

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia pada setiap organisasi tentunya memiliki persamaan, walaupun secara spesifik peran mereka tentunya disesuaikan dengan tujuan dari sebuah organisasi. Tentunya terhadap peran tersebut juga menjadi berbeda, hal ini dapat dilihat dari kondisi sebuah organisasi yang mengharapkan keberadaan sumber daya yang berkualitas, sehingga penegasan dari Parman (2023) bahwa untuk mencapai hal tersebut maka sumber daya manusia dalam sebuah organisasi harus mampu didorong dan didukung untuk lebih berkualitas.

Upaya dalam rangka meningkatkan kinerja dari sumber daya Manusia dalam sebuah organisasi tentunya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan juga tergantung pada jenis kelembagaan atau organisasi yang menaungi, dimana menurut Ananda Febriani (2022) bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang di instansi pemerintah dan instansi Swasta tentu berbeda walaupun sebahagian besar di antaranya terdapat faktor yang sama, hanya saja dalam pola pengembangannya sesuai dengan pernyataan dari Irwan Idrus (2021) ditangani oleh sebuah unit atau bidang dalam sebuah organisasi yang sering disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Mendukung pernyataan tersebut oleh Nurdayanti (2024) juga mengemukakan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia tentunya sangat berbeda antara satu instansi dengan lainnya, demikian pula pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) yang merupakan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) adalah lembaga yang berada di bawah naungan Kementerian Pertanian Indonesia. Fungsi utama BPP adalah memberikan penyuluhan dan pelatihan kepada petani dan masyarakat pertanian, sehingga peran utama BPP adalah meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesejahteraan petani melalui berbagai program dan kegiatan yang relevan dengan pertanian

Peran dari Balai Penyuluh Pertanian (BPP) tersebut juga dituangkan secara runut dan rinci dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 26/Permentan/OT.140/4/2012 Tentang Pedoman Pengelolaan Balai Penyuluhan Pertanian, dan kemudian diperkuat lagi dengan Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2022 Tentang Penguatan Fungsi Penyuluhan Pertanian, dimana dalam aturan ini dijelaskan bahwa salah satu peran dari Balai Penyuluhan Pertanian adalah menyelenggarakan Penyuluhan Pertanian di tingkat kecamatan.

Fenomena yang ditemui dilapangan bahwa kinerja seorang Penyuluh Pertanian tidak sederhana sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 67/Permentan/SM.050/12/2016 Tentang Sistem Kerja Latihan, Kunjungan dan Supervisi, Sistem kerja penyuluhan, sebab selain menyelenggarakan ketiga unsur tersebut

terkadang seorang penyuluh diperhadapkan pada berbagai problematika seperti pemenuhan kebutuhan penyuluhan terhadap kelompok tani yang jumlahnya cukup banyak, belum lagi jika diperhadapkan pada rendahnya partisipasi petani dalam kegiatan penyuluhan.

Berdasar pada kondisi inilah sehingga dalam mengukur kinerja dari seorang Penyuluh Pertanian sangatlah kompleks, olehnya itu ditegaskan oleh Nugroho M,N (2020) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, ialah kemampuan, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja dalam hal ini menurut Simajuntak (2022) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut

Dalam Dio Saputra (2023) Kinerja pegawai sangat dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai tentu mempunyai tingkat kemampuan ataupun keahlian yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak

manajemen dapat mengukur pegawai berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Mengukur kinerja seorang karyawan atau pegawai akan terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi, diantar faktor-faktor tersebut adalah Motivasi, dimana menurut Johansen Dayani (2023) adalah serangkaian dorongan yang di rumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah di tetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja sangatlah penting di dalam suatu instansi atau lembaga karena dengan adanya motivasi dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif guna mencapai tujuan tertentu, terlebih lagi ketika seorang pegawai berada pada lingkup kerja yang berhadapan dengan makhluk hidup, tentu sangat kompleks persoalan yang akan dihadapi.

Nur Vita Nugraheni (2023) dan Hasmita (2023) menyatakan bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting menentukan kinerja pegawai, dimana selain dorongan dari pihak-pihak internal maka motivasi paling utama yakni berasal dari diri sendiri, sehingga konsep motivasi yang terbangun dalam diri seorang Penyuluh Pertanian tidak lain adalah bagaimana mereka mampu menguasai atau dapat diartikan mampu mengkoordinir secara utuh

kelompok-kelompok Tani agar nantinya mudah untuk diarahkan tentang pemanfaatan teknologi pertanian.

Menjadi berbeda ketika mencermati dalam beberapa kajian penelitian dinyatakan bahwa Motivasi tidak memiliki dampak atau pengaruh terhadap Kinerja, tentunya hal ini harus pula dilihat nilai atau unsur penyebabnya, seperti yang dikemukakan oleh Kasyifillah (2023) dan Rahmat Hidayat (2021) bahwa faktor-faktor yang sering ditemui dimana Motivasi tidak memiliki pengaruh, hal ini dikarenakan pihak manajemen tidak mampu memberikan perhatian atau penghargaan kepada pegawai atau karyawan yang dibawah, adapun unsur motivasi bagi seorang pegawai atau karyawan tidak selamanya dalam bentuk materi, penghargaan terhadap kinerja mereka akan menjadi cukup sebagai pemotivasi.

Terciptanya Motivasi Kerja dalam diri seorang pegawai tentunya dapat memberikan dampak pula terhadap Komitmen mereka terhadap organisasi, sehingga menurut Luthans (2021) bahwa, Komitmen sendiri dapat diartikan sebagai suatu sikap yang menunjukkan loyalitas dari pegawai dalam mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, atau dengan kata lain bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksikan bentuk loyalitas seorang pegawai

Terhadap Komitmen kepada organisasi pada dasarnya faktor utamanya adalah dari diri seorang pegawai atau karyawan, artinya keinginan untuk mengabdikan perusahaan sangat tinggi dan terkadang

mengabaikan beberapa faktor lainnya, pernyataan ini dikemukakan oleh Bonaventura (2022) dan Moh. Rizal (2023) bahwa isu sentral yang sering dibangun oleh suatu entitas kerja yakni bagaimana berupaya untuk membangun Komitmen dari seorang karyawan pada organisasi dengan demikian Kinerja mereka akan menjadi semakin baik, sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki dampak sangat besar terhadap Kinerja seorang pegawai.

Terdapat pula kondisi berbeda dalam beberapa Kasus, dimana karyawan secara umum telah memiliki Komitmen yang baik, akan tetapi dampaknya terhadap kinerja mereka tidaklah signifikan, kasus semacam ini diperoleh Faradillah Sandy (2022) dan Heri Prabowo (2023) bahwa secara umum pegawai atau para karyawan telah memiliki loyalitas terhadap organisasi, hanya saja Komitmen tersebut tidak berdampak terhadap kinerja mereka karena kurangnya Inovasi dan Kreatifitas Pegawai dan Karyawan dalam menyelesaikan Pekerjaan, sehingga kuantitas dan kualitas kerja dianggap rendah.

Membangun Komitmen organisasi pada diri seorang karyawan banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerjanya, hal ini dapat diartikan bahwa iklim kerja yang terbangun melalui Budaya organisasi yang baik tentunya akan menciptakan sebuah kesepakatan dalam bekerja dan akhirnya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Budaya organisasi menurut Seriwati Ginting (2023) pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi pada hakekatnya,

berperan sebagai landasan berperilaku, bersikap dan bertindak dalam organisasi.

Ahmad Syauqi (2023) melihat bahwa peran dari Budaya Kerja dalam suatu Organisasi sangatlah besar dalam meningkatkan kinerja dari seorang pegawai, namun berbeda dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Ivan Fanani (2022) dan Kusuma Candra Kirana (2022) dimana dari hasil kajian penelitian mereka melihat bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja, artinya Budaya Kerja yang dibangun oleh pegawai dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh namun dampaknya terhadap kinerja dianggap tidaklah signifikan.

Mencermati pola kerja pada Pegawai yang ada pada Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kec.Marioriawa Kabupaten Soppeng, dapat dikatakan bahwa konsep kerja yang dibangun selalu didasarkan pada Peningkatan Kesejahteraan Petani, olehnya itu dalam melihat konsep kerja tersebut tentu terdapat berbagai faktor yang menjadi penyebabnya. Olehnya itu dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk melihat penerapan Konsep Kerja dari para penyuluh diorientasikan untuk melihat peran dari Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya organisasi terhadap pengembangan yang dilakukan oleh pegawai balai Penyuluh Pertanian di Kec.Marioriawa kabupaten soppeng.

dalam rangka memperoleh informasi terhadap pengaruh dari Motivasi kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya organisasi terhadap

Kinerja para Penyuluh, maka dalam penelitian ini akan mengkaji tentang
**: Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi
 Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP)
 Kec.Marioriawa Kabupaten Soppeng**

B. Rumusan Masalah

Berdasar kajian dalam penelitian ini maka rumusan masalah yang diajukan yakni :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah dukungan konseptual sekaligus sebagai sarana untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian
 - b. Penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu sumber rujukan terhadap penelitian-penelitian yang mengkaji tentang Motivasi Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian
2. Manfaat Praktis
 - a. Secara praktis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi khususnya berkaitan dengan kondisi Motivasi Kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian

- b. Informasi yang disajikan dalam penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi sumber rujukan kepada pengelola Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa dalam meningkatkan Kinerja dari para Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Frasiska Simajuntak (2022) kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan.

menurut Hideyo (2020) bahwa Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Pandangan lainnya tentang Kinerja oleh Syafruddin, (2023) kinerja juga diartikan sebagai bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin

hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Sementara berdasarkan pandangan Dessler, G. (2020) bahwa Kinerja sering pula disebut *performance*. yang dapat diartikan sebagai sebuah bentuk dari hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya bertumpu pada hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang hasil yang dicapai dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Aspek-Aspek Kinerja

Aspek dalam mengukur kinerja menurut Rusmin dan Yadi (2023) salah satunya dapat dilihat dari sejauh mana kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, sementara menurut Hasibuan (2020) bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (Tiga) jenis, yakni :

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa

barang dan jasa yang dihitung dan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitasnya.

- a) Kualitas kerja merupakan kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan sejumlah tugas pada setiap harinya

2) Perilaku Kerja

Karyawan dalam kesehariannya di tempat kerja, akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

- a) Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Misalnya : cara berjalan, cara makan siang, cara berkomunikasi, dll.,

- b) Perilaku kerja adalah perilaku dari seorang pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan, serta mampu untuk membuat solusi demi memperlancar pekerjaan.

Contohnya : disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama,.

- c) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi
- d) Kerja Sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sebab seorang pegawai memiliki banyak sekali sifat bawaan yakni sifat yang dibawa sejak lahir, sehingga untuk memperkuatnya harus didukung oleh pengalaman yang diperoleh pada saat manusia beranjak dewasa. Sehingga sifat pribadi yang dianggap dapat menunjang pekerjaan agar terlaksana dengan baik diantaranya :

- a) Kemampuan Beradaptasi merupakan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya,
- b) Kesabaran merupakan bentuk perilaku dari seorang pegawai saat menunggu, bertahan, serta menghindari respon buruk dalam bekerja,

- c) Jujur dalam bekerja yakni menceritakan informasi, fenomena sesuai dengan realitas tanpa ada perubahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

- a) Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b) Kuantitas kerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan sejumlah tugas dari seorang pegawai pada setiap harinya

- 5) Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri

- 6) Kerja Sama (*Team Work*) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2020) secara umum dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1) Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

2) Faktor Dukungan Organisasi.

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya, memerlukan dukungan dari organisasi. Dukungan tersebut umumnya dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana atau fasilitas dalam bekerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

d. Indikator Kinerja

Hariandja, M. T. (2020) mengemukakan bahwa agar dapat mengetahui optimal atau tidaknya kinerja Pegawai dapat dilihat dari indikator yang digunakan. yang terdiri dari :

1) Kualitas Kerja

Kualitas adalah taraf/tingkat baik buruk/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan dalam suatu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran

angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan, atau dapat pula dikatakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan,

4) Efektivitas

Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.

5) Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah kesanggupan suatu Pegawai atau anggota organisasi untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja,

antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan atau pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi menurut Nurdayanti, (2024) adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan, sementara menurut pandangan dari Johansen Dayani (2023) bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang dimaksudkan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan seperti yang diinginkan artinya dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Kasyifillah (2023) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri atau dapat pula dikatakan sebagai kekuatan tersembunyi yang ada dalam diri seseorang yang secara psikologis akan menimbulkan suatu tindakan, perilaku yang sifatnya secara terus menerus sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya, dan terkadang motivasi yang timbul dalam diri seseorang dapat

dikembangkan karena adanya tekanan eksternal, imbalan moneter dan nonmoneter dan dapat memengaruhi kinerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Juniarti (2021) terdapat 2 (dua) faktor yang dianggap mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”

1) Faktor Internal ini terdiri dari :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia, sehingga untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja,
- b) Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan berupa penghargaan pekerjaan yang dilakukan
- e) Keinginan berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja

2) Faktor ekstern, terdiri dari.

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang tentunya akan bekerja maksimal untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi

semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan

c. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja jika ditinjau dari tujuannya menurut pandangan dari Adinda (2023) bertujuan untuk memacu para karyawan agar mereka berkerja keras dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan. Beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan kepuasan dan moral kerja
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Mempertahankan kestabilan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan
- 5) Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi kerja dari karyawan
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur Motivasi Kerja dari diri seorang Pegawai atau Karyawan, maka rujukan yang digunakan

mengacu pada pandangan dari Khaeruman (2021), yang terdiri dari :

- 1) Tanggung Jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja dengan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang untuk Maju merupakan keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan atas Kinerja adalah bentuk penghargaan yang dapat diperoleh dari hasil kerja.
- 5) Pekerjaan yang menantang adalah bentuk keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

3. Komitmen Organisasi,

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi atau sering pula disebut dengan *Organizational Commitment* menurut Andra S. Alam (2020) adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan. Sementara menurut Luthans (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang menunjukkan loyalitas dari seorang pegawai dalam mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan

organisasinya, atau dengan kata lain bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seorang pegawai.

Wardhana, A. (2021) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan yang kuat oleh seorang pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, sehingga melahirkan kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari seorang pegawai untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya ikatan psikologis.

Defenisi lain juga diuraikan oleh Wardhana, A. (2021) bahwa Komitmen Organisasi sebagai suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha untuk keberhasilan organisasi.

Maria Jeanice Kurniawati (2024) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan

b. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Aspek-aspek yang terkandung pada sebuah Komitmen Organisasi menurut Wardhana, A. (2021) terdiri dari :

- 1) Identifikasi, yakni bentuk penerimaan terhadap tujuan dari suatu organisasi yang dipercayai oleh seorang pegawai karena telah disusun dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Identifikasi dari Pegawai akan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan antara nilai pribadi dan organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian didalamnya.
- 2) Keterlibatan dapat dimaknai dengan sejauh mana usaha dari seorang pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Dimana Pegawai bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi,
- 3) Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan pegawai serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut pandangan dari Maria Jeanice Kurniawati (2024) terdiri dari :

1) Personal

Faktor-faktor yang dianggap dapat memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi secara personal dari diri seorang pegawai antara lain :

- a) Ciri Kepribadian dimana salah satu bentuknya adalah *Individu Ekstrovert*, yakni cara pandang dari seorang pegawai yang cenderung optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu pegawai yang memiliki ciri kepribadian dengan model *individu ekstrovert* lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistik* (senang membantu) sehingga cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- b) Usia, dimana untuk faktor ini mengisyaratkan bahwa seorang pegawai yang berusia tua atau dikategorikan dewasa cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan

usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.

- c) Tingkat Pendidikan, memberikan penggarisan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka harapan yang diinginkan, sehingga kemungkinan dari organisasi untuk mengakomodirnya menjadi rendah, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d) Jenis Kelamin, untuk faktor ini dimana dijelaskan bahwa wanita dalam sebuah organisasi tingkat komitmen mereka lebih rendah dari pada pria, permasalahan ini dipicu oleh adanya diskriminasi yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan yang relatif rendah
- e) Status Perkawinan, dimana untuk faktor ini dijelaskan bahwa seseorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena selalu berharap akan dapat menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial, dan hal ini dijadikan sebagai wujud tanggung jawab pada keluarganya.

2) Situasional

Factor situasional meliputi unsur-unsur sebagai berikut :

- a) Nilai Tempat Kerja yaitu nilai-nilai memiliki hubungan yang saling terikat, seperti kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan *Trust* (Kepercayaan), dimana semua nilai ini akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
- b) Keadilan Organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran dalam pengalokasian sumber daya, proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c) Karakteristik Pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d) Dukungan Organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi dalam bentuk penghargaan kontribusi dan apresiasi bagi karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini adalah sesuatu yang diharapkan oleh para pegawai yang biasa disebut *Perceived Organizational Support (POS)* atau Persepsi yang sering dibangun oleh semua unsur

dalam organisasi yakni dukungan terhadap kesejahteraan mereka, sehingga menjadikan semua unsur lebih berkomitmen karena harapannya terpenuhi,

3) Posisional.

Faktor Posisional meliputi unsur-unsur berikut :

a) Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat semua unsur dalam organisasi untuk berkomitmen, hal ini disebabkan karena peluang karyawan untuk dapat memperoleh otonomi yang semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi,.

b) Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

d. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi

Luthans (2021) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki 3 (Tiga) Dimensi utama terdiri dari :

1) Dimensi Komitmen Afektif.

Komitmen yang menunjukkan suatu kedekatan secara emosi, psikologis dan hasrat untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi. Seseorang memiliki komitmen afektif

yang tinggi merasa bahwa organisasinya baik dan dijadikan sebagai bagian dari konsep diri. Faktor-faktor yang menyebabkan munculnya model komitmen ini adalah hal-hal yang meliputi karakteristik personal, kondisi kerja dan pengalaman selama bekerja.

2) Komitmen Kontinuitas

Keterikatan yang konsisten dalam beraktivitas didasarkan pada penghargaan individu terhadap apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kondisi ini lebih dipengaruhi oleh faktor usia, dan masa kerja,.

3) Komitmen Normatif

Merupakan bentuk komitmen yang timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekankan kepatuhan untuk setia kepada pemberi kerja karena kompensasi yang diterima (misalnya beasiswa tugas belajar) sehingga membuat individu merasa wajib untuk membalasnya)

e. Indikator Komitmen Organisasi.

Wardhana, A. (2021) mengemukakan bahwa beberapa ahli sering menjadikan Dimensi Afektif, Kontinuitas dan Normatif sebagai indikator pembentuk dari Komitmen Organisasi, namun pendekatan jika ditinjau dari sudut pandang organisasi, maka indikator yang dapat digunakan antara lain :

1) Kebanggaan Terhadap Perusahaan

Merupakan salah satu cara yang sering dilakukan oleh para pegawai ketika mendeskripsikan keadaan yang diperoleh dan senantiasa memberikan gambaran tentang keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi.

2) Keinginan yang Kuat Bertahan dalam Organisasi

Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi menjadi salah satu penyebab seorang pegawai untuk memiliki komitmen yang tinggi, dan memiliki sedikit alasan untuk keluar serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya

3) Keinginan untuk Mencapai Kesuksesan Organisasi.

Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.

4) Persamaan Akan Nilai-Nilai Yang Ada Dalam Organisasi,

Dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi serta diikuti oleh semua unsur yang ada didalamnya

5) Persamaan Mengenai Tujuan Organisasi,

Hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu karyawan akan memiliki

keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Fauzan (2023) Budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan Budaya organisasi berarti nilai-nilai, sikap dan keyakinan tercermin dalam misi dan tujuan, dan praktek-praktek organisasi.

Budaya organisasi di definisikan sebagai kerangka kerja yang kognitif yang memuat sikap-sikap, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, kemudian hal tersebut dipertegas oleh Mangkunegara (2020) bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, sering pula berupa nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengemukakan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat 7 (Tujuh) Karakteristik Inti yang sering ditemui yaitu :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada Hal-Hal Rinci/Detail, adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Berorientasi pada Hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil daripada perhatian pada proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi pada Orang, adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil-hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi pada Tim, adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan secara tim, bukan individu-individu.
- 6) Keagresifan, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif daripada santai.
- 7) Stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik

Sementara Karakteristik dari Budaya Organisasi sesuai dengan pandangan dari Luthans (2021) terdiri dari :

- 1) Keberaturan cara bertindak para anggota yang tampak teramati, dapat dilihat interaksi anggota dalam organisasi mereka mungkin memakai bahasa atau istilah tertentu.
- 2) Adanya berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman yang ketat tentang sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) Memiliki nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi,;
- 4) Adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan
- 5) Perasaan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan orang lain

c. Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Budaya dalam sebuah organisasi menurut Hadijaya, Y. (2020) membentuk sejumlah fungsi antara lain :

- 1) Berperan sebagai penentu batas-batas yakni menciptakan perbedaan jelas dengan organisasi yang lain.
- 2) Berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi.

- 3) Mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar sesuai mengenai apa yang harus dilakukan pegawai.
- 5) Sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan perilaku serta sikap pegawai.

d. Peran Budaya Organisasi

Peran dari Budaya Organisasi menurut Andra Satya Alam (2020) selain dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, namun disisi lain Budaya Organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi, olehnya itu peran Budaya Organisasi yang harus dipahami oleh anggota, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi antara lain :

- 1) Budaya Organisasi sebagai sebuah Identitas dimana dalam konsep budaya organisasi berisi karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
- 2) Budaya Organisasi sebagai Alat Pemersatu, hal ini juga sering diibaratkan bahwa Budaya Organisasi sebagai

perekat yang bersifat normative terhadap semua unsur-unsur yang ada di dalam organisasi.

Media yang sering dijadikan sebagai alat pemersatu dalam organisasi umumnya berupa norma, nilai-nilai, dan kode etik organisasi. Olehnya itu semua unsur yang akan bergabung dalam sebuah organisasi dengan latar berbeda tentunya ketika telah menjadi bagian dari suatu organisasi harus mampu mematuhi budaya yang.

- 3) Budaya Organisasi sebagai Alat Reduksi Konflik. Peran ini tidak jauh berbeda dengan Budaya sebagai alat Pemersatu, sebab melalui media ini semua bentuk kepentingan dari mereka yang ada dalam organisasi harus tunduk dan patuh pada norma-norma organisasi.
- 4) Budaya Organisasi sebagai Alat Motivasi, sebab budaya sebagai sebuah kekuatan yang tidak terlihat, karena perannya juga dapat menjadi pemotivasi bagi semua unsur dalam organisasi.
- 5) Budaya sebagai cerminan dari kinerja sebuah Organisasi, hal ini dapat dilihat dari peran budaya yakni melahirkan suasana kerja yang kondusif, sehingga melalui kondisi tersebut diharapkan dapat atau mampu menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja organisasi yang tinggi.

e. Indikator Budaya Organisasi

Indikator untuk mengukur Budaya dalam sebuah organisasi, maka rujukan yang digunakan mengacu pada pandangan dari Luthans, et.al (2021), yang terdiri dari :

1) *Observed Behavioral Regularities* (Aturan Perilaku Yang Harus Dipatuhi)

Ketika anggota dalam sebuah organisasi berinteraksi, tentunya dalam interaksi tersebut terdapat penggunaan bahasa atau istilah, dan juga ritual yang menunjukkan cara berperilaku sesuai kebiasaan dalam organisasi.

2) *Norms* (Norma- norma)

Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3) *Dominant Values* (Nilai-Nilai yang Dijadikan Pedoman)

Merupakan nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan untuk dapat dipedomani oleh semua orang dalam organisasi seperti mutu produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau tingkat efesiensi yang tinggi.

4) *Philosophy* (Falsafah atau Motto Perusahaan)

Merupakan sebuah bentuk kebijakan dalam sebuah organisasi yang berpedoman pada semboyan atau motto sebagai filosofi untuk mencapai tujuan.

5) *Organizational Climate* (Iklim Organisasi)

Merupakan gambaran secara umum (*an overall "feeling"*) yang melihat bagaimana kondisi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi terhadap kajian tentang Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan pertanian (BPP) Kecamatan Mariorawa Kabupaten Soppeng, yakni :

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	NAMA PENELITI TAHUN VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk	Yana Rosdiana, Suryanto, Muhammad Yusuf Alhadid q TAHUN 2023 VARIABEL Budaya Organisasi, Kinerja	Budaya organisasi pengaruh terhadap Kinerja Budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar manajemen memperhatikan dan memper kuat aspek-aspek yang sudah disebutkan dalam Budaya Organisasi. dan dapat dilakukan dengan meningkat kan komunikasi, menyediakan peluang pengembangan, memberikan penghargaan yang adil, dan mendukung inisiatif inovatif pegawai. Selain itu, pelibatan dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan

NO	JUDUL	NAMA PENELITI TAHUN VARIABEL	HASIL PENELITIAN
			komitmen terhadap tujuan organisasi.
2.	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian	Dwiansyah Pramana, M. Syarif Rafinda TAHUN 2022 VARIABEL Motivasi, kompensasi, kinerja	Secara serempak variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh. Secara parsial variabel Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja penyuluh
3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung	Mutia Ramadhani, Heliyani TAHUN 2022 VARIABEL Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, motivasi kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja dapat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jika BPP Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung ingin meningkatkan motivasi kerja pegawai, maka harus meningkatkan pengalaman kerja pegawai di instansi yang lebih baik.
4.	Analisis budaya organisasi, etos kerja, support pimpinan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja penyuluh pertanian kota bima	Siti Asyitah, Meutia, Heriani, Puji Muniarty , Wulandari TAHUN 2022 VARIABEL Budaya organisasi, etos kerja support pemimpin, kecerdasan emosional, kinerja	budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja penyuluh di Kota Bima. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Dimana tingginya etos kerja penyuluh pada UPT Balai Pelaksana Penyuluhan Pertanian di Kota Bima tidak

NO	JUDUL	NAMA PENELITI TAHUN VARIABEL	HASIL PENELITIAN
			menjamin bagi mereka untuk mencapai kinerja sesuai indikator. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain seperti pola kerja yang rutin hingga menimbulkan kebosanan dan kejenuhan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh
5.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten	Ahmad Syauqi; Tomi Riyadi, TAHUN 2023 VARIABEL Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja,	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila variabel budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Kajian Potensi Penyuluh Pertanian di Kabupaten Luwu Indonesia : Analisis Peran Faktor Personal, Motivasi, dan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja	Hasmita, M. Zainal S, Ade Irma Surani Haliq TAHUN 2023 VARIABEL Motivasi, Kompetensi Peningkatan Kinerja	Motivasi khususnya motivasi ingin berprestasi berperan penting mewujudkan kinerja yang baik bagi penyuluh pertanian. Dorongan kebutuhan yang dimaksud yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berhubungan, dan kebutuhan berkuasa. Kebutuhan berkuasa salah satu jenis motivasi atau dorongan individu dalam melakukan suatu hal
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan	Faiz Adiansyah putra Mahulauw, Stephen Frans William Thenu, Jeter Donald Siwale tte TAHUN	Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulannya yaitu motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah berdasarkan 9 kriteria 9 faktor motivasi yang meliputi

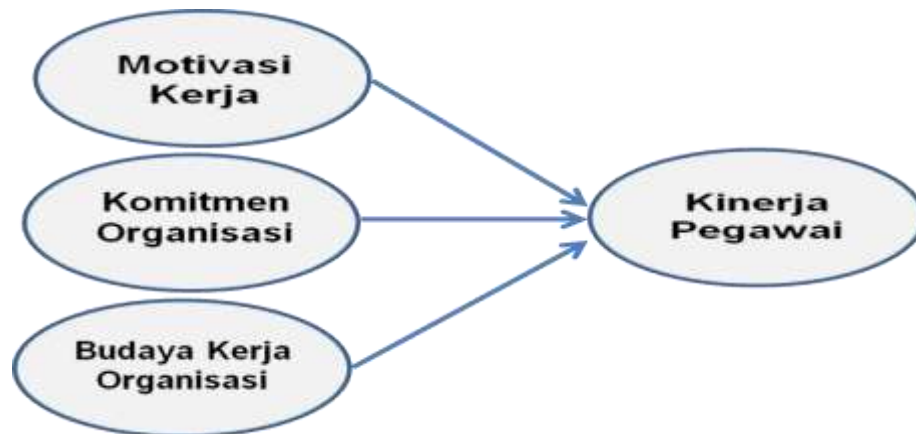
NO	JUDUL	NAMA PENELITI TAHUN VARIABEL	HASIL PENELITIAN
		2023 VARIABEL Motivasi, kinerja	kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif/biaya operasional, budaya kerja, komunikasi, pemberian gaji, pelatihan, penghargaan dan faktor usia. Variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produksi padi sawah yaitu luas kepemimpinan, lingkungan kerja, intensif/biaya operasional, budaya kerja, komunikasi, pemberian gaji dan faktor usia. Sedangkan untuk variabel pelatihan dan penghargaan memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL).
8.	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya	Kasyifillah,. Mochammad Hilmy TAHUN 2023 VARIABEL Motivasi, Disiplin Kerja, Pengalaman. Kinerja	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penyebab tidak signifikannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja, Namun hal ini diindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan
9.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Rahmat Hidayat TAHUN 2021 VARIABEL Motivasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja	Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja
10.	Pengaruh Komitmen Organisasi	Moh. Rizal, Hedy Vanni Alam, Lida	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

NO	JUDUL	NAMA PENELITI TAHUN VARIABEL	HASIL PENELITIAN
	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo	L. Asi, TAHUN 2023 VARIABEL Komitmen Organisasi, Kinerja	Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya
11.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda	Faradillah Sandy, Sukisno Selamat Riadi, Syaharuddin Y, Sutikno TAHUN 2023 VARIABEL Komitmen Budaya Organisasi, Kinerja	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya komitmen organisasi tidak diiringi dengan meningkatnya kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun kontribusinya tidak signifikan. Tidak signifikkannya pengaruh komitmen terhadap kinerja ini disebabkan adanya stigma Pegawai yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan besaran gaji mereka ditentukan oleh golongan dan masa kerja, sehingga meskipun pegawai memiliki komitmen yang rendah tidak akan menyebabkan gajinya berkurang atau bertambah.

D. Kerangka Konseptual

Berdasar pada rumusan masalah yang akan dianalisis dalam Kajian ini, maka kerangka konseptual yang akan dikembangkan dapat dilihat pada Gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Komitmen Organisasi

X_3 : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

$X_1 \rightarrow Y$: Pengaruh Secara Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

$X_2 \rightarrow Y$: Pengaruh Secara Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

$X_3 \rightarrow Y$: Pengaruh Secara Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

E. Hipotesis

Merujuk pada kerangka konseptual yang diakan dikaji dalam penelitian ini maka Hipotesis yang diajukan yakni :

1. Diduga Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
2. Diduga Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
3. Diduga Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kec. Marioriawa Kabupaten Soppeng.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Ansori, M. (2020) adalah sebuah metode utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, juga demi menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian sosial yang dapat mengungkapkan keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan-pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik yang dipilih sehingga nantinya penelitian akan memperoleh atau menemukan hal-hal yang bermakna dan baru. Berdasar pada kajian teori tersebut serta menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka objek

penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kec. Marioriawa Kabupaten Soppeng.

2. Waktu Penelitian

Sesuai dengan estimasi waktu yang direncanakan, maka penelitian ini dilakukan selama 3 (Tiga) bulan dimulai dari tahapan perencanaan penelitian, penyebaran kuisioner, pengolahan dan analisis data, pada bulan Desember 2023 sampai dengan Februari 2024

C. Jenis dan Sumber Data

Data secara umum dapat dartikan sebagai kumpulan dari fakta yang bisa berbentuk angka, simbol, maupun tulisan yang diperoleh melalui proses pengamatan subjek penelitian dan bisa dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, dimana sumbernya dapat diperoleh dari manapun yang terpercaya. (Ansori, M. 2020). Adapun jenis data yang digunakan terdiri dari :

1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya

Jenis data berdasarkan sifatnya menurut Abubakar (2021) dapat dibagi menjadi 2 (Dua) yakni :

a. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil isian kuisioner atau data berupa angka yang dapat distatistikkan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang

bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika.

b. Data Kualitatif

Merupakan data yang berbentuk selain angka yang dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk kata per-kata. Sekalipun data kualitatif tidak berbentuk angka namun bukan berarti tidak dapat digunakan pada analisis statistik..

2. Jenis Data Berdasarkan Sumbernya

Jenis data berdasarkan sumbernya menurut Sugiyono (2020) adalah subyek dimana data diperoleh, sebab jika tidak tepat akan dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sesuai dengan jenis data berdasarkan sumbernya dapat dibagi menjadi :

a. Data Primer

Data primer menurut adalah data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber utama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner terhadap seluruh Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kec. Marioriawa Kabupaten Soppeng, sehingga nantinya

diperoleh gambaran tentang Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

b. Data Skunder

Data Skunder menurut Sugiyono (2020) adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data-data tersebut dapat berupa dokumentasi, referensi buku-buku, dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah atau variabel yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian, sebab salah satu tujuan utama dari sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

1. Metode Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2020) merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden). Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan pada Motivasi, Komitmen dan Budaya Kerja Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Kec. Marioriawa Kabupaten Soppeng.

2. Penyebaran Angket/Kuesioner.

Kuisisioner menurut Darwin, dkk (2021) adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap.

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Ciri khas dari skala Likert bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan..

3. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitin. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita

yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

E. Populasi Dan Sampel

1. populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah general yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti Pada penelitian ini populasi yang dimaksudkan adalah seluruh Pegawai pada Balai Penyuluh Pertanian di Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, dimana dari hasil Observasi diketahui bahwa Jumlah Pegawai sebanyak 37 orang

2. sampel

Sampel dapat diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling yakni memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel melalui metode Simple Random Sampling (Sugiyono 2020).

Penentuan jumlah sampel tentunya harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), dan melihat Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang pegawai, maka Arikunto dalam Darwin

Muhammad dkk (2021) menekankan bahwa jika sampel kecil atau jumlahnya dibawah 100 maka sebaiknya dijadikan sebagai Sampel Populasi yang artinya mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel.

F. Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka konseptual yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian dimana diketahui bahwa variabel yang akan dikaji terbagi kedalam 2 (dua) kelompok yakni Variabel Bebas atau Variabel Independen dan Variabel Terikat atau Variabel Dependen. Penjelasan dari masing-masing variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. *Variabel Bebas* atau *Variabel Independen*

Variabel bebas atau *Variabel Independen* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2020), dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai *Variable Independen* adalah :

a. Motivasi Kerja-(X1)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu

Indikator yang digunakan mengukur Motivasi dalam penelitian merujuk pada pandangan Khaeruman (2021) dimana indikator yang dimaksud yakni :

6) Tanggung Jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya

- 7) Prestasi Kerja dengan melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
 - 8) Peluang untuk Maju merupakan keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
 - 9) Pengakuan atas Kinerja adalah bentuk penghargaan yang dapat diperoleh dari hasil kerja.
 - 10) Pekerjaan yang menantang adalah bentuk keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya
- b. Komitmen Organisasi-(X2)

Komitmen organisasi merupakan keinginan dari individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi dan hal itu diwujudkan dengan pengabdian serta loyalitas penuh.

Indikator yang dijadikan sebagai alat ukur merujuk pada pendapat dari Wardhana, A. (2021) yang terdiri dari :

- 6) Kebanggaan Terhadap Perusahaan yakni cara pegawai mendeskripsikan keadaan dan memberikan gambaran tentang keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi.
- 7) Keinginan yang Kuat Bertahan dalam Organisasi adalah bentuk Keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi
- 8) Keinginan untuk Mencapai Kesuksesan Organisasi artinya Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib

organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan.

9) Persamaan Akan Nilai-Nilai yang Ada Dalam Organisasi adalah bentuk penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi serta diikuti oleh semua unsur yang ada didalamnya

10) Persamaan Mengenai Tujuan Organisasi dimana hal ini diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi,

c. Budaya Organisasi-(X3)

Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”

Indikator yang digunakan pada Budaya Organisasi merujuk pada pendapat Luthans, et.al (2021), yang terdiri dari :

- 1) *Observed Behavioral Regularities* (Aturan Perilaku Yang Harus Dipatuhi)
- 2) *Norms* (Norma- Norma) yang merupakan standar perilaku.
- 3) *Dominant Values* (Nilai-Nilai yang Dijadikan Pedoman) yang merupakan nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang dapat dipedomani oleh semua orang

- 4) *Philosophy* (Falsafah atau Motto Perusahaan) adalah kebijakan organisasi yang berpedoman pada semboyan atau motto sebagai filosofi untuk mencapai tujuan.
- 5) *Organizational Climate* (Iklim Organisasi) adalah gambaran secara umum (*an overall "feeling"*) yang melihat bagaimana kondisi dalam sebuah organisasi berkaitan dengan lingkungan kerja, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya

2. Variable Terikat atau Variabel *Dependen*

Variabel Terikat atau variabel dependen, menurut Sugiyono (2020) sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari variabel Bebas atau Variabel Independen. Sehingga merujuk pada Rumusan Masalah dan Kerangka Konsep yang dibangun dalam penelitian ini maka untuk Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Marioriawa (Y).

Indikator yang digunakan pada Kinerja merujuk pada pendapat Hariandja, M. T. (2020), yang terdiri dari :

- 6) Kualitas Kerja digunakan menilai kinerja seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi Pegawai.
- 7) Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja

- 8) Ketetapan Waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- 9) Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu system dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melupakan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.
- 10) Komitmen kerja adalah kesanggupan untuk tetap memelihara suatu nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas menurut Darwin, dkk (2021) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dimana dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu:

- 1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}
 - a) Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
 - b) Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$, maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

- 2) Membandingkan Nilai *Sig. (2-tailed)* dengan Probabilitas 0,05
 - a) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item soal angket tersebut valid.
 - b) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai negatif, maka item soal angket tersebut tidak valid.
 - c) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Darwin, dkk (2021) digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, sehingga dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan tinjauan analisis berikut:

- 1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan reliabel
- 2) Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tingkat Reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha* diukur berdasarkan skala yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 sampai dengan 0,20	Kurang Reliabel
0,21 sampai dengan 0,40	Agak Reliabel
0,41 sampai dengan 0,60	Cukup Reliabel
0,61 sampai dengan 0,80	Reliabel
0,81 sampai dengan 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2020)

2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Darwin, dkk (2021) menguraikan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid.

Pengujian untuk Uji Normalitas dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS, Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2020) dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai Probabilitas (*Asymtotic Significance*) hasil analisis dengan nilai Signifikansi 0,05, Pernyataan yang dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap hasil perbandingan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	= Variabel Kinerja
X1	= Variabel Motivasi kerja
X2	= Variabel Komitmen Organisasi
X3	= Variabel Budaya organisasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$	= Koefisien Regresi Variabel Independen
a	= Konstanta
e	= eror

Dasar pernyataan terhadap hasil analisis regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Terhadap Nilai Konstanta yang diperoleh menunjukkan Kinerja Pegawai, sehingga jika nilai koefisien regresi untuk Motivasi kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi memiliki nilai 0, maka dapat dinyatakan bahwa nilai untuk Kinerja Pegawai adalah Nilai Konstanta diperoleh.
- b. Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi, mempunyai arah regresi positif dengan Nilai kinerja Pegawai sebagaimana ditunjukkan pada nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3,$ yang berarti bahwa apabila Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi mengalami peningkatan 1% maka Kinerja Pegawai dinyatakan meningkat sebesar persentase dari nilai yang dapat dilihat pada nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3,$ dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R Square (R^2) atau Uji Determinan menurut Darwin, Muhammad dkk (2021) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara 0 dan 1, Koefisien Determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui prosentasi perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X).

Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan akan menunjukkan pengaruh sebaliknya. Adapun tingkat Korelasi atau Determinan dapat diukur dengan menggunakan skala berikut :

1. Jika Hasil Uji Determinan < 0 maka dapat dinyatakan tidak terdapat Korelasi antara Variabel dalam penelitian
2. Jika Hasil Uji Determinan 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah
3. Jika Hasil Uji Determinan = 0,50 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dianggap Moderat
4. Jika Uji Determinan 0,51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Kuat
5. Jika Uji Determinan > 1 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi

Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Sempurna

5. Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau Uji Parsial dengan model *One Sample Test* bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh dari variable yang dihipotesiskan, menurut Sugiyono (2020) pengujian secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan hasil pengujian dengan nilai signifikan yang dijadikan standar. Uji t (t-test) juga pada dasarnya melakukan pengujian terhadap koefisien nilai t hitung dengan hasil analisis sehingga dikatakan sebagai uji regresi secara parsial.

Uji t (t-test) dilakukan dengan membandingkan antara t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig hasil analisis $> \text{Sig}(\alpha) = 0.05$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau sig hasil analisis $< \text{Sig}(\alpha) = 0.05$

hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). H_0 bisa ditolak atau diterima, jika cukup bukti untuk menolak H_0 , maka H_a diterima.

Cara pengujian parsial terhadap variable independen dan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan t dari hasil analisis masing-masing variable lebih kecil dari nilai signifikan 5% (0,05), maka secara parsial variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.
- 2) Jika nilai signifikan t dari masing-masing variable lebih besar dari nilai signifikan yang digunakan yaitu sebesar 5 % (0,05) maka secara parsial variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

b. Uji F atau Uji Simultan

Uji F adalah bentuk pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Independen ($X_1, X_2, \dots$) secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

- 1) Menentukan Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif :
 - a) H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai Sig hasil analisis $> \text{Sig}(\alpha) = 0.05$
 - b) H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau Sig hasil analisis $< \text{Sig}(\alpha) = 0.05$

- 2) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel} yang tersedia pada ($\alpha=5\%$) dengan rumus $df=k; n-(k+1)$ dan Nilai Signifikansi hasil analisis dengan Sig (α) = 0.05

Hasil dari statistik tersebut diukur dengan metode pengambilan keputusan berikut :

- a) Jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) < α (0,05) maka H_0 ditolak atau dapat diambil kesimpulan bahwa secara Simultan ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)
- b) Jika $F_{Hitung} \leq F_{Tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $\geq$ (0,05) maka H_0 diterima atau dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Badan Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa saat ini sebagaimana diatur dalam UU Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (SP3K) bahwa pada tingkat Kecamatan disebut Balai Penyuluhan Pertanian (BPP).

Gedung Balai Penyuluhan ini di bangun sejak tahun 1980 berdiri diatas tanah seluas 1,5 hektar, dengan luas bangunan sekitar 200 meter persegi beralamat di Desa panincong, kecamatan Marioriawa, kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan. sebagai kantor Balai Benih Kecamatan Marioriawa dan mulai di pergunakan sebagai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) pada tahun 1986.

Sejak tahun 1986 sampai pada tahun 2012 masih bernama Balai Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Marioriawa dan pada tahun 2013 berubah nama menjadi Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa sampai sekarang.

Dalam rangka pelaksanaan tugas - tugas kedinasan dan penyelenggaraan penyuluhan pertanian dan pelayanan kepada masyarakat terdapat sejumlah aparat pegawai negeri sipil (PNS) dan Tenaga Harian Lepas - Tenaga Bantu penyuluh pertanian (THL-TBPP) sebagai tenaga fungsional dan honorer baik yang bertugas pada Balai

Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa maupun yang bertugas dilapangan (Desa/Kelurahan) sebagai penyuluh pertanian dan kehutanan, tingkat pendidikan yang dimiliki berbeda-beda mulai dari tingkat pendidikan Sekolah Pertanian Pembangunan (SPP) sampai Megister.

B. Visi dan Misi Badan Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

1. VISI

“Terlaksananya Penyuluhan yang Profesional untuk mewujudkan sumber daya pertanian yang mandiri, cerdas, terampil dan profesional yang mampu menghadapi tantangan perkembangan jaman dalam rangka meningkatkan Ketahanan Pangan.”

2. MISI

1. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Penyuluhan.
2. Meningkatkan kemampuan dan pemberdayaan petani dalam mengelola sumber daya pertanian, perikanan dan kehutanan.
3. Mengembangkan kemandirian dan keswadayaan petani sebagai pelaku Agribisnis.
4. Meningkatkan kelembagaan tani yang kuat dan tangguh.
5. Meningkatkan produktifitas potensi unggulan dibidang pertanian, perikanan dan kehutanan.
6. Mengembangkan potensi pangan lokal untuk mendukung ketahanan pangan.

7. Memantapkan ketahanan pangan dalam ketersediaan cadangan pangan, distribusi pangan dan diversifikasi pangan.
8. Mengembangkan sumber daya alam berbasis kelestarian lingkungan hidup.
9. Menerapkan sistem penyuluhan secara partisipatif yang bermuara pada kemandirian kelompok.
10. Meningkatkan standarisasi kemampuan sumber daya manusia dalam bidang pertanian
11. Meningkatkan kemampuan dan kemandirian kelembagaan petani.

C. Struktur Organisasi Badan Penyuluh Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Gambar 4.1
Kerangka Konseptual



1. Koordinator Badan Penyuluh Pertanian (BPP)

H.muhammad saleh, S.Pt

2. Bidang supervisor
Abd haris, S.Pt
3. Petugas pengendali organisme pengganggu tumbuhan (POPT)
Settari S.P.
4. Bidang programmer
Asrul arifin aliah,S.P.
5. Bidang administrasi
Reski febriana S.P
6. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan desa patampanua
Arsyal maul
na m,S.Pt
7. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan desa laringgi
Heriyanto, S.P.
8. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan Attang salo
Yusman,S.P
9. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan Manorang salo
Sukari, S.P
10. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan desa panincong
Arifin
11. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan desa bulue
Erni, S.P
12. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan desa tellulimpoe
Andi abdul malik fajrin,S.P.

13. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan Limpomajang

Suriani sarita

14. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan Kaca

Rusni

15. Penyuluh pertanian lapangan kelurahan Batu-batu

Satriyeni. S.P

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian.

1. Deskripsi Hasil Penyebaran Kuisisioner

Mengukur Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kec. Mariorawa Kabupaten Soppeng, maka telah dilakukan penyebaran kuisisioner kepada 37 Orang Pegawai yang dijadikan responden sesuai Kondisi Populasi yang ada dalam penelitian ini.

Kuisisioner hasil isian dari responden setelah dilakukan analisis awal, maka dapat dinyatakan bahwa isian responden dinyatakan dapat dijadikan sebagai alat ukur pada penelitian ini dan akan diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS atau *Statistikal Package for the Social Sciens*.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini sesuai dengan isian kuisisioner dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frequency	Percent
Jenis Kelamin	Laki-Laki	23	62,2
	Perempuan	14	37,8
Umur	21-30 Tahun	6	16,2
	31-40 Tahun	11	29,7
	41-50 Tahun	8	21,6

	51 Tahun Keatas	12	32,4
Jenjang Pendidikan	SMA/SMK	5	13,5
	S1	30	81,1
	S2	2	5,4
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	15	40,5
	5,1 – 7 Tahun	9	24,3
	7 Tahun Keatas	13	35,1
	Total Pegawai	37	100.0

Data diolah dengan menggunakan SPSS 2.5

Hasil analisis terhadap kuisioner yang telah disebarakan untuk kemudian diolah dalam rangka mencermati karakteristik dari responden, maka telah diperoleh gambaran sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 37 Orang yang telah ditetapkan menjadi sampel dapat dinyatakan bahwa Pegawai dengan Jenis Kelamin Laki-Laki dapat dilihat lebih banyak dibanding dengan Perempuan, tentunya hal ini sejalan dengan peran dan fungsi dari Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kec.Marioriawa Kabupaten Soppeng yang lebih dominan berada di Lapangan memberi penyuluhan maka menjadi sangat wajar jika dilakukan oleh dominan pegawai dengan jenis kelamin Laki-Laki, walaupun demikian terdapat pula 2 (Dua) orang tenaga Penyuluh yang berjenis Kelamin Perempuan. Sementara untuk 12 Orang lainnya Pegawai dengan jenis Kelamin Perempuan lebih banyak menangani permasalahan Administrasi Perkantoran.

Mencermati tentang umur dari Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kec.Marioriawa Kabupaten Soppeng,

dapat dilihat bahwa Tenaga Penyuluh Senior sangat Dominan yang dengan umur diatas 50 Tahun dengan rata-rata masa kerja mereka diatas 7 Tahun, dimana tingkat pendidikan dari pegawai ini secara menyeluruh adalah Sarjana (S1) sebanyak 11 Orang dan Magister (S2) sebanyak 2 Orang.

Pegawai lainnya dengan rentang umur 31-50 Tahun, terdapat 9 diantaranya telah bekerja diatas 5 Tahun, dan hamper secara menyeluruh memiliki pendidikan Sarjana (S1). Sementara untuk Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan SMA rata-rata umur mereka berada di rentang 21 hingga 40 Tahun, dan 5 Orang yang berijazah SMA tersebut saat ini tengah melanjutkan Studi Mereka pada beberapa perguruan tinggi.

B. Analisis Data Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Titik tolak yang dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh responden dan untuk menentukan apakah hasil pengisian tersebut dapat dijadikan acuan sebagai alat ukur pada sebuah penelitian, maka dapat dinilai melalui dua cara yakni :

3) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}

c) Jika nilai r_{Hitung} (*Pearson Corelation*) $> r_{Tabel}$, maka

item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan valid.

- d) Jika nilai r_{Hitung} (Pearson Corelation) $< r_{Tabel}$, maka item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan tidak valid.

4) Membandingkan nilai Sig (2-Tailed) hasil analisis dengan Nilai Sig (α) = 0,05

- a) Jika nilai Sig (2-Tailed) $<$ Nilai Sig (α) = 0,05 maka item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan valid.
 b) Jika nilai Sig (2-Tailed) $>$ Nilai Sig (α) = 0,05 maka item pertanyaan pada kuisioner dinyatakan tidak valid.

Merujuk pada salah satu dasar pengambilan keputusan untuk mengukur tingkat validitas suatu penelitian yakni dengan memperbandingkan antara nilai r_{Tabel} , maka langkah yang harus dilakukan lebih awal adalah menentukan nilai Derajat Kebebasan (DK) atau *Degree of Freedom* (DF) sebagai acuan untuk menentukan nilai r_{Tabel} pada Tabel Distribusi Nilai r, adapun persamaan yang dapat digunakan adalah :

$$df = (N-2) / \alpha = 0,05 \text{ atau } df = (37-2) / \alpha = 0,05$$

$$\mathbf{df = 35 / \alpha = 0,05}$$

Berdasar pada hasil perhitungan tersebut maka dapat dikatakan bahwa nilai r_{Tabel} dari penelitian ini berada pada angka **35** untuk nilai *Degree of Freedom* (DF), sementara untuk nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,05. Sehingga dari nilai yang tercantum pada sebaran di r_{Tabel} maka angka yang diperoleh adalah **0.325**

Nilai r_{Tabel} tersebut nantinya akan dijadikan acuan untuk diperbandingkan dengan nilai r_{Hitung} yang ditunjukkan pada Nilai *Pearson Corelation*, demikian pula untuk Nilai Signifikansi hasil analisis yang ditunjukkan pada nilai dan nilai *Sig. (2-Tailed)* juga diperbandingkan dengan Nilai $Sig (\alpha) = 0,05$, sebagai dasar dalam menetapkan tingkat validitas masing-masing indikator. Adapun data yang di peroleh dari tebulasi isian data koesoner yang ada pada lampiran untuk memperoleh Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.2
Uji Validitas Kuisisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig $\alpha = 0,05$	Pearson Corelation	r Tabel	Interpretasi
<i>Motivasi Kerja</i>	X1.1	.000	0.05	.803**	0.325	Valid
	X1.2	.000		.751**		Valid
	X1.3	.000		.810**		Valid
	X1.4	.000		.752**		Valid
	X1.5	.004		.729**		Valid
<i>Komitemen Organisasi</i>	X2.1	.000		.837**		Valid
	X2.2	.000		.890**		Valid
	X2.3	.000		.840**		Valid
	X2.4	.000		.906**		Valid
	X2.5	.000		.746**		Valid
<i>Budaya Organisasi</i>	Y1	.000		.917**		Valid
	Y2	.000		.905**		Valid
	Y3	.000		.848**		Valid
	Y4	.000		.907**		Valid
	Y5	.000		.838**		Valid
<i>Kinerja Pegawai</i>	X2.1	.000		.912**		Valid
	X2.2	.000		.890**		Valid

	X2.3	.000		.752**		Valid
	X2.4	.000		.898**		Valid
	X2.5	.000		.873**		Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan ketika nilai *Pearson Corelation* dan *Sig. (2-Tailed)* maka setiap indikator dapat dinyatakan **Valid**. Pembuktiannya dapat dilihat dari hasil perbandingan berikut :

- 1) Hasil analisis untuk nilai r_{Hitung} pada *Pearson Corelation* diperoleh nilai antara **0.729** hingga **0.917**, sementara nilai r_{Tabel} berada pada angka **0.325**. Jika diperbandingkan antara keduanya maka disimpulkan bahwa Nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ atau semua Indikator dinyatakan **Valid**.
- 2) Hasil analisis untuk *Sig. (2-Tailed)* diperoleh nilai **0.000**, untuk semua indikato artinya bahwa nilai tersebut masih lebih kecil dari Nilai $Sig (\alpha) = 0,05$. Berdasarkan Perbandingan tersebut mempertegas bahwa semua Indikator dinyatakan **Valid**.

b. Uji Realibilitas

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

- 3) Apabila Variabel yang diteliti mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) $> r_{tabel}$ maka dapat dikatakan Reliabel
- 4) Sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $< r_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak Reliabel.

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.3
Uji Realibilitas

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Motivasi	.159	.067	.690	Realibel
Komitmen	.427	.217	.544	Realibel
Budaya Kerja	.432	.278	.542	Realibel
Kinerja	.631	.402	.366	Realibel

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Keandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dari setiap variabel berada pada range antara **0,366-0,690**. Hasil analisis tersebut jika diperbandingkan dengan nilai r_{tabel} yang diperoleh dari sebaran Distribusi nilai t yakni **0.325**, artinya bahwa Nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* semua Variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel **Realibel**.

Tingkat kehandalan dari masing-masing indikator dalam mengukur setiap variabel, sesuai dengan pandangan Sugiyono (2020), maka dapat dinyatakan bahwa untuk Variabel Motivasi, Komitmen dan Budaya dapat dikategorikan **Cukup Reliabel**, sementara untuk Kinerja dikategorikan Agak Reliabel, walaupun demikian semua Variabel dapat dinyatakan layak untuk digunakan sebagai alat analisis dalam sebuah penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

a. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan Uji Normalitas melalui *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* adalah :

- a). Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data residual telah terdistribusi normal, artinya Uji Regresi dapat dilakukan.
- b). Jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data residual tidak terdistribusi normal, sehingga perlu dilakukan pengkajian ulang terhadap sebaran hasil isian kusioner

Hasil Uji Normalitas dengan model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15331823
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.075
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Analisis Uji Normalitas melalui model *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* sebagaimana dituangkan pada Tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual dalam penelitian ini memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni **0,200**, artinya nilai ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur Nilai Normalitas dari penyebaran nilai Residual hasil isian kusioner dinyatakan **Lebih Besar** dari Nilai Signifikansi (α) = 0,05.

Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa sebaran dari variabel pengganggu atau residual secara umum telah terdistribusi secara normal, dengan demikian maka Pelaksanaan Uji Regresi dapat dilakukan.

b. Uji Multikolienaritas

Multikolinearitas dapat diartikan bahwa antara variabel independen yang digunakan terdapat hubungan yang linear, sehingga jika dalam sebuah penelitian terdapat dua variabel bebas memiliki korelasi yang sangat kuat, maka secara logika dalam persamaan regresi hanya dapat diwakili oleh salah satu variabel. Mendeteksi apakah variabel dalam sebuah penelitian memiliki keterikatan Multikolinearitas yang kuat, maka oleh Sujarweni (2020) menyatakan bahwa :

- 1) Nilai Tolerance > 0,10 dan Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya Multikolinearitas antar variabel independen.
- 2) Nilai Tolerance < 0,10 dan Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 maka hal ini menunjukkan bahwa terjadi adanya Multikolinearitas antar variabel independen.

Membuktikan apakah hasil regresi terhadap data yang telah dianalisis melalui Uji multikolinearitas, dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5.5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.650	5.314	-.310	.758		
	Motivasi Kerja	.301	.214	.190	1.403	0.988	1.012
	Komitmen Org	.330	.148	.315	2.221	0.900	1.112
	Budaya Org	.401	.137	.413	2.925	0.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS 2.5

Memperhatikan hasil analisis yang dituangkan pada Tabel 5.5, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak memiliki hubungan Multikolinearitas karena Nilai VIF yang diperoleh yakni X1 Sebesar 1,012 X2 Sebesar 1,112, dan X3 1,100 lebih kecil dari 10 dan demikian pula untuk Tolerance diperoleh nilai sebesar yakni X1 Sebesar 0,988, X2 Sebesar 0,900, dan X3 sebesar 0,909 > 0,10.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.6
Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.650	5.314		-.310
	Motivasi kerja	.301	.214	.190	1.403
	Komitmen Organisasi	.330	.148	.315	2.221
	Budaya Organisasi	.401	.137	.413	2.925

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5.6 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$Kinerja = -1.650 + 0.301(X_1) + 0.330(X_2) + 0.401(X_3) + e$$

Uraian dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a) yang diperoleh yakni sebesar **-1.650**.

Sehingga jika tidak terdapat kenaikan pada nilai β atau diasumsikan 0 (Nol) untuk Motivasi, Komitmen dan Budaya Organisasi, maka dapat dikatakan Kinerja Pegawai pada Balai

Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng akan mengalami penurunan sebesar **-1.650**.

- b.** Berdasarkan persamaan koefisien regresi yang diperoleh bahwa Motivasi Kerja yang ditunjukkan oleh nilai β_1 adalah **0.301**, sehingga dapat diasumsikan jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan 1 point, maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar **0.301**, jika diasumsikan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dianggap tidak mengalami kenaikan atau Konstant.

Nilai yang diperoleh pada β_1 juga dapat diasumsikan bahwa Motivasi Kerja memiliki Korelasi Positif terhadap Kinerja.

- c.** Persamaan koefisien regresi untuk Komitmen Organisasi yang ditunjukkan oleh nilai β_2 sebesar **0.330**, dapat diasumsikan jika Komitmen Kerja mengalami peningkatan 1 point, maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng akan mengalami peningkatan sebesar **0.148** jika Motivasi dan Budaya Kerja dianggap tidak mengalami kenaikan atau Konstant.

Nilai yang diperoleh pada β_2 juga dapat diasumsikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki Korelasi Positif terhadap Kinerja Pegawai.

- d. Persamaan koefisien regresi untuk Budaya Organisasi yang ditunjukkan oleh nilai β_3 sebesar **0.401**, dapat diasumsikan jika Budaya Kerja mengalami peningkatan 1 point, maka dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng akan mengalami peningkatan sebesar **0.401** jika Motivasi dan Komitmen dianggap tidak mengalami kenaikan atau Konstant.

Nilai yang diperoleh pada β_3 juga dapat diasumsikan bahwa Budaya Organisasi memiliki Korelasi Positif terhadap Kinerja Pegawai

4. Uji Hipotesis (Uji T (Uji Parsial))

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Hipotesis (Uji T) secara Parsial dapat dilakukan dengan menggunakan 2 (Dua) model pendekatan yakni :

- 3) Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)
 - 1) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya antara Variabel Independen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen.
 - 2) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $<$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara Variabel Independen memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen
- 4) Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}

- 1) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis $<$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.
- 2) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis $>$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Mendukung pengambilan keputusan pada uji hipotesis, maka salah satu alat ukur yang dijadikan perbandingan adalah nilai t_{Tabel} , sementara untuk dapat menentukan nilai t_{Tabel} , diperoleh dengan menggunakan persamaan berikut :

$$t_{Tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Dimana

α = Nilai Signifikansi 0,05

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel

Merujuk pada persamaan tersebut, maka dasar penentuan titik nilai t_{Tabel} pada Distribusi Nilai T dapat dilakukan model perhitungan berikut :

$$t_{Tabel} = 0,05/2 ; 37 - 3 - 1$$

$$t_{Tabel} = 0,025 ; 33$$

Hasil perhitungan ini dapat diartikan bahwa untuk menentukan nilai t_{Tabel} maka Nilai Signifikansi Uji Dua arah yang digunakan adalah 0,025. Sementara Titik Derajat Kebebasan (DK) atau *Degree of*

Freedom (DF) berada pada angka 33. Sehingga nilai yang diperoleh berdasarkan Distribusi Nilai t adalah = **2.035**. Berdasar pada hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 5.4 maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. **H_1** = *Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara positif berpegaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*

Hasil Uji Hipotesis untuk pola hubungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan bahwa Nilai t_{Hitung} sebesar **1.403**, sementara untuk Nilai Signifikansinya yakni **0,170**. Sehingga berdasar pada hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai t_{Hitung} dari Motivasi Kerja adalah **1.403** lebih besar dari nilai $t_{Tabel} = 2.035$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja Tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng
- 2) Sementara untuk mengukur nilai signifikansi dari hasil analisis Uji Regresi diperoleh gambaran bahwa nilai Sig untuk Motivasi Kerja adalah **0.170** atau lebih besar dari Nilai Sig (α)=0.05. Maka keputusan dari hasil analisis ini

adalah Motivasi Kerja memiliki pola hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain bahwa Hipotesis yang diajukan ditolak.

- b. **H_2** = *Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*

Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} yang diperoleh untuk Komitmen Organisasi adalah **2.221**, dimana nilai tersebut lebih besar dari Nilai t_{Tabel} yaitu = **2.035**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji secara Parsial, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Sementara mengukur hubungan signifikansinya, maka diketahui bahwa nilai Sig untuk Komitmen Organisasi sesuai hasil analisis Linear Berganda adalah **0.033**, hal ini dapat diartikan bahwa Nilai Sig Komitmen Organisasi lebih kecil dari Nilai Sig (α)=0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah

Komitmen Organisasi secara signifikan mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Merujuk pada kedua hasil perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pola hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Hipotesis yang diajukan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

- c. **H_3** = *Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*

Hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 5.6 menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} yang diperoleh untuk Budaya Kerja adalah **2.925**, dimana nilai tersebut lebih besar dari Nilai t_{Tabel} yaitu = **2.035**. Jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk Uji secara Parsial, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Sementara mengukur hubungan signifikansinya, maka diketahui bahwa nilai Sig untuk Budaya Kerja sesuai hasil analisis Linear Berganda adalah **0.006**, hal ini dapat diartikan bahwa Nilai Sig Budaya Kerja lebih kecil dari Nilai Sig (α)=0.05. Sehingga kesimpulan yang diambil adalah Budaya Kerja secara

signifikan mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Merujuk pada kedua hasil perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki pola hubungan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng Sehingga dapat dinyatakan bahwa Hipotesis yang diajukan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2)

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel Independen (X) menjelaskan korelasi hubungan dengan Variabel Dependen (Y).

Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 5.7
Analisis Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.348	3.29353

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Uji Determinasi (*Uji R Square- R^2*) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 5.7, menunjukkan bahwa nilai *R Square*

yang diperoleh adalah **0,402** atau jika hasil tersebut dipersentase maka nilainya adalah **40,2%**. Hasil Analisis Uji Determinasi ini dapat diartikan bahwa Motivasi, Komitmen dan Budaya Kerja mampu menjabarkan Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng sebesar **40,2%** sementara selebihnya dijabarkan oleh beberapa variabel lainnya yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Tingkat Korelasi atau Hubungan Literasi dan Inklusi Keuangan yang didasarkan pada Nilai *R Square* yang diperoleh dari hasil analisis Uji Determinasi yakni 0,480, maka menurut pandangan dari Darwin, Muhammad dkk (2021) Tingkat Korelasi yang diperoleh berada pada rentang Nilai 0 s.d 0,49 atau dapat dinyatakan bahwa Tingkat Korelasi antara Motivasi, Komitmen dan Budaya Kerja mampu menjabarkan Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dapat dianggap Tidak Terlalu Kuat atau Lemah

6. Uji F (Uji Simultan)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

- 1) Berdasarkan nilai Signifikansi
 - a) Jika diperoleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya

orgsnisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa.

- b) Jika diperoleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $< \text{Nilai Sig } \alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya orgsnisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa.
- 2) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel} yang tersedia pada ($\alpha=5\%$) dengan $df=k; n-(k+1)$
 - c) Jika diperoleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $< F_{Tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa artinya bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya orgsnisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa.
 - d) Jika diperoleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $< F_{Tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya orgsnisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa.
 - a) Untuk memperoleh nilai F_{Tabel} dapat dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

$$Df = k; n-(k+1)$$

Dimana

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Independen

$$Df = 3; 99 - (3 + 1)$$

$$Df = 3 ; 95$$

Sehingga dari hasil tersebut ditetapkan bahwa nilai F_{Tabel} berdasarkan Tabel Dstribusi nilai F diperoleh **3.95** Melihat apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara artinya bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya orgsnisasi terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa, dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5.8
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.794	3	80.265	7.399	.001 ^b
	Residual	357.963	33	10.847		
	Total	598.757	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Org, Motivasi Kerja, Komitmen Org

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis Uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 5.8 meberikan gambaran bahwa nilai F_{Hitung} yang diperoleh yakni sebesar **7.399**, sementara untuk Nilai Signifikansi adalah sebesar **0,001**. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan dapat dinyatakan bahwa :

- a) Hasil analisis menunjukkan bahwa Nilai F_{Hitung} yang diperoleh adalah sebesar **7.399** atau lebih besar dari nilai F_{Tabel} yakni **2,089**, merujuk pada hasil analisis ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa kabupaten soppeng.
- b) Hasil perbandingan untuk Nilai Signifikansi, berdasarkan Hasil analisis diperoleh bahwa Nilai Signifikansi dari hasil analisis yakni **0.01** atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi **0.05**. Maka kesimpulan yang dapat diambil yakni H_0 ditolak dan H_a hal ini dapat di artikan bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa kabupaten soppeng.

Berdasar pada kedua hasil penjabaran tersebut maka untuk hubungan pengaruh jika secara bersama bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, komitmen dan budaya organisasi jika secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) Kec. Marioriawa kabupaten soppeng, atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan diterima

C. Pembahasan.

1. *Motivasi Kerja Memiliki Pola Hubungan Pengaruh secara positif yang tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.*

Lingkup kerja pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng adalah memberikan pencerahan kepada Petani dalam meningkatkan pemahaman mereka terkait dengan Teknologi Pertanian, sehingga motivasi terbesar dari seorang penyuluh adalah Keberhasilan Panen dari setiap Petani, artinya semakin baik tingkat keberhasilan petani dalam mengelola usaha pertanian mereka, maka hal ini menjadi sebuah kepuasan tersendiri dari seorang penyuluh.

Motivasi sesuai dengan pemaknaannya sebagaimana dikemukakan oleh Johansen Dayani (2023) adalah kemampuan dari seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan, hal ini pada dasarnya sejalan dengan keinginan dari seorang penyuluh agar petani dapat mengikuti arahan tentang pemanfaatan teknologi yang berkaitan dengan pengelolaan pertanian, artinya makna dari motivasi lebih dominan

sebenarnya kepada diri seorang petani sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Sementara dari sisi lainnya jika dikaitkan Kinerja seorang Penyuluh adalah meningkatkan pengetahuan dari petani melalui pelatihan atau penyuluhan, sehingga motivasi dari segi makna pencapaiannya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun jika motivasi dikaitkan dengan bagaimana melihat petani berhasil tentunya akan berbeda konsepnya.

Mengkaji peran motivasi dalam diri seorang Penyuluh dapat dikatakan sejalan dengan maksud dari hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hasmita (2023) bahwa kebutuhan bagi penyuluh sangat tergantung pada tingkat keinginan dan kemauan dari petani dalam menggunakan Teknologi Pertanian, artinya tingkat kinerja dari seorang penyuluh akan termotivasi jika Petani memiliki keinginan berpartisipasi dalam setiap pertemuan, petani mampu menerapkan teknologi yang diberikan dan petani mampu meraih keberhasilan dalam usaha pertaniannya.

Sedangkan Nur Vita (2023) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja seorang Pegawai, temuan ini sebenarnya tidak berbeda dengan apa yang dijadikan hasil dalam penelitian ini, karena orientasi motivasinya berbeda. Dimana pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja di

Balai Penyuluh Pertanian, namun pengaruhnya tidak selalu signifikan secara statistik. Faktor-faktor lain seperti budaya kerja, kepuasan kerja, dan kondisi lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan kinerja penyuluh.

Terhadap hasil penelitian dari Kasyifillah (2023) dan Rahmat Hidayat (2021) yang juga melihat bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, tentunya tidak dapat pula dipersamakan tentang tidak berpengaruhnya Motivasi pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, sebab untuk penghargaan tentang Disiplin Kerja dan juga Capaian Kinerja secara Kuantitatif menjadi berbeda dengan tugas seorang penyuluh, dimana permasalahan Disiplin Kerja tentunya modelnya berbeda dengan mereka yang aktif dalam pengelolaan bidang administrasi, sebab terkadang seorang penyuluh berada di Lokasi Pertanian tidak didasarkan atas jam kerja.

Penelitian yang dianggap memiliki relevansi kuat terhadap hasil yang diperoleh dalam kasuistik pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, sebagaimana dikemukakan oleh Ahmad Syauqi (2023) bahwa keberadaan dari Motivasi kerja dalam bentuk apapun itu adalah faktor yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai, artinya motivasi yang dijadikan dasar oleh

para Penyuluh adalah keberhasilan Petani, bukan pada persoalan penghargaan atau perhatian dari pihak manajemen.

2. *Komitmen Organisasi Memiliki Pola Hubungan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*

Komitmen Kerja dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, tentunya hal ini jika dilihat dari sistem kerja yang ada pada Balai Penyuluhan, maka Komitmen merupakan hal sangat penting, sebab tugas dari para penyuluh 80% berada dilapangan, artinya dibutuhkan sebuah komitmen dari para penyuluh terhadap tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi yakni meningkatkan taraf hidup petani.

Mengukur Komitmen seorang pegawai pada sebuah organisasi tentu tidak dapat disamakan, sebab karakteristik pekerjaan menjadi pembedanya. Demikian halnya dengan kondisi pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Ukuran komitmen berdasarkan Tugas pegawai BPP melibatkan penyuluhan, pelatihan, dan bantuan teknis kepada petani. Komitmen mereka dapat dipengaruhi oleh seberapa besar mereka merasa berhasil dalam meningkatkan hasil pertanian dan kesejahteraan petani.

Bentuk komitmen yang banyak terbangun dalam diri seorang Penyuluh jika didasarkan pada beberapa unsur dalam Komitmen Kerja berada pada Kategori Komitmen Afektif, dimana para Penyuluh

merasakan kebanggaan sebagai bagian dari unsur pemerintahan yang bergerak untuk meningkatkan kesejahteraan dari para petani, konsep ini sejalan dengan hasil temuan dari Moh. Rizal (2023) bahwa seorang pegawai merasa bagian dari organisasi dan memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi dimana mereka bekerja.

Mendukung hal tersebut, Setiap pegawai memiliki tanggung jawab khusus, seperti memberikan penyuluhan, pelatihan, dan dukungan teknis kepada petani. Rasa tanggung jawab ini mendorong mereka untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang optimal.

Penegasan serupa juga dikemukakan oleh Faradillah Sandy (2023) bahwa terkadang dalam sebuah organisasi Komitmen dari Pegawai mampu terbangun dengan baik, hanya saja tidak mampu mendukung kinerja mereka karena tidak adanya keinginan untuk melakukan inovasi, sehingga dinyatakan bahwa Komitmen tidak memberikan dukungan terhadap Kinerja seorang Pegawai, olehnya itu dalam konsep ini hal yang dituntut kepada setiap unsur dalam sebuah organisasi yakni pengembangan diri, agar mereka mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik

Ivan Fanani Qomusuddin (2022) juga menekankan bahwa Komitmen Organisasi menjadi hal sangat penting khususnya pada

kondisi dimana seorang pegawai diterapkan dedikasi pekerjaan pada dirinya, dimana peran operator tidak berbeda jauh dengan penyuluh, yang dapat memanfaatkan semua bentuk peluang untuk kepentingan pribadi, namun karena terbangunnya sebuah komitmen untuk organisasi sehingga mereka menempatkan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi.

Kondisi inilah yang tergambarkan dalam isian kusioner para Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, menunjukkan bahwa pegawai di BPP Kecamatan Marioriawa telah berhasil membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi. Mereka lebih memilih untuk memprioritaskan kepentingan organisasi dan masyarakat, sehingga dapat dilihat bahwa Komitmen dalam diri mereka telah terbangun secara baik yang lebih dominan berorientasi pada organisasi

3. *Budaya Organisasi Memiliki Pola Hubungan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng*

Budaya Kerja dalam sebuah organisasi sering diartikan sebagai penciri atau pembeda dengan pola atau budaya pada organisasi lainnya, dan tentunya hal ini juga berlaku pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, dimana orientasi kerja dari sebahagian besar Pegawai adalah sebagai Penyuluh dan aktivitas mereka 80% di Lapangan dibanding di Kantor, tentu Budaya Kerja yang terbangun akan

berbeda dengan instansi lain dengan pola kegiatan lebih dominan bersifat administrative dibanding bersentuhan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

Kesepahaman yang terbangun pada semua Pegawai dalam lingkup Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, bahwa Tenaga Penyuluh dan Pegawai Administratif yang ada di Kantor, ruang lingkup tugas mereka berbeda, sehingga untuk permasalahan Disiplin Kerja dan juga Kehadiran tentunya memiliki perlakuan berbeda, dan budaya ini telah terbangun secara baik, olehnya itu persoalan adanya gesekan atau adanya perbedaan perlakuan tidak dijadikan sebuah permasalahan dikalangan pegawai.

Terdapat beberapa Budaya Kerja yang terbangun dalam konsep kerja pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, sehingga dari konsep budaya tersebut banyak melahirkan rasa nyaman karena adanya rasa saling menghargai diantara sesama pegawai. Hal inilah yang ditegaskan oleh Yana Rosdiana (2023) bahwa Budaya Kerja memiliki Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan indikasi bahwa pihak Manajemen harus mampu menjaga Budaya Positif yang telah terbangun dan selalu memperhatikan semua aspek-aspek pada Budaya Organisasi.

Kusuma Candra Kirana (2022) menyikapi berbeda tentang Budaya Kerja, dimana menurut pandangannya bahwa Item Kerja yang dilakukan oleh seorang Pegawai tidak terkait dengan Budaya Kerja yang dibangun dalam sebuah organisasi, sementara dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Ivan Fanani (2022) dan Sitio, V. S. S (2021) bahwa secara spesifik Budaya Kerja tidak memiliki hubungan secara langsung dengan Kinerja seorang Pegawai, akan tetapi dengan adanya Budaya Kerja secara umum dapat mendorong etos kerja sehingga melahirkan Kinerja yang baik dan bahkan akan semakin meningkat.

Pernyataan senada juga dikemukakan oleh Nur Vita (2023) bahwa peran dari Budaya Kerja dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat besar, sebab dengan adanya Budaya Kerja Positif akan melahirkan iklim kerja menjadi semakin baik, hal ini tentunya akan mendorong seseorang untuk nyaman dalam bekerja sehingga kinerja dapat dipertahankan bahkan akan lebih ditingkatkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. Motivasi kerja memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Penyuluh Pegawai Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, Indikator yang memiliki kontribusi terbesar pada motivasi kerja yakni indikator, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan pada motivasi kerja dan efektivitas pelayanan. Penyuluh pertanian memainkan peran kunci dalam membantu petani dan masyarakat agraris, sehingga tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas
2. Komitmen Organisasi Memiliki Pola Hubungan yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Indikator yang memiliki kontribusi terbesar pada komitmen organisasi yakni indikator Keinginan untuk Mencapai Kesuksesan Organisasi, komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa semua anggota organisasi bekerja menuju tujuan yang sama. Dalam hal ini, balai penyuluh pertanian (BPP) Kec.Marioriawa

Kabupaten Soppeng dalam meningkatkan komitmen, organisasi harus fokus pada membangun lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan yang adil, dan menjaga komunikasi yang terbuka serta jelas antara penyuluh, petani dan masyarakat.

3. Budaya Organisasi Memiliki Pola Hubungan yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Indikator yang memiliki kontribusi terbesar pada budaya organisasi yakni indikator Aturan Perilaku Yang Harus Dipatuhi dalam budaya organisasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, profesional, dan harmonis. Aturan ini membantu penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas mereka dengan cara yang mendukung tujuan organisasi serta memenuhi harapan masyarakat dan petani Dalam hal ini, balai penyuluh pertanian.

B. Saran-saran

Hal-hal yang dapat disarankan khususnya bagi para penyuluh pertanian terkait dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain :

1. Badan penyuluh pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa kabupaten soppeng baiknya meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, terutama kebijakan yang dapat memotivasi kinerja penyuluh, seperti peningkatan jenjang karir, fasilitas, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun non formal dan kenyamanan

kerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja penyuluh dan akan menjadi nilai tambah baik bagi penyuluh maupun pemerintah.

2. Pihak pengambil kebijakan perlu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian, melalui penyelenggaraan pelatihan yang terintegrasi pada peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, yaitu (1) Kemampuan merencanakan program penyuluh dan (2) Kemampuan kepemimpinan penyuluh
3. Kepada pihak kampus dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan, mendukung perkembangan mahasiswa, dan memperkuat hubungan antara kampus dengan masyarakat
4. Kepada penelitian selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian yang sama tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Penyuluh Pertanian (BPP) diharapkan mengambil metode yang beda atau variabel yang berbeda agar menjadi perbandingan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, Volumen 1 Nomor 3, Hal : 134–143
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767-774.
- Ahmad Syauqi; Tomi Riyadi, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Padabadan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari Volume 2 Nomor 3. Januari 2023 Page: 377-391*
- Asyitah, S., Meutia, M., Heriani, H., MUNIARTY, P., & Wulandari, W. (2022). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA, SUPPORT PIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN KOTA BIMA. *Jambura Economic Education Journal*, 4(2), 135-141.
- Ananda Febriani G. Usbal, Muhammad Hidayat, Fatmasari, 2022. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi Kasus DP3A Kota Parepare). *JMMNI : Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 3 Nomor 3 Juni 2022; Hal. 396 –410
- Andra Satya Alam 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 1, Maret.
- Ansori, M. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, Ardani Nur Istiqomah, 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumh Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi*. Volume 2 No. 2 Desember 2022
- Darwin, Muhammad dkk. 2021. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Dessler, G. 2020. Human Resource Management (16th ed.). New York: Pearson Education

- Dickdik Sodikin, Djaka Permana, Suhenda Adia, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru. Penerbit Salemba
- Faradillah Sandy, Sukisno Selamat Riadi, Syaharuddin Y, Sutikno, 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)* Vol. 1 No. 1, 2023 (11-20)
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Hadijaya, Y. 2020. Budaya Organisasi. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hariandja, M. T. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasmita, M. Zainal S, Ade Irma Surani Haliq, 2023. Kajian Potensi Penyuluh Pertanian di Kabupaten Luwu Indonesia : Analisis Peran Faktor Personal, Motivasi, dan Kompetensi dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Pertanian*. Vol. 20 No. 1, 2023, 69-78
- Heri Prabowo Almansyah Rundu Wonua Andry Stepahnie Tititn, 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* Vol. 2 No. 4 December 2023
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. 2021. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.
- Ivan Fanani Qomusuddin: Maria Nurhayaty, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitemen Organisasi Terhadap Kinerja Operator dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Teknologi* Vol. 09 No. 01 September 2022
- Idrus, I., & Nur, M. (2023). PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGOPTIMALKAN FUNGSI BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDes) DI DESA LABAE KEC. CITTA KABUPATEN SOPPENG. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 264-270.
- Johansen Dayani dan Carol Daniel Kadang, 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra

Harapan Anugrah Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No. 4/2020 Hal: 969-976

- Jufrizen., & Rahmadhani, K. Nurul. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79, ISSN: 2654-4326
- Juniarti, A. T., & Puti, D. G. 2021. Faktor - Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Cetakan Pertama. CV. Pena Persada, Jawa Tengah.
- Kasyifillah., Mochammad Hilmy.2023. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 12, Nomor 7, Juli 2023
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & Irawati, L. 2021. Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan I). CV. AA. Rizky.
- Kusuma Candra Kirana, Ignatius Soni Kurniawan, Fikri Cahyana Putra, 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis* Volume 21 Nomor 1 : Hal : 30 - 38
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. Penerbit IAP 2021
- Maria Jeanice Kurniawati, Ignatius Soni Kurniawan, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Citizenship Behavior Pegawai Kantor Kapanewon Depok, J-MAS *Jurnal Manajemen dan Sains*, Volume 9, Nomor 1 (2024): April, Hal : 34-41
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT Remaja Rosdakarya
- Moh. Rizal, Heldy Vanni Alam, Lisda L. Asi, 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jambura)* : Vol 5. No 3. January 2023
- Mahulauw, F. A., Thenu, S. F. W., & Siwalette, J. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(01), 80-90.
- Muhammad Andi Prayogi, 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior, *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 2021, hal 1068-1076
- Nurdayanti, 2024. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Garokgek

Purwakarta. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

- Nur Vita Nugraheni, 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora, *Innovation, Theory& Practice Management Journal Universitas* 17 Agustus 1945 Semarang, Volume2, Issue: 1, Januari2023
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Parman, Farhan, and Fitriyani Syukri. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Jaya Cabang Parepare." *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4.2 (2023): 271-277
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 26/Permentan/OT.140/4/2012 Tentang Pedoman Pengelolaan Balai Penyuluhan
- Pramana, D., & Rafinda, M. S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Agriland: Jurnal Ilmu Pertanian*, 10(2), 171-177.
- Rahmat Hidayat, 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* Volume 5 No. 1 Maret 2021.
- Ramadhani, M., & Heliyani, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 1236-1241.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 10(2), 767-774.
- Rusmin Nuryadin, Yadi Arodhiskara, Sisni Miayu. 2023. Influence Of Local Culture On Quality Employee Work At PT. Hadji Kalla Toyota City Parepare. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume 4, Nomor 1, Februari 2023
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Seriwati Ginting, 2023. Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh. Penerbit: Ideas Publishing
- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Syafruddin, S., & Nurdiansyah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pemerintahan: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 3(1), 136-148.

Wardhana, A. 2021. Konsep Komitmen Organisasional. Bandung.