1/2024.	Perbaikan kesimpulan & saran.	D
6	6/1/2024.	Perbaikan Referensi	D
7	12/1/2024	Dec Ujia Tesis	D

Palembang, 12 Januari 2024

Dosen Pembimbing Tesis



Dr. Hj. Luis Marnisah., MM

NIDN. 0005096301

Mengetahui,

Kaprodi Manajemen Program Magister



Dr. Muhammad Wadud, S.E., M.Si

NIDN. 0007077501