

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KEC.MARIORIAWA KABUPATEN SOPPENG

The influence of work motivation, commitment and organizational culture on office performance Agricultural extension center (BPP)
Kec. Marioriawa soppeng district

YUSNI¹, Ruslang T², Sudirman³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131
uniy54321@gmail.com¹, ruslangfeb@gmail.com², sudhyr9999@gmail.com³

Abstrak

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif yang menjadikan semua Pegawai sebagai Responden yakni sebanyak 37 orang, sehingga model sampel yang digunakan yakni Sampel Populasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), sehingga dari hasil analisis hasil yang diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif berpegaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor balai penyuluh pertanian (BPP) Kec.Marioriawa Kabupaten Soppeng, Komitmen Organisasi Memiliki Pola Hubungan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, Budaya Organisasi Memiliki Pola Hubungan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

kata kunci : Motivasi kerja; Komitmen organisasi, Budaya organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The aim to be achieved in this research is to determine the relationship between the influence of work motivation, commitment and organizational culture on employee performance. This research uses a quantitative method approach which makes all employees as respondents, namely 37 people, so that the sample model used is population. Data processing in this research uses the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) analysis tool, so that from the results of the analysis the results obtained show that motivation has a positive and insignificant influence on employee performance at the office of the agricultural extension center (BPP) Marioriawa District, Soppeng Regency. Organizational Commitment Has a Relationship Pattern of Significant Influence on the Performance of Agricultural Extension Center (BPP) Employees, Marioriawa District, Soppeng Regency, Organizational Culture Has a Relationship Pattern of Significant Influence on the Performance of Agricultural Extension Center (BPP) Employees, Marioriawa District, Soppeng Regency

keywords : Work motivation; Organizational commitment, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia pada setiap organisasi tentunya memiliki persamaan, walaupun secara spesifik peran mereka tentunya di sesuaikan dengan tujuan dari sebuah organisasi. Tentunan terhadap peran tersebut juga menjadi berbeda, hal ini



dapat di lihat dari kondisi sebuah organisasi yang megharapkan 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 di pengaruhi 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 di sebut 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, demikain 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 sesederhana 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 dibawahi, 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 diri pada 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. Mariorawa 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. Mariorawa kabupaten soppeng.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yang dilakukan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kec. Mariorawa Kabupaten Soppeng, Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kec. Mariorawa Kabupaten Soppeng yang berjumlah sebanyak 37 pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1) Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah sebuah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden 3) Studi kepustakaan adalah data yang di peroleh dari Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: 1. Jenis Data Berdasarkan Sifatnya 1) Data Kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan yang diperoleh dari hasil isian kusioner atau data berupa angka yang dapat distatistikkan 2) Data Kualitatif Merupakan data yang berbentuk selain angka yang dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Jenis data berdasarkan sifatnya 1). 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 2). Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, data-data tersebut dapat berupa dokumentasi, referensi buku-buku.

Teknik Analisis Data

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

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.

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).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig α = 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 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. Hasil analisis untuk Sig. (2-Tailed) diperoleh nilai 0.000, untuk semua indikato artinya bahwa nilai tersebut masih lebih kecil dari Nilai Sig (α) = 0,05. Berdasarkan Perbandingan tersebut mempertegas bahwa semua Indikator dinyatakan Valid.

2. Uji Realibilitas

Tabel 2 Uji Realibilitas

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlatio n	Squared Multiple Correlatio n	Cronbach' s Alpha if Item Deleted	Interpreta si
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

hasil analisis pada Tabel 2 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.

3. Uji Normalitas

Tabel 3 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 3 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.

4. Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1.650	5.314		-.310	.758	
1	Motivasi kerja	.301	.214	.190	1.403	.170
	Komitmen Organisasi	.330	.148	.315	2.221	.033
	Budaya Organisasi	.401	.137	.413	2.925	.006

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 4 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$\text{Kinerja} = -1.650 + 0.301(X_1) + 0.330(X_2) + 0.401(X_3) + e$$

Uraian dari persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

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.

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.

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.

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

5. Uji hipotesis

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.

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.

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 Mariorawa Kabupaten Soppeng

6. Koefisien Determinasi atau Uji R Square (R^2)

**Tabel 6 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 6, 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 Mariorawa 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 diyatakan bahwa Tingkat Korelasi antara Motivasi, Komitmen dan Budaya Kerja mampu menjabarkan Kinerja Pegawai pada Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Mariorawa Kabupaten Soppeng dapat dianggap Tidak Terlalu Kuat atau Lemah.

7. Uji T

**Tabel 7 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 7 memberikan 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 :

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.

SIMPULAN 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 kepeimpinan 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
- Dickdick 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.



- 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 Citizenship Behavior, *Proceeding 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.