

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

Yusni¹, Ruslang T², Sudirman³

Email: uniy54321@gmail.com¹, tantawiruslang26@gmail.com², sudhyr9999@gmail.com³

^{1,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

²Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Hubungan antara motivasi, komitmen, dan budaya organisasi sangat erat dan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Organisasi yang mampu mengelola ketiga faktor ini dengan baik dapat meningkatkan performa individu dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. 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) Kabupaten Soppeng, Komitmen Organisasi Memiliki Pola Hubungan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Soppeng, Budaya Organisasi Memiliki Pola Hubungan Pengaruh yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kabupaten Soppeng

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The relationship between work motivation, commitment, and organizational culture is very close and has a direct influence on employee performance. Organizations that are able to manage these three factors well can enhance individual performance and overall organizational success. The aim of this study is to determine the effect of work motivation, commitment, and organizational culture on employee performance. This research uses a quantitative approach, with all employees (37 people) as respondents, so the sample model used is the Population Sample. The data processing in this study uses the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) analysis tool. The results of the analysis show that motivation has a positive but not significant effect on employee performance at the Agricultural Extension Office (BPP) in Soppeng Regency. Organizational Commitment has a significant influence on employee performance at the Agricultural Extension Office (BPP) in Soppeng Regency. Organizational Culture also has a significant influence on employee performance at the Agricultural Extension Office (BPP) in 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 prilaku 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 pengahragaan 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 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 karyawann 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 kesepahaman 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 kabupaten soppeng.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif yang dilakukan di Kantor Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Soppeng, Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian 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. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)
4. Analisis Regresi Linear Berganda
5. Uji Hipotesis
 - 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

Hasil Penelitian

**Tabel 1 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 1 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.

**Tabel 2 Analisis Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

| Model | 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 2 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 Marioriwawa 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) 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) 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.

**Tabel 3 Analisis Uji Determinasi (R²)
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-R²) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3, 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) 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) Kabupaten Soppeng dapat dianggap Tidak Terlalu Kuat atau Lemah.

Tabel 4 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 Tabel4 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 H₀ ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama bersama-sama Motivasi kerja, Komitmen dan Budaya orgsnisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor balai penyuluh pertanian (BBP) kabupaten soppeng.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja Memiliki Pola Hubungan Pengaruh secara positif yang tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) 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 Mariorawa 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 Mariorawa 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 Mariorawa 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) 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) 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) 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) 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) 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) 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) 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) 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.

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) kabupaten soppeng baiknya meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh, terutama kebijakan yang dapat memotivasi kinerja penyuluh, seperti meningkatkan 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

- 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 BumN Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business)* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nasional Karangturi. Volume 2 No. 2 Desember 2022
- Cantika, T., 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.
- 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.

- Idrus, I., & Risdah, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 115-123.
- 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.
- Irwan (2018). Analysis Of Organizational Culture, Competence And Work Motivation: The Effect On Satisfaction And Performance Of Government Employees Of Parepare. DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-02.16>
- Idrus, I., Fitriani, A., & Hajriana, H. (2021). Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance. *UNEJ E-Proceeding*, , 6-11. Retrieved from <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/28296>
- 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.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
- 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, Hedy 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.