

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN GORONTALO

by Indrawati Akuba, Supriyo Imran Asda Rauf

Submission date: 11-Mar-2023 12:52PM (UTC+0800)

Submission ID: 2034492496

File name: rja_Dengan_Kinerja_Penyuluh_Pertanian_Di_Kabupaten_Gorontalo.pdf (708.21K)

Word count: 5003

Character count: 32929

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN GORONTALO

⁵⁸ Indrawati Akuba^{*)1)}, Supriyo Imran²⁾, Asda Rauf³⁾

¹⁾Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Negeri Gorontalo

Jl.Prof Ing B.J Habibie, Moutong, Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, 96119

²⁾³⁾Fakultas Pertanian, Universitas Negeri Gorontalo

Jl.Prof Ing B.J Habibie, Moutong, Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, 96119

³¹

ABSTRACT

This study aims to determine 1) the relationship between motivation and work culture with the performance of agricultural instructors in Gorontalo Regency, 2) the influence of motivation and work culture on the performance of agricultural instructors in Gorontalo district. This research was conducted in Gorontalo Regency from November to December. The number of samples in this study found 65 people, the sampling in this study used a non-probability sampling method with Purposive sampling technique. Analysis of the data used in this study is correlation analysis and path analysis, processed with SPSS 25.0. The results of this study indicate that the relationship between motivation and work culture with the performance of agricultural instructors in Gorontalo Regency by using correlation analysis together obtained R square of 23.1% and other factors of 76.9% and the influence of motivation and work culture on performance Extension workers using path analysis that motivation and work culture have an effect on performance of 68%, each effect on performance is 21% and the influence of work culture on influence is 47%. This means that motivation and work culture are factors that can improve the performance of the instructor in carrying out the work.

Keywords: Motivation, work culture, instructor's performance, Path analysis

⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo, 2) Besar Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Gorontalo. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Gorontalo dari bulan November sampai bulan Desember. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *Purposive sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan analisis jalur (*path analysis*), diolah dengan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo dengan menggunakan analisis korelasi secara bersama-sama diperoleh R square sebesar 23,1% dan faktor lainnya sebesar 76,9% dan Pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) secara bersama-sama motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68%, secara masing-masing pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 21% dan pengaruh budaya kerja terhadap pengaruh sebesar 47%. Artinya motivasi dan budaya kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh dalam melaksanakan pekerjaan.

Kata Kunci: Motivasi, budaya kerja, kinerja penyuluh, Analisis jalur

⁶²

PENDAHULUAN

Sektor pertanian memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian nasional, bahkan pada era reformasi ini diharapkan untuk berperan digaris depan dalam mengatasi krisis ekonomi. Hal ini dikarenakan sektor pertanian adalah satu-satunya sektor yang menyediakan kebutuhan pangan. Kebutuhan pangan terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan penduduk. Pembangunan pertanian pada saat ini masih lambat disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah rendahnya kualitas sumber daya pertanian. Salah satu strategi pembangunan pertanian saat ini lebih mengarah pada

pengembangan agribisnis. Berjalannya agribisnis sangat diperlukan pembinaan bagi petani disesuaikan dengan kondisi kebutuhannya agar petani mampu dalam mengelola usahatani. Lembaga yang berkompeten dalam pelaksanaan pembinaan adalah lembaga penyuluhan pertanian (Solahuddin, 2018 : 1).

Penyuluhan pertanian adalah agen perubahan yang langsung berhubungan dengan petani. Fungsi utama penyuluh pertanian adalah mengubah perilaku petani dengan pendidikan non formal sehingga petani memiliki kehidupan yang lebih baik. Penyuluh pertanian dipandang

*Alamat Email:

indraakuba24@gmail.com

sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mampu melakukan proses transfer pengetahuan untuk memberdayakan masyarakat dan pendampingan dalam menciptakan dan menggunakan akses kelembagaan terkait produksi, distribusi dan konsumsi produk pertanian (Sucihatiningih, 2011:11)

Pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya, motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumberdaya manusia adalah upaya peningkatan motivasi yang memadai, pemberian motivasi secara eksternal dan internal yang baik dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian (Nuraldy, 2020:80)

Budaya kerja merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi maupun instansi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Balai Penyuluhan Pertanian adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat dengan kaitannya dalam meningkatkan kinerja penyuluh, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik ditunjang oleh kerjasama yang baik sesama penyuluh maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja penyuluh (Fatimah, 2020:2)

Kedudukan penyuluh sangat strategis dalam pembangunan, khususnya dalam melakukan perubahan perilaku kepada pelaku utama dan pelaku usaha. Peran tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan penyuluhan adalah pekerjaan profesi yang hanya dapat dilakukan oleh seorang penyuluh yang memiliki keahlian khusus. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan penyuluhan diperlukan adanya dukungan dari tenaga penyuluh itu sendiri. Penyuluh diharapkan mampu menyusun rencana kerja dan melaksanakan penyuluhan berbasis dengan kebutuhan masyarakat, agar tercapainya rencana kerja dibutuhkan penyuluh pertanian yang memiliki kompetensi dan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Penyuluh harus memiliki kinerja yang baik untuk memandirikan dan juga memberdayakan petani. Kinerja penyuluh pertanian dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: persiapan kegiatan, pelaksanaan dan evaluasi penyuluhan. Indikator tersebut

yang menjadi tolak ukur mengenai kinerja penyuluh dan memberi masukan mengenai kelemahan penyuluh pertanian (Hernanda, dkk., 2015 : 79-80).

Penyelenggaraan penyuluh pertanian di Indonesia telah disebar di seluruh daerah termasuk Provinsi Gorontalo. Berdasarkan data rekapitulasi dari Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Tahun 2020 jumlah penyuluh pertanian di Provinsi Gorontalo sebanyak 1.098 orang yang sudah tersebar di 5 kabupaten dan 1 kota di Provinsi Gorontalo. Kabupaten Gorontalo memiliki penyuluh pertanian sebanyak 153 orang terbagi sesuai bidang keahlian yaitu penyuluh PNS sebanyak 117 orang, jumlah penyuluh tenaga kontrak 31 orang dan jumlah penyuluh THL 5 orang. Seluruhnya telah tersebar diseluruh Balai Penyuluhan Pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo (Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo, 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal dengan melakukan wawancara langsung dengan para penyuluh yang ada di Kabupaten Gorontalo, Permasalahan yang terjadi yaitu masih kurangnya tenaga kerja penyuluh pertanian, jumlah penyuluh pertanian belum dapat mengimbangi pelaksanaan pendampingan jika di bandingkan dengan kelompok tani yang di setiap desa, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 16 tahun 2006 tentang sistem penyuluh pertanian dan rencana adanya standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, mengharuskan setiap penyuluh itu harus mendampingi desa akan tetapi pada saat ini jumlah SDM penyuluh masih kurang setiap penyuluh pertanian mendampingi 2-3 kelompok tani. Sehingga kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja penyuluh pertanian termasuk aspek ketenagaan yaitu penyuluh pertanian. Motivasi merupakan faktor terbesar yang memiliki hubungan dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian dengan. Budaya kerja merupakan faktor kedua yang berhubungan dengan peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo, juga untuk mengetahui besar pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.

TINJAUAN PUSTAKA Penyuluh Pertanian

Penyuluhan sering diartikan sebagai suatu sistem pendidikan non formal yang ditujukan kepada masyarakat tani, khususnya yang tinggal di pedesaan agar mereka tahu, mau, dan mampu melaksanakan anjuran atau teknologi baru sehingga mereka dapat meningkatkan produksi, dan produktivitas, pendapatannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraannya. Karena sifatnya non formal, proses penyuluhan berlangsung kapan saja, dimana saja, karakteristik pesertanya beragam, tidak memiliki kurikulum yang pasti, tidak adanya sanksi yang jelas, hubungan antara peserta dan penyuluh lebih akrab, tidak adanya sistem sertifikasi atau tanda kelulusan peserta, dan sebagainya. Penyuluh pertanian adalah pelaku utamadalam kegiatan penyuluhan pertanian. Penyuluh pertanian pada dasarnya adalah agen yang membangun pertanian, pendidik yang mengabdikan untuk kepentingan para petani besertakeluarganya dengan memberikan motivasi, bimbingan dan mendorong petani dalam mengembangkan kemandiriannya dalam berusahatani (Ali, dkk., 2018:114).

Menurut Budi (2018:1) pelaksanaan penyuluhan pertanian tidak terlepas dari filosofi dan prinsip penyuluhan pertanian. Menurut Mardikanto (2019:4) filosofi dalam penyuluhan pertanian menekankan bahwa (1) penyuluh harus bekerja sama dengan masyarakat dalam menciptakan suasana penyuluhan yang dialogis (2) menciptakan, menggerakkan dan memelihara partisipasi masyarakat, (3) kegiatan penyuluhan tidak menciptakan masyarakat yang ketergantungan dan (4) kegiatan penyuluhan pertanian mengacu pada terwujudnya kesejahteraan ekonomi masyarakat. Prinsip dalam penyuluhan menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan melaksanakan penyuluhan pertanian yang konsisten.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan salah satu bentuk kualitas sumberdaya manusia di bidang pertanian yang dapat membantu petani dalam meningkatkan produksi usahatani berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap petani. Kinerja penyuluh pertanian terkait erat dengan peran penyuluh pertanian dalam mengimplementasikan program-program penyuluhan yang dapat merubah perilaku petani ke arah yang lebih baik (Mahyuddin, dkk., 2018:3). Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan diri dari pelaksanaan tugas pokok seorang penyuluh sesuai dengan patokan yang ditetapkan. Dengan demikian seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja

yang baik apabila sudah melaksanakan tugas pokok menurut standar tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian

Menurut Refiswal (2018:27), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dalam bekerja secara profesional, yaitu: 1) Faktor Internal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri penyuluh itu sendiri. Faktor internal terdiri dari: pendidikan formal, pelatihan, umur, motivasi, pemanfaatan media penyuluhan, dan masa kerja/ pengalaman kerja penyuluh pertanian. 2) Faktor Eksternal; yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar penyuluh itu sendiri. Beberapa faktor eksternal penyuluh yang dipertimbangkan berhubungan dengan kinerja penyuluh pertanian adalah: ketersediaan sarana dan prasarana yang diperlukan, sistem penghargaan, jarak wilayah kerja, jumlah desa binaan, jumlah kelompok tani binaan, teknologi informasi, tingkat partisipasi aktif petani, hubungan dalam organisasi, dan dukungan pembinaan dan supervisi.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wukir (2013:118) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan : Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka ; 2) Faktor non keuangan : Status pekerjaan : dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat

memotivasi karyawan, pengakuan/penghargaan : karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi, delegasi wewenang : delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen, kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja serta ruangan yang nyaman, hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan dan beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Budaya Kerja

Budaya adalah sebagai suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu. Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana agar orang termotivasi untuk merespon pada lingkungan kultur mereka. Atas dasar itu Cartwright mendefinisikan budaya sebagai kumpulan orang yang terorganisasi dengan berbagai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur dalam bentuk dan pengaruhnya pada motivasi. Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. (Bukit, dkk., 2017 : 131-133)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan lainnya, hal ini dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerjaterbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan dilembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda. (Mahanani, dkk., 2015 : 4). Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-

nilai lama menjadi nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan November – Desember Tahun 2021.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner, wawancara langsung dengan penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo dan pengamatan langsung sesuai dengan masalah yang diteliti. Data primer yang diperoleh yaitu karakteristik responden umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari instansi pemerintah yaitu Dinas Pertanian dan Balai Penyuluhan Pertanian, dan buku referensi, jurnal, skripsi dan informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder yaitu data jumlah penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo, letak geografis lokasi penelitian dan keadaan penduduk.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 19 kecamatan yang ada di Kabupaten Gorontalo. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pendekatan teknik *Stratified Sampling* dilihat berdasarkan pertimbangan jumlah petani binaan penyuluh pertanian yang mewakili jumlah terbanyak, sedang dan paling sedikit (secara rinci data jumlah petani binaan terdapat dilampiran) sehingga lokasi ini layak untuk ditetapkan sebagai lokasi penelitian. Adapun kecamatan yang dipilih berdasarkan pertimbangan di atas adalah Kecamatan Telaga, Kecamatan Limboto Barat, Kecamatan Bongomeme, Kecamatan Batudaa, Kecamatan Tibawa, Kecamatan Pulubala, Kecamatan Mootilango dan Kecamatan Tolangohula. Total penyuluh yang berada di delapan kecamatan tersebut adalah 65 penyuluh pertanian terdiri atas penyuluh dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan penyuluh kontrak. Sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang penyuluh pertanian.

28

Teknik Analisis Data

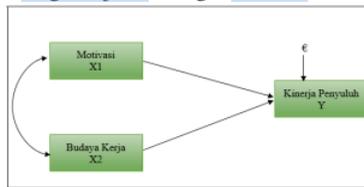
Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis jalur (*Path Analysis*).

52

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini digunakan untuk menganalisis rumusan masalah yang kedua yaitu untuk mengetahui besar pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian Kabupaten Gorontalo. *Path Analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantar variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:44) bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 25, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (*sig. F*) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (*sig.T*) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) adalah sebagai berikut: Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah, yaitu: Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (*kinerja penyuluh*) terhadap variabel terikat (*motivasi penyuluh*) dan anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (*kinerja penyuluh*) terhadap variabel Terikat (*motivasi penyuluh*) melalui variabel intervening (*budaya kerja*). Struktur analisis hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 1.
Diagram jalur hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian.

63

Berdasarkan diagram jalur diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur atau variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$

Pengaruh tidak langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Y : Variabel dependent yaitu Motivasi penyuluh

Z : Variabel intervening yaitu Budaya kerja

B_1 : koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel Independen (*variabel bebas*)

Kinerja penyuluh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus menentukan nilai t tabel yang digunakan. Besarnya df (*derajat kebebasan*) dan tingkat signifikansi yang akan digunakan menentukan nilai t tabel. Nilai t tabel sebesar 1.670 dengan signifikansi 5% dan nilai df besar $n-k-1 = 65-3-1 = 61$. Uji t digunakan untuk pengujian parsial. Adapun hasil pengujian ada pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Nilai Koefisien (<i>T</i> -hitung)	Sig.	T tabel	Keterangan
X1-X2	7.259	.000	1.670	Signifikan
X1-Y	3.473	.001	1.670	Signifikan
X2-Y	4.181	.000	1.670	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil pengujian parsial masing-masing dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Kerja

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *t*-hitung untuk variabel motivasi diperoleh sebesar 7.259 sedangkan nilai *T*-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas $65-3-1 = 61$ sebesar 1.670. Apabila kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai *T*-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai *T*-tabel ($7.259 > 1.670$). Maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dengan budaya kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% motivasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi diperoleh sebesar 3.473 sedangkan nilai T_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas 65-3-1 = 61 sebesar 1.670. Apabila kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai T_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai T_{tabel} (3.473 > 1.670). Maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja penyuluh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel budaya kerja diperoleh sebesar 4.181 sedangkan nilai T_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas 65-3-1 = 61 sebesar 1.670. Apabila kedua nilai tersebut dibandingkan maka nilai t_{hitung} masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (4.181 > 1.670). Maka kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh antara Budaya kerja dengan kinerja penyuluh diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Dalam analisis jalur, koefisien korelasi (r) sangat dibutuhkan dalam perhitungan analisis jalur (Path Analysis). Berikut ini hasil analisis korelasi (r) pengujian dengan SPSS 25.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

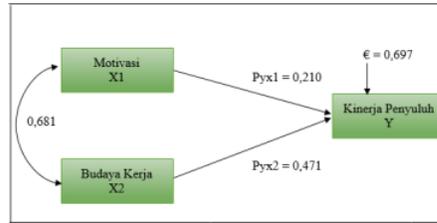
		Motivasi	Kinerja	Budaya Kerja
Motivasi	Pearson	1	.401**	.675**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	65	65	65
Kinerja	Pearson	.401**	1	.466**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	65	65	65
Budaya Kerja	Pearson	.675**	.466**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Ket *. = Korelasi signifikan pada taraf 0.05 (2-tailed).

** = Korelasi signifikan pada taraf 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas, maka dapat dilihat korelasi antara motivasi dengan budaya kerja sebesar 0,675 kemudian variabel motivasi dengan kinerja penyuluh sebesar 0,401 dan korelasi budaya kerja dengan kinerja penyuluh 0,466.



Gambar 2.
Diagram jalur hubungan antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan diagram jalur diatas dapat dilihat bahwa terdapat satu model yang menghubungkan antar variabel bebas dan terikat. Model tersebut yaitu mengukur pengaruh variabel motivasi (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh sebesar 21% pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sebesar 47%, pengaruh motivasi budaya kerja terhadap kinerja sebesar 68% dan 69% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 3.
Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

Model	Unstand	Stand			
	Coefisie	Coef.			
	n		Beta	T	Sig
X - Y	0,320	0,142	0,242	2,24	-
	7	7		2	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan nilai t_{hitung} sebesar 2,242 hasil ini lebih besar dibandingkan dengan nilai 1,960 (nilai t_{mutlak}). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui budaya kerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian setiap variabel dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan

budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dilihat dari nilai t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} pada tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan untuk pengaruh langsung dan tidak langsung, hasil perhitungan besar pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 21%, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sebesar 47% dan pengaruh secara bersama-sama sebesar 68% dan dapat disimpulkan nilai t_{hitung} sebesar 2,242 hasil ini lebih besar dibandingkan dengan nilai 1,960 (14) nilai t_{mutlak} . Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dan budaya kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Gorontalo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh diterima, artinya H_1 di terima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siregardan Saridewi (2010) yang menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat. Penelitian lain juga dilakukan oleh Hasdiah (18) memperoleh hasil yang serupa yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan unsur penting didalam sebuah organisasi, sebab dengan adanya motivasi dapat menciptakan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja penyuluh. Begitu pula halnya dengan budaya kerja didalam sebuah organisasi dapat mejadi pegangan bagi para penyuluh dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyuluh pertanian motivasi merupakan kebutuhan penyuluh dalam melakukan setiap kegiatan, jika penyuluh mendapatkan motivasi yang tinggi dari diri sendiri maupun dari luar maka mereka akan bekerja dengan tekun. Sejalan dengan pendapat Kadarisman, (2012 : 278) Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan. Berdasarkan pendapat tersebut menunjukan bahwa motivasi bermanfaat sebagai pendorong bagi seseorang agar berusaha dalam mencapai kinerja sesuai dengan yang diberikan. Teori kebutuhan dari Mc Clelland menjelaskan hal-hal yang dapat memotivasi seseorang yaitu kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Seseorang dapat memiliki energi potensial, bagaimana energi itu dapat digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yang

dimiliki seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Penyuluh pertanian yang memiliki motivasi yang tinggi diharapkan dapat bekerja dengan maksimal dan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Jika motivasi penyuluh maksimal maka kinerja penyuluh pun akan maksimal.

Kinerja yang baik akan tercipta ketika faktor-faktor motivasi terpenuhi seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuatan. Dengan adanya kebutuhan berprestasi maka setiap penyuluh akan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi. Kebutuhan berafiliasi akan mendorong para penyuluh untuk lebih berinteraksi dengan rekan kerja, sehingga para penyuluh akan merasa nyaman dalam bekerja karena adanya hubungan baik antar penyuluh, hal ini merupakan motivasi tambahan bagi para penyuluh dalam bekerja. Kebutuhan kekuatan akan mendorong para penyuluh untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan didalam kantor. Untuk memperoleh jabatan yang diinginkan maka penyuluh tersebut harus bekerja dengan giat demi meningkatkan kinerjanya.

Bukit, dkk, (2017:83) Menjelaskan bahwa kinerja sangat penting bagi setiap organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai sasaran strategis diperlukan kemampuan untuk mengelola kinerja para pekerjanya secara tepat. Dalam pengelolaan tersebut, harus selalu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, agar dapat mewujudkan keberhasilan organisasi jangka panjang. Kinerja penyuluh yang baik dapat dipicu oleh kesadaran diri sendiri atau berdasarkan motivasi yang diberikan. Dengan adanya motivasi penyuluh akan terdorong untuk memaksimalkan kinerja demi mendapatkan prestasi yang baik. Instansi harus mampu memberikan semangat dan dukungan bagi para penyuluh serta memberikan penghargaan atau bonus bagi penyuluh yang berprestasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan kinerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja (Tika, 2012 : 10)

Berdasarkan hasil perhitungan budaya kerja merupakan faktor yang paling besar mempengaruhi kinerja penyuluh. Budaya kerja yang kuat akan memaksa dan memengaruhi anggota untuk melakukan sesuatu yang diperintahkan atau yang menjadi kebiasaan didalam suatu instansi. Dalam hal ini penyuluh dituntut untuk menaati norma-norma yang ada

serta menjunjung nilai-nilai instansi. Cara untuk memaksimalkan budaya kerja dapat dilakukan dengan membentuk peraturan sesuai dengan tujuan sebuah instansi dan penyuluh perlu dilibatkan didalamnya. Penilaian tentang visi dan misi serta kebijakan instansi perlu dilakukan kepada setiap anggota secara menyeluruh. Dengan demikian para penyuluh akan terbiasa dengan norma dan nilai yang ada sehingga terciptanya sebuah budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik akan memengaruhi penyuluh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan demikian kinerja yang dihasilkan akan maksimal.

Hasil penelitian di lapangan para penyuluh menunjukkan sangat setuju pada faktor pemberian penghargaan, berdasarkan penjelasan dari para penyuluh tidak mendapatkan penghargaan atau bonus walaupun penyuluh memiliki prestasi yang baik. Tidak adanya perbedaan antara penyuluh yang memiliki kinerja yang baik dan kinerja yang kurang baik. Hal ini menyebabkan para penyuluh kurang termotivasi dalam meningkatkan prestasinya. Menurut para penyuluh mereka setuju dengan adanya motivasi baik dalam pemberian bonus, penghargaan dan jaminan pekerjaan. Agar mereka lebih giat lagi untuk bekerja sehingga dapat meningkatnya kinerja penyuluh pertanian yang ada di Kabupaten Gorontalo. Skor tertinggi dalam budaya kerja adalah lingkungan kerja adalah unsur yang menentukan terhadap apa yang akan dilakukan penyuluh pertanian dan untuk skor rendah ada pada tingkat pendidikan menentukan kinerja yang baik para penyuluh banyak yang tidak setuju karena para penyuluh banyak juga yang tamatan SMA bagi mereka tingkat peningkatan tidak dapat menentukan kinerja karena banyak juga penyuluh yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan tetapi kinerja mereka dibawah dari yang pendidikan yang masih dibawah. Skor rendah juga ada pada tingkat pendidikan penyuluh menjadi patokan ilmu dan pengetahuan yang akan diterapkan, menurut penjelasan para penyuluh mereka banyak tidak setuju dikarenakan kebanyakan penyuluh paling lama adalah lulusan SMA jadi tingkat pendidikan tidak bisa menjadi patokan ilmu akan tetapi masa kerja yang menjadi patokan ilmu.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja para penyuluh yang ada di Kabupaten Gorontalo dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada diri sendiri dan budaya kerja yang ada disetiap Balai Penyuluhan Pertanian di setiap Kecamatan di Kabupaten Gorontalo. Para penyuluh memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan budaya

51

kerja yang baik akan berdampak pada kinerja yang memuaskan. Hal ini karena para penyuluh terdorong untuk bekerja sebaik mungkin demi menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Berdasarkan hasil uji lajeda, dapat diketahui bahwa motivasi berperan secara tidak langsung terhadap kinerja penyuluh melalui budaya kerja. Artinya motivasi dan budaya kerja sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

25

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh motivasi dan budaya kerja dengan kinerja penyuluh pertanian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) secara bersama-sama motivasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 68%, secara masing-masing pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 21% dan pengaruh budaya kerja terhadap pengaruh sebesar 47%

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Harisan, Wawan Tolinggi, dan Yanti Saleh. 2018. Persepsi Petani terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan di Desa Talumelito Kecamatan Telaga Biru Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Agrinesia*. Vol. 2 No. 2, 111. Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo.
- Budi Setia. 2018. *Penyuluhan Pertanian : Teori dan Penerapannya*. Aceh: CV. Seva Bumi Persada.
- Bukit Bejamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: ZAHR Publishing.
- Dinas Pertanian Kabupaten Gorontalo, 2021.
- Fatimah Siti. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi, Volume 2 Nomor 3, 2*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
- Ghozali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, dan Andi Astinah Adnan. 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

- Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal APPPTMA*. Magister Administrasi Publik sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang.
- Hasibuan dan Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrikus. 2016. Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru Sekolah Don Bosco III Cikarang-Bekasi-Jawa Barat. Volume 5 Nomor 1. program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia
- Hernanda, Tiara Aprilia, Anna Fatchiya, dan Ma'mun Sarma. 2015. Tingkat Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Ogan Komerin Ulu (OKU) Selatan. *Jurnal Penyuluhan*, Vol. 11 Nomor 1, 79. Pascasarjana Ilmu Penyuluhan Pembangunan Institut Pertanian Bogor.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mahanani Indah Woro, Nawazirul Lubis, dan Widiartanto. 2015. Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 3, No. 4, 4. Universitas Diponegoro.
- Mahyuddin Thursina, Hanisah, dan Rahmi. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Penelitian Agrisamudra*, Volume 5 Nomor 1, 3. Fakultas Pertanian Universitas Samudra
- Mardikanto Totok. 2019. *Metode dan Teknik Penyuluhan Pertanian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka Tangerang Selatan.
- Nuraldy Hafis Laksana. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 15 No 2, 80. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Tangerang Selatan
- Refiswal. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di kabupaten Langkat. *Jurnal Agrica Ekstensia*, Volume 12 Nomor 2, 27. Program Studi Magister Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
- Siregar Amelia Nani dan Tri Ratna Saridewi. 2010. Hubungan Antara Motivasi dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 5 No. 1, Mei 2010, 24. sekolah Tinggi Pertanian Bogor.
- Solahuddin Soleh. 2018. *Pertanian : Harapan Masa Depan Bangsa*. Bogor: IPB Press.
- Sucihatiningih Dian Wisika Prajananti. 2011. *Strategi Penguatan Kinerja Penyuluh Pertanian*. Semarang. Unnes Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara Jakarta
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Persindo.

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA PENYULUH PERTANIAN DI KABUPATEN GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
2	Firmansyah Firmansyah, Afriani Afriani, Ari. K. Hamzah, Radiati Rahmi. "Model 5C Untuk Meningkatkan Keberhasilan Pola Gaduhan Ternak Sapi Pemerintah Daerah Pada Beberapa Kawasan Sentra Ternak Sapi di Provinsi Jambi", Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Peternakan, 2017 Publication	<1%
3	Rukiaty Usman. "Manajemen sumber daya manusia strategik, kinerja karyawan dan kinerja pemasaran (Pada industri pengolahan buah markisa di Makassar)", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2012 Publication	<1%
4	ejournal.stmb-multismart.ac.id Internet Source	<1%
5	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	<1%

6	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1 %
7	hendrawansyahpta.wordpress.com Internet Source	<1 %
8	repository.stie-sampit.ac.id Internet Source	<1 %
9	Submitted to Chandler Unified School District Student Paper	<1 %
10	journal.stainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
12	repository.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
13	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	<1 %
14	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2020 Publication	<1 %
15	anatasyagabrilea.wordpress.com Internet Source	<1 %

16	Daud Royan, Eka Askafi, Imam Baehaki. "Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid -19 Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung", Otonomi, 2022 Publication	<1 %
17	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	<1 %
18	repository.unida.ac.id Internet Source	<1 %
19	sdmberkualitas.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	www.journaltoacs.ac.uk Internet Source	<1 %
21	Anisa Dimas Anggraini. "Physical Quality of Kitchen Lemongrass Powder (Cymbopogon citratum L.) Result of Convection Oven Drying", Protech Biosystems Journal, 2022 Publication	<1 %
22	ejournal.stikku.ac.id Internet Source	<1 %
23	tabloidsinartani.com Internet Source	<1 %
24	Ivan Yulivan. "Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Budaya Kerja terhadap	<1 %

Employee Engagement Dengan Budaya Kerja dan Organizational Trust sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai di Kementerian Agama RI", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021

Publication

25	digilib.unisayogya.ac.id Internet Source	<1 %
26	etd.umy.ac.id Internet Source	<1 %
27	akademik.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
28	digilib.iainkendari.ac.id Internet Source	<1 %
29	fitasukiyani.wordpress.com Internet Source	<1 %
30	journal.feb.unpad.ac.id Internet Source	<1 %
31	journal.umpr.ac.id Internet Source	<1 %
32	kilaskementerian.kompas.com Internet Source	<1 %
33	repository.wima.ac.id Internet Source	<1 %
34	www.iiste.org	

Internet Source

<1 %

35

www.ojs.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

36

zenodo.org

Internet Source

<1 %

37

Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata
Bandung

Student Paper

<1 %

38

Sisillia Evelyn Tjusanto, Gendut Sukarno.
"Analisis Knowledge Management dan
Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Bank BCA KCU Darmo Surabaya",
Widya Manajemen, 2021

Publication

<1 %

39

Suyadi, Umar Sanusi, Fajar. "PENGARUH
BUDAYA KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP KINERJA APARAT DI KANTOR DESA
KELATEN KECAMATAN PENENGAHAN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN", KALIANDA
HALOK GAGAS, 2022

Publication

<1 %

40

es.slideshare.net

Internet Source

<1 %

41

Hartina Beddu, Mufidah Muis, Idris Idris, Arief
Sirajuddin, Hayun Mohamad Abdul, Adhitya

<1 %

Adhitya. "STRATEGI PEMBERDAYAAN KELOMPOK TANI DI KABUPATEN PANGKEP", Jurnal Agrisistem : Seri Sosek dan Penyuluhan, 2021

Publication

42

Jemmi Nurasia. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID 19 (STUDI KASUS DINAS KESEHATAN PROVINSI JAMBI)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022

Publication

43

Submitted to STIE Perbanas Surabaya

Student Paper

44

Yemima. "Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan perilaku melayani sebagai variabel intervening", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020

Publication

45

Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun (Studi Empiris Pada Mitra BPS Sensus Ekonomi 2016, Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

46 almiasari.wordpress.com <1 %
Internet Source

47 azman2020.blogspot.com <1 %
Internet Source

48 id.wikipedia.org <1 %
Internet Source

49 journal.walisongo.ac.id <1 %
Internet Source

50 lontar.ui.ac.id <1 %
Internet Source

51 publikasi.unitri.ac.id <1 %
Internet Source

52 Herry Iskandar. "PENGARUH PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI",
Equator Journal of Management and
Entrepreneurship (EJME), 2020
Publication

53 Indah Th.P Sondakh, J A Malingkas, J Lainawa,
G D Lenzun. "ANALISIS KINERJA PENYULUH
TERHADAP PEMBERDAYAAN KELOMPOK
USAHA PETERNAKAN SAPI DI DESA
TONDEGESAN KECAMATAN KAWANGKOAN
KABUPATEN MINAHASA", ZOOTEK, 2019
Publication

54

Lintangkerty Suryanagari, Tri Pitara Mahanggoro, Elsy Maria Rosa. "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Komunikasi Dokter-Pasien di Puskesmas Kota Cirebon", Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo, 2021

Publication

<1 %

55

M.Th. Kuswariningsih. "ANALISIS TENTANG PENGARUH MOTIVASI DAN MINAT TERHADAP SIKAP UNTUK BERWIRUSAHA MAHASISWA PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI IKIP PGRI MADIUN", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014

Publication

<1 %

56

Martina Trisnawaty, Parwoto Parwoto. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)", Jurnal Manajemen Dayasaing, 2021

Publication

<1 %

57

Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga

<1 %

Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah)",
Solusi, 2019

Publication

58

Sri Fatmawati Isini, Ria Indriani, Echan Adam.
"Analisis Rantai Nilai Komoditas Cabai Rawit di
Kecamatan Bulawa Kabupaten Bone
Bolango", JIA (Jurnal Ilmiah Agribisnis) : Jurnal
Agribisnis dan Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian,
2022

Publication

<1 %

59

digilib.unpas.ac.id

Internet Source

<1 %

60

ebookily.org

Internet Source

<1 %

61

ejurnal.unima.ac.id

Internet Source

<1 %

62

eksis.unbari.ac.id

Internet Source

<1 %

63

eprints.kwikkiangie.ac.id

Internet Source

<1 %

64

jurnal.fkm.untad.ac.id

Internet Source

<1 %

65

karyapitospunjadi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

66

nizaryudharta.blogspot.com

Internet Source

<1 %

67

thesis.binus.ac.id

Internet Source

<1 %

68

www.stikes-hi.ac.id

Internet Source

<1 %

69

zaedkfc.blogspot.com

Internet Source

<1 %

70

Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021

Publication

<1 %

71

Dewi Suranti. "Penerapan metode Promethee dalam evaluasi kinerja penyuluh pertanian pada Unit Pelaksana Teknis Balai Penyuluh Pertanian", Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi, 2019

Publication

<1 %

72

Ujang Rahman, Meli Sasmi, Lis Darti Roza. "Kinerja Penyuluh Peternakan Dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Potong Di Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi", JAS (Jurnal Agri Sains), 2017

Publication

<1 %

73

jurnal.polinela.ac.id

Internet Source

<1 %

74

Diar Estiwinengku*, Zunaidah, Bambang Bemby Soebyakto. "The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera", International Journal of Management and Humanities, 2019

Publication

<1 %

75

Misnen Ardiansyah, Ibnu Qizam, Joko Setyono. "KONSTRUKSI KOPETENSI PROFESIONAL SARJANA EKONOMI SYARIAH PADA LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH", INFERENSI, 2013

Publication

<1 %

76

Yusita Titi Hapsari, Shendy Andrie Wijaya, Intan Tri Novitas Sari. "Pengaruh Kualitas Layanan Driver Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pengguna Jasa Gojek Online Di Kota Jember", JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan), 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On