

## Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan

Lamella Nintha Pinem, Luis Marnisah

Program Pasca Sarjana, Universitas Indo Global Mandiri  
lamellaninthapinem@gmail.com, luismarnisah@uigm.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and demonstrate the Influence of Motivation, Compensation, and Work Culture on the Performance of Agricultural Extension Workers in Ogan Ilir Regency. The methods used in this study are descriptive analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results of this study are as follows: (1) Motivation of agricultural extension workers has a positive and significant effect on their performance with a t value of 2.273 > t table 1.653. This motivation enhances the performance of agricultural extension workers when they independently complete their tasks and responsibilities. (2) Compensation has a positive and significant effect on the performance of agricultural extension workers with a t value of 3.435 > t table 1.653. Timely payment of wages or salaries by the institution enhances the performance of agricultural extension workers in independently completing their tasks and responsibilities. (3) Compensation also has a positive and significant effect on the performance of agricultural extension workers with a t value of 3.872 > t table 1.653. A work culture that emphasizes readiness to take risks in responsible work also contributes to the improvement of agricultural extension workers' performance when working independently. (4) Simultaneously, motivation, compensation, and work culture have a positive and significant effect on the performance of agricultural extension workers in Ogan Ilir Regency with a significance level of 0.001 < 0.05 and an F value of 25.832 > F table 2.654. All independent variables have a positive effect on the performance of agricultural extension workers, indicating that the higher the independent variables, the higher the performance of agricultural extension workers in Ogan Ilir Regency..*

**Keywords:** Author Guidelines; Journal Al-Kharaj; Article Templates

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, Uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Motivasi penyuluh pertanian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja mereka dengan t hitung 2,273 > t tabel 1,653. Motivasi ini meningkatkan kinerja penyuluh pertanian saat mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara mandiri, (2) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung 3,435 > t tabel 1,653. Upah atau gaji yang diberikan secara tepat waktu oleh instansi meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara mandiri, (3) Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan t hitung 3,872 > t tabel 1,653. Budaya kerja yang menekankan kesiapan mengambil risiko dalam pekerjaan bertanggung jawab juga berkontribusi pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian saat bekerja mandiri dan (4) secara bersamaan, motivasi, kompensasi, dan

budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan F hitung  $25,832 > F$  tabel  $2,654$ . Semua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi variabel independen, semakin tinggi pula kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Kinerja, Analisis regresi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang andal merupakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena pengetahuan dan kompleksitas sosialnya yang sulit ditiru oleh pesaing. Reformasi birokrasi ditujukan untuk memperbaiki birokrasi pemerintah agar sesuai dengan prinsip manajemen modern dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat. Kesuksesan reformasi ini juga bergantung pada penanganan efektif terhadap sifat, karakter, motivasi, dan emosi yang beragam pada setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks penyuluhan pertanian, aparat pemerintah memegang peranan kunci sebagai pelaksana peraturan dan manajemen pelayanan publik, yang kinerjanya dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kemajuan ekonomi pertanian, misalnya, sangat tergantung pada kualitas SDM pertanian dan efisiensi manajemen mereka. Faktor penting lainnya adalah kelembagaan penyuluh pertanian, yang bertugas sebagai agen perubahan dan pendukung bagi petani untuk mengadopsi teknologi pertanian yang lebih maju. Namun, tantangan seperti kekurangan penyuluh yang berkualitas, perbedaan persepsi tentang penyuluhan, dan kelemahan dalam pengelolaan dan infrastruktur sering menghambat efektivitas penyuluhan. Oleh karena itu, perlu ada upaya sistematis untuk meningkatkan motivasi, kompensasi, dan budaya kerja di kalangan penyuluh pertanian, yang semua faktor tersebut terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Studi lebih lanjut diusulkan untuk menganalisis lebih dalam "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan", yang diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dan secara keseluruhan berhasil mengembangkan sektor pertanian yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Dari uraian di atas, terdapat hal yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir. Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh peneliti tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai yaitu untuk Menganalisis dan membuktikan Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir

## METODE PENELITIAN

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

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir bertanggung jawab atas urusan pemerintahan di bidang Ketahanan Pangan dan Pertanian. Untuk mendukung pelaksanaan tugas ini, dibentuk Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di setiap kecamatan, sesuai SE Menteri Dalam Negeri Nomor: 520/2017. BPP berperan sebagai pusat koordinasi dan sinkronisasi kegiatan pembangunan pertanian, pusat data dan informasi, pembelajaran, konsultasi agribisnis, serta pengembangan kemitraan usahatani. Dengan jumlah desa dan kelurahan mencapai 345, terdapat kebutuhan mendesak untuk menambah jumlah dan meningkatkan kualitas kompetensi tenaga penyuluh lapangan (PPL). Saat ini, terdapat 16 Balai Penyuluhan yang beroperasi di setiap kecamatan di Kabupaten Ogan Ilir.

**Tabel 1. Kelembagaan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir**

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

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

Pembinaan dan penyuluhan pertanian di Kabupaten Ogan Ilir bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap para petani dan keluarganya, sehingga mereka dapat berperan aktif sebagai subjek pembangunan pertanian dan perkebunan. Upaya ini diarahkan untuk mencapai pertanian yang maju, berkualitas tinggi, dan berdaya saing. Kegiatan penyuluhan fokus pada peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan petani dalam menerapkan teknologi pertanian dan perkebunan, serta dalam menciptakan lapangan kerja baru di pedesaan. Mengingat pentingnya peran penyuluh dalam pembangunan pertanian dan perkebunan, peningkatan kemampuan dan kinerja penyuluh pertanian menjadi esensial untuk mencapai efektivitas dan efisiensi usaha tani.

### Karakteristik Responden berdasarkan Usia , Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuisisioner yang diisi oleh responden, data identitas yang diperoleh memberikan gambaran mengenai karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan para Penyuluh Pertanian di bawah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

### Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Valid atau tidaknya suatu item-item pertanyaan pada kuesioner dipengaruhi oleh nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel dan nilai signifikansi < 0,05 (Zamzam dan Marnisah, 2021). Hasil pengujian validitas instrument penelitian dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

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

### Hasil Pengujian Reliabilitas

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

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

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

### Deskripsi Variabel Motivasi

**Tabel 7. Deskripsi Variabel Motivasi**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

Deskripsi variabel motivasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9280 pada skala 1-5. Indikator dominan variabel motivasi adalah Mt.03, yaitu pegawai menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja dengan koefisien 4,2634. Sedangkan indikator terendah adalah Mt.02, yaitu sistem kepegawaian dan prosedur sangat mudah dalam peningkatan karir, dengan koefisien 3,5645.

### Deskripsi Variabel Kompensasi

**Tabel 8. Deskripsi Variabel Kompensasi**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

Pada Tabel diatas, Deskripsi variabel kompensasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah baik dengan rerata koefisien 3,9151 pada skala 1-5, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa indikator dominan variabel kompensasi adalah Kp.01, yaitu instansi tepat waktu dalam memberikan upah atau gaji dengan koefisien 4,4355. Sedangkan indikator terendah adalah Kp.04, yaitu instansi menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dengan koefisien 3,5323. Dapat disimpulkan bahwa deskripsi variabel kompensasi penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir dalam kategori baik.

### Deskripsi Variabel Budaya Kerja

**Tabel 9. Deskripsi Variabel Budaya Kerja**

Kode Item	Pernyataan	Rerata
BK.01	Suasana kerja mendukung terhadap kreativitas pegawai	3,8978
BK.02	Pegawai memiliki disiplin kerja dan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan	4,0914
BK.03	Pegawai siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	4,0968

BK.04	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan dan bersikap adil	3,9785
BK.05	Seluruh pegawai menjalin kerja sama yang baik	3,7419
<b>Rerata Variabel Budaya Kerja</b>		<b>3,9613</b>

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

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

### Deskripsi Variabel Kinerja

**Tabel 10. Deskripsi Variabel Kinerja**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

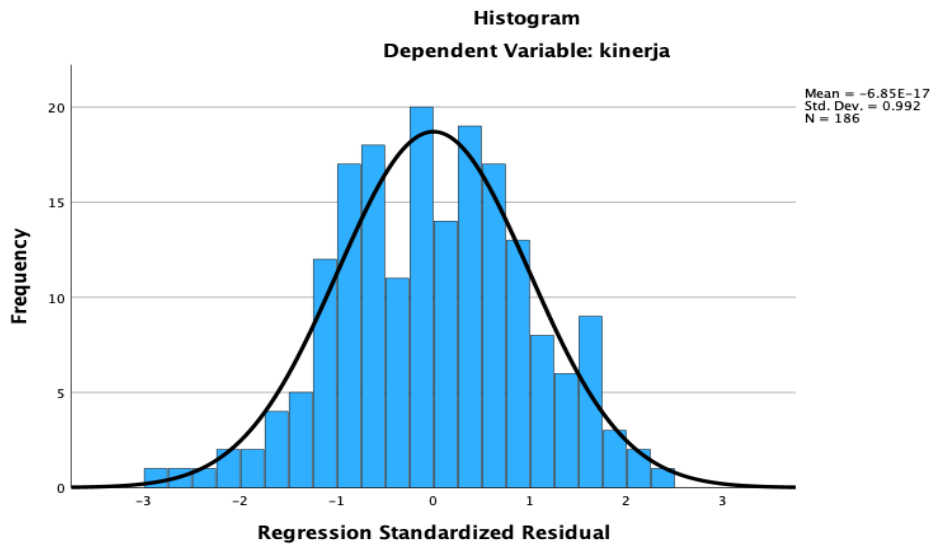
Gambaran kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir adalah sangat tinggi dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.10. Gambaran kinerja penyuluh menunjukkan bahwa indikator dominan variabel budaya kerja adalah Kj.04, yaitu pegawai menyelesaikan tanggung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

### Hasil Pengujian Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Histogram Bel

Sumber: Output SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat bahwa sig. (2-tailed) > 0,05 yaitu sebesar 0,200. Dengan demikian, variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi telah memenuhi uji normalitas terdistribusi secara normal yang artinya data sampel berdistribusi secara normal. Hasil serupa juga dapat dilihat pada metode grafik histogram bel pada Gambar 1. Pada histogram diatas, diagram terbentuk seperti bel dan tidak condong ke kiri atau ke kanan, sehingga data penelitian dinyatakan normal.

### Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Parameter digunakan untuk menilai tidak ada kolinearitas pada Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 (Zamzam dan Marnisah, 2021). Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini, selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 11, menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance > 0,10 yaitu 0,797 untuk variabel motivasi (Mt), 0,763 untuk variabel kompensasi (Kp) dan 0,690 untuk variabel budaya kerja (BK). Selanjutnya nilai VIF juga memenuhi kriteria < 10 yaitu 1,254 untuk variabel motivasi (Mt), 1,311 untuk variabel kompensasi (Kp), dan 1,449

untuk variabel budaya kerja (BK). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

### Uji Heteroskedastisitas

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

**Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 14. Koefisien Regresi**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel, dapat diketahui bahwa nilai konstan yaitu 9,545, sedangkan koefisien variabel kinerja 0,144, koefisien variabel kompensasi 0,196 dan

koefisien variabel budaya kerja 0,248. Berdasarkan hal tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

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

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel motivasi, kompensasi, dan budaya kerja mempunyai arah koefisien regresi yang bertanda positif terhadap kinerja.
2. Koefisien regresi motivasi memberikan nilai 0,144 yang berarti bahwa motivasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien regresi kompensasi memberikan nilai 0,196 yang berarti bahwa kompensasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien regresi budaya kerja memberikan nilai 0,248 yang berarti bahwa budaya kerja yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

### Hasil Pengujian Parsial (Uji T)

Tabel 15. Hasil Uji T (Uji Parsial)

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan hasil pengujian hipotesis-1 bahwa secara parsial variabel motivasi (Mt) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$ . Diperoleh t hitung  $2,273 > t$  tabel  $1,653$ , sehingga  $H_0.1$  ditolak dan  $H_a.1$  diterima, bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil pengujian hipotesis-2 secara parsial kompensasi (Kp) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Diperoleh t hitung  $3,435 > t$  tabel  $1,653$  sebagaimana tersebut dalam Tabel 4.14. Dengan demikian  $H_0.2$  ditolak dan  $H_a.2$

diterima, bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis-3 bahwa secara parsial budaya kerja (BK) berdasarkan Tabel 13, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t$  hitung  $3,872 > t$  tabel  $1,653$ . Dengan demikian,  $H_0.3$  ditolak dan  $H_a.3$  diterima, bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

### Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

Uji simultan pada penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Uji simultan dilakukan dengan langkah membandingkan dari  $F$  hitung dan  $F$  tabel. Hasil uji simultan dengan tools SPSS versi 29 dapat dilihat pada Tabel 4.15. Hasil pengujian hipotesis-4 bahwa secara simultan motivasi (Mt), kompensasi (Kp), dan budaya kerja (BK) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Selanjutnya diperoleh  $F$  hitung  $25,832 > F$  tabel  $2,654$ . Dengan demikian,  $H_0.4$  ditolak dan  $H_a.4$  diterima, yaitu bahwa secara simultan terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 16. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

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

Sumber: Output SPSS Diolah (2024)

### Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Ilir

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir. Analisis data dengan SPSS versi 29 mengkonfirmasi bahwa variabel motivasi (Mt) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh dengan tingkat signifikansi  $0,024$ , yang lebih rendah dari  $0,05$ , dan  $t$  hitung  $2,273$  yang lebih besar dari  $t$  tabel  $1,653$ .

Responden memberikan penilaian positif terhadap motivasi dengan rerata koefisien  $3,9280$  pada skala  $1-5$ , dan terhadap kinerja dengan rerata  $4,2237$  pada skala yang sama, menunjukkan kinerja yang sangat tinggi. Indikator dominan motivasi adalah pegawai yang merasa nyaman dalam bekerja, dengan koefisien  $4,2634$ , dan indikator dominan kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan tugas secara mandiri, dengan koefisien  $4,3763$ . Ini mengindikasikan bahwa

kenyamanan kerja berpengaruh kuat terhadap penyelesaian tanggung jawab secara mandiri.

Namun, indikator terendah untuk motivasi adalah sistem kepegawaian dan prosedur yang mendukung peningkatan karir, dengan koefisien 3,5645, sementara dukungan pimpinan untuk pengembangan pegawai adalah indikator terendah kinerja, dengan koefisien 3,9624. Hasil ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam sistem kepegawaian dan dukungan pengembangan pegawai.

### **Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.**

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir. Analisis menggunakan SPSS versi 29 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (Kp) memengaruhi kinerja penyuluh pertanian secara signifikan dengan tingkat signifikansi 0,001 dan t hitung 3,435, yang jauh melampaui t tabel 1,653.

Responden memiliki persepsi positif terhadap kompensasi dengan rerata koefisien 3,9151 dan kinerja dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5. Indikator dominan untuk kompensasi adalah kecepatan instansi dalam memberikan gaji, dengan koefisien 4,4355, sementara indikator dominan untuk kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tepat waktu berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja independen penyuluh.

Namun, indikator terendah untuk kompensasi adalah penyediaan fasilitas kerja yang memadai oleh instansi, dengan koefisien 3,5323, menunjukkan ruang untuk perbaikan dalam aspek ini. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menemukan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia, dan oleh Muhlisin dan Restu (2018) yang juga mendapati pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja penyuluh pertanian.

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

alat yang efektif dalam mencapai, memelihara serta mempertahankan semangat kerja yang produktif.

### **Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir**

Kerangka pemikiran teoritis ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja di lingkungan penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir berkontribusi pada peningkatan kinerja penyuluh pertanian. Analisis data menggunakan SPSS versi 29 memperlihatkan bahwa variabel budaya kerja (BK) secara signifikan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah ambang 0,05 dan nilai t hitung 3,872 yang melampaui t tabel 1,653.

Responden memiliki persepsi yang baik terhadap budaya kerja dengan rerata koefisien 3,9613 dan persepsi yang sangat tinggi terhadap kinerja dengan rerata koefisien 4,2237. Indikator dominan untuk budaya kerja adalah kesediaan pegawai untuk mengambil risiko dalam melaksanakan tugasnya, dengan koefisien 4,0968, sementara indikator dominan kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendorong pengambilan risiko secara bertanggung jawab berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Namun, indikator terendah dalam budaya kerja adalah kerjasama antarpegawai, dengan koefisien 3,7419, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek kolaborasi. Indikator terendah dalam kinerja adalah dukungan pimpinan untuk pengembangan pegawai, dengan koefisien 3,9624, menunjukkan bahwa masih perlu ada peningkatan dukungan dari pimpinan untuk pengembangan staf. Kedua temuan ini menandai area potensial untuk peningkatan dalam upaya mengoptimalkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir.

### **Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Ogan Ilir**

Kerangka pemikiran Teoritis bahwa motivasi, kompensasi, dan budaya kerja mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir telah dibuktikan melalui analisis statistik menggunakan SPSS versi 29. Hasil menunjukkan bahwa variabel-variabel independen ini berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja penyuluh, dengan tingkat signifikansi 0,001 dan F hitung 25,832 yang melebihi F tabel 2,654.

Persepsi responden terhadap kinerja penyuluh pertanian di daerah ini umumnya baik, dengan rerata koefisien 4,2237 pada skala 1-5. Indikator kinerja dominan adalah kemampuan penyuluh menyelesaikan tanggung jawab secara mandiri, dengan koefisien 4,3763, sementara dukungan pimpinan untuk pengembangan pegawai menunjukkan nilai terendah dengan koefisien 3,9624.

## KESIMPULAN

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

1. Secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan  $t$  hitung  $2,273 > t$  tabel  $1,653$ . Motivasi penyuluh pertanian untuk menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian selama masing-masing penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan  $t$  hitung  $3,435 > t$  tabel  $1,653$ . Kompensasi yang diberikan instansi dengan memberikan upah atau gaji secara tepat waktu, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian selama masing-masing penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan  $t$  hitung  $3,872 > t$  tabel  $1,653$ . Budaya kerja penyuluh pertanian untuk siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian selama masing-masing penyuluh pertanian menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara mandiri.
4. Secara simultan motivasi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Ogan Ilir dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $25,832 > F$  tabel  $2,654$ . Pengaruh yang diberikan dari keempat variabel independent adalah positif, artinya semakin tinggi variabel independent, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan oleh penyuluh pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

## SARAN

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

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi variasi faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja diluar variabel penelitian.
2. Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir perlu meningkatkan sistem kepegawaian dan prosedur agar mudah dalam peningkatan karir penyuluh pertanian.

3. Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir perlu mempertimbangkan penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi kegiatan penyuluhan dilapangan.
4. Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir perlu membangun budaya kerja untuk menjalin kerja sama yang baik bagi sesama pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. dan Hafidzi, A.H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62
- Adiba, F. dan Rosita, D., 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang). *Jurnal Akses STIA Malang*, 5(2), 8-14
- Akuba, I., Imran, S. dan Rauf, A., 2022. Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Agrinesia*, 6 (3), 207-214
- Ali, H., Sastrodiharjo, I. dan Saputra, F., 2022. Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi *Literature Review*). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83-93
- Andjarwati, Tri., 2015. Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1 (1). 45-54.
- Ardita., D.W.P, Sucitiningih. dan Widjanarko, D., 2017. Kinerja Penyuluh Pertanian Menurut Persepsi Petani: Studi Kasus di Kabupaten Landak. *Journal Of Vocational And Career Educational*, 2 (1) (2017), 1-8
- Arifianto, S., Satmoko, S. dan Setiawan, B.M., 2017. Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dan Pada Perilaku Petani Padi di Kabupaten Rembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 1(2), 166-180
- Gary, Dessler. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Permata Puri Media.
- Halim, J. dan Andreani, F., 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Broadway Barbershop* PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Haspika., Salim, M. dan Ilsan, M., 2018. Analisis Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Timur. *Wiratani*, 1(2), 63-77
- Huda, N. (2020). Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan) (S.J. I. Desain (ed.); Vol 13, Issue April). Insan Cendekia Mandiri
- Lasut, E.E., V.P.K. Lengkong dan I.W.J. Ogi. 2017. Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2): 2771-2780.
- Lubis, R.K., 2019. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Serdang Bedagai. *Agriprimatech*, 3(1), 33-40
- Muhlisin dan Restu, R.N., 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas-Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian (THL-TBPP) Pada Badan Pelaksana Penyuluh Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 1 (1), 43-59
- Napitupulu, W.R., Andriyansyah. dan Sembiring, M.G., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 104-115.
- Rizqina, Z.A., Adam, M. dan Chan, S., 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59-69
- Rosmalah, S., Rayuddin., Hartati. dan Sufa B. 2023. Hubungan Karakteristik Penyuluh Dengan Kinerja Penyuluh di Kecamatan Sampara Kabupaten Konawe. *Jurnal Penyuluhan*, 19 (01), 130-140
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Silvia., Bagia, I.W. dan Cipta, W., 2019. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7, 9-15
- Sinaga, T.S. dan Hidayat, R., 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22
- Siregar, M.A., Marbun, P. dan Syaputri, Y., 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area*

- Sutrisno, Edy., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno., Herdiyanti., Asir, M, Yusuf, M. dan Ardianto, R., 2022. Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: *Review Literature. Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 3(6), 3476-3482
- Tarigan, H., 2020. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Pada Era Disrupsi : Upaya Mendukung Agribisnis Inklusif. *Jurnal Penelitian Agro Ekonomi*, 38(2), 89-101.
- Yusuf, M., Echdar, S. dan Rahim, D.R., 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 970-981