

**PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PENYULUH
(Survei pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo)**

Novia Vrisnainila Noer ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Untung Sriwidodo ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ nosunt@gmail.com

ABSTRACT

Government as public servant must prioritize public services. The research aims to analyze the significance of the effect of training, compensation and motivation on the performance of extension agents in the Department of Agriculture and Fisheries in Ponorogo Regency. The research population was 178 extension agents in the Department of Agriculture and Fisheries in Ponorogo Regency. The research sample is 30% and is taken by using a cluster proporsive random sampling technique to obtain a sample of 54 people. The data analysis technique of the research uses descriptive analysis, research instrument tests (validity and reliability tests), classic assumption test (multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, normality test), multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination test. The results of the research show that training has no significant effect on the performance of extension agents in the Department of Agriculture and Fisheries in Ponorogo Regency, compensation has a significant effect on the performance of extension agents in the Department of Agriculture and Fisheries in Ponorogo Regency, and motivation has a significant effect on the performance of extension agents in the Department of Agriculture and Fisheries in Ponorogo Regency.

Keywords: *training, compensation, motivation, performance*

PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai pelayan masyarakat harus selalu mengutamakan pelayanan publik. Sistem pemerintahan di Indonesia terus melakukan reformasi diri untuk memberikan pelayanan publik yang mudah diakses dan bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan (*stakeholder*), mulai dari pemerintah, masyarakat, dan pelaku bisnis. Menurut Indarti *et al.* (2014: 1), kinerja birokrasi instansi pemerintah sebagai pemberi pelayanan publik menjadi isu yang semakin strategis. Perbaikan kinerja birokrasi memiliki implikasi yang luas terhadap kehidupan masyarakat, terutama pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Belum optimalnya kinerja birokrasi selama ini menjadi salah satu faktor penting yang mendorong munculnya krisis kepercayaan masyarakat terhadap sistem pemerintah. Pengukuran kinerja dalam instansi pemerintah sudah seharusnya dilaksanakan sebagai suatu kegiatan evaluasi dengan tujuan untuk menilai keberhasilan dan atau kegagalan dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Menurut Ma'arif *et al.* (2013: 243), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis

dari pegawai, faktor psikologi terdiri dari persepsi, perilaku, kepribadian, proses pembelajaran, motivasi, dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi/penghargaan, desain pekerjaan, pengawasan, dan karir. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Upusapporiah dan Mattalatta (2017) pada suatu instansi pemerintah didapatkan hasil bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan umumnya menggunakan variabel dari faktor individu, psikologi, dan organisasi, karena variabel dari faktor-faktor tersebut terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja.

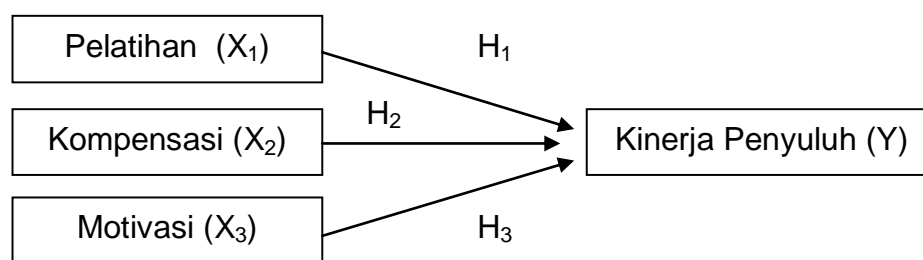
Penelitian terdahulu tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja menurut Boe (2014) dan Simanjuntak (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian dari Nuryadin *et al.* (2019) dan Hok *et al.* (2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mufidah *et al.* (2014) dan Satedjo dan Sesilya (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto *et al.* (2014) dan Putra *et al.* (2018) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Boe (2014) serta Saleleng dan Agus (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian lain dari Yuliana (2017) dan Munparidi (2012) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Alasan penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan jumlah penyuluh Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo dengan jumlah desa di wilayah Kabupaten Ponorogo yang dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja penyuluh. Jumlah penyuluh yang dimiliki sebanyak 178 sedangkan jumlah desa di wilayah Kabupaten Ponorogo sebanyak 307 desa. Mengingat besarnya peran yang penyuluh miliki terhadap masyarakat dan dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi serta untuk mengantisipasi adanya penurunan kinerja karena adanya kesenjangan jumlah penyuluh maka dianggap perlu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh.

Kerangka penelitian yang dilakukan dapat divisualisasikan dalam skema yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Dalam penelitian ini variabel independen (bebas) terdiri dari pelatihan (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3).
2. Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) adalah kinerja penyuluh (Y).

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh

Menurut Harahap dan Anita (2016: 1957), upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pegawai yaitu dengan pemberian pelatihan. Pelatihan akan bermanfaat untuk menambah pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan pegawai sesuai dengan bidangnya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Boe (2014) dan Simanjuntak (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh

Menurut Riana *et al.* (2016: 2), salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja yaitu dengan menghubungkannya dengan kompensasi. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja, dikarenakan salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidup dengan kompensasi yang. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Mufidah *et al.* (2014) serta Satedjo dan Sesilya (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis 2 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

Menurut Sutrischastini dan Agus (2015: 121), motivasi kerja berperan sebagai motor penggerak paling vital dalam pencapaian kinerja. Tanpa adanya motivasi kerja pegawai tidak akan berhasil menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Hal ini dikarenakan tidak adanya kemauan dari dalam diri pegawai sendiri. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Boe (2014) serta Saleleng dan Agus (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo. Populasi penelitian ini adalah penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo dengan jumlah 178 orang, sedangkan sampel penelitian ini sebesar 30% dan diambil menggunakan teknik *cluster proporsive random sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 54 orang.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum populasi dan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Tabel 1, berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Tabel 2 dan berdasarkan umur ditunjukkan pada Tabel 3. Pada Tabel 1 diketahui bahwa laki-laki lebih mendominasi sebagai responden yaitu sebesar 57%, sedangkan perempuan sebesar 43%.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kelompok Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1.	Laki-laki	31	57%
2.	Perempuan	23	43%
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 2 diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 74%, SMA/ sederajat sebanyak 13%, Diploma (D1, D2, D3) sebanyak 11%, dan S2 sebanyak 2%.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SMA/ sederajat	7	13%
2	Diploma (D1, D2, D3)	6	11%
3	S1	40	74%
4	S2	1	2%
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Pada Tabel 3 diketahui bahwa responden sebagian besar memiliki umur 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 15%, 31-40 sebanyak 22%, 41-50 sebanyak 43%, dan 51-60 sebanyak 20%.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Rentang Umur (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	20 – 30	8	15%
2	31 – 40	12	22%
3	41 – 50	23	43%
4	51 – 60	11	20%
	Jumlah	54	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel pelatihan menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel pelatihan dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r_{hitung}	Sig.	Keterangan
X1_1	0,528	0,000	Valid
X1_2	0,512	0,000	Valid
X1_3	0,723	0,000	Valid
X1_4	0,731	0,000	Valid
X1_5	0,539	0,000	Valid
X1_6	0,560	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel kompensasi menunjukkan bahwa dari 6 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kompensasi dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kompensasi

<i>Pernyataan</i>	r_{hitung}	Sig.	<i>Keterangan</i>
X2_1	0,538	0,000	Valid
X2_2	0,695	0,000	Valid
X2_3	0,808	0,000	Valid
X2_4	0,804	0,000	Valid
X2_5	0,703	0,000	Valid
X2_6	0,558	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel motivasi menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel motivasi dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Motivasi

<i>Pernyataan</i>	r_{hitung}	Sig.	<i>Keterangan</i>
X3_1	0,459	0,000	Valid
X3_2	0,807	0,000	Valid
X3_3	0,821	0,000	Valid
X3_4	0,882	0,000	Valid
X3_5	0,313	0,021	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji validitas variabel kinerja menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dalam menjelaskan variabel kinerja dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja

<i>Pernyataan</i>	r_{hitung}	Sig.	<i>Keterangan</i>
Y1	0,597	0,000	Valid
Y2	0,805	0,000	Valid
Y3	0,699	0,000	Valid
Y4	0,891	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,660	0,60	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,793	0,60	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,731	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,745	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas kuesioner pelatihan menunjukkan nilai 0,660 berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 66% apabila pengukuran diulang. Uji reliabilitas kuesioner kompensasi menunjukkan nilai 0,793 yang berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 79,3% apabila pengukuran diulang. Uji reliabilitas kuesioner motivasi menunjukkan nilai 0,731 berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 73,1% apabila pengukuran diulang. Uji reliabilitas kuesioner kinerja menunjukkan nilai 0,745 berarti item ini memberikan indikasi reliabel dan memiliki kemampuan konsistensi sebesar 74,5% apabila pengukuran diulang.

Uji asumsi klasik dari penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	Nilai tolerance: 0,847; 0,784; 0,718 Nilai VIF: 1,180; 1,275; 1,393	Tidak ada multikolinieritas
Autokorelasi	Sig. 0,169 > 0.05	Terbebas dari masalah autokorelasi
Heteroskedastisitas	Sig. 0,073; 0,195; 0,119 > 0.05	Tidak ada heteroskedastisitas
Normalitas	0,771 > 0,05	Data residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Uji regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t	p	Kesimpulan
Konstanta	-0,311	-0,134		
Pelatihan (X_1)	0,072	0,832	0,087	Signifikan
Kompensasi (X_2)	0,268	2,680	0,290	Signifikan
Motivasi (X_3)	0,558	4,572	0,517	Signifikan
Uji F	19,701		0,000	
Adjusted R Square	0,514			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Hasil regresi berganda di atas dapat dijabarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,311 + 0,072 X_1 + 0,268 X_2 + 0,558 X_3$$

Interpretasi analisis regresi linear berganda:

$a = -0,311$ bertanda negatif, berarti apabila variabel bebas (pelatihan, kompensasi, dan motivasi) sama dengan nol (0) maka kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo adalah negatif.

$b_1 = 0,072$ bertanda positif, berarti variabel pelatihan meningkat maka kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi tetap.

$b_2 = 0,268$ bertanda positif, berarti variabel kompensasi meningkat maka kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel pelatihan dan motivasi tetap.

$b_3 = 0,558$ bertanda positif, berarti variabel motivasi meningkat maka kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi variabel pelatihan dan kompensasi tetap.

Hasil uji t pengaruh variabel pelatihan diperoleh p value (0,409) > 0,05 sehingga pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo sehingga H_1 tidak terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel kompensasi diperoleh p value (0,010) < 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo sehingga H_2 terbukti kebenarannya. Hasil uji t pengaruh variabel motivasi diperoleh p value (0,000) < 0,05 sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo sehingga H_3 terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F diperoleh nilai F hitung 19,701 dengan p value 0,000 sehingga < 0,05 maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.

Hasil koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) diperoleh sebesar 0,514 yang artinya besar pengaruh variabel pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo sebesar 51,4%, sedangkan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja dan kepemimpinan.

IMPLIKASI KEBIJAKAN

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo menggunakan analisis jalur sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dengan t_{hitung} 0,832 dengan $p\ value$ 0,409 > 0,05 maka H_0 diterima sehingga H_1 yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo tidak terbukti. Hasil ini mendukung hasil penelitian dari Nuryadin *et al.* (2019) dan Hok *et al.* (2014) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo senantiasa meningkatkan pelaksanaan pelatihan terhadap penyuluh, akan tetapi usaha yang dilakukan belum dapat memberikan pengaruh besar terhadap peranan pelatihan dalam meningkatkan kinerja penyuluh. Pelaksanaan pelatihan yang tepat akan berpengaruh terhadap kemampuan setiap individu, setelah itu tergantung pada individu dalam menerapkan kemampuan yang dimiliki guna meningkatkan kinerja. Sehingga atas dasar penelitian yang telah dilakukan penulis, pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh. Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo masih perlu meningkatkan pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh menjadi jauh lebih baik dengan cara lebih banyak melaksanakan pelatihan maupun memperbaiki serta mengembangkan jenis dan metode pelatihan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t_{hitung} 2.680 dengan $p\ value$ 0,010 < 0,05 maka H_0 ditolak sehingga H_2 yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo terbukti. Hasil ini mendukung penelitian Mufidah *et al.* (2014) serta Satedjo dan Sesitya (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo kepada penyuluh dirasa sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan, dengan semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja menjadi jauh lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t_{hitung} 4,572 dengan $p\ value$ 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak sehingga H_3 yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo terbukti. Hasil ini mendukung penelitian dari Boe (2014) serta Saleleng dan Agus (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang diberikan pada penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo dirasa berpengaruh terhadap kinerja, dengan semakin meningkatkan pemberian motivasi maka akan semakin meningkatkan kinerja menjadi jauh lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, dengan demikian maka pelatihan menjadi prioritas untuk diperhatikan terhadap kinerja penyuluh. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, dengan demikian maka besarnya kompensasi yang didapatkan akan meningkatkan kinerja penyuluh. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo, dengan demikian besarnya motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja penyuluh.

DAFTAR PUSTAKA

- Boe, Ismenia. 2014. "Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Keprisedenan Republik Timor Leste". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3 (10): 559-580.
- Harahap, Riri Ainun Mardiah dan Anita Silvianita. 2016. "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Regional V Bandung". *E-Proceeding of Management*. 3 (2): 1956-1973.
- Hok, Thio Tjoen., Aida Vitayala S. Hubeis., dan Sadikin Kuswanto. 2014. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat". *Sosiohumaniora*. 16 (2): 215-221.
- Indarti, Sri., Susi Hendriani., dan Mutia Mahda. 2014. "Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru". *Jurnal Ekonomi*. 22 (1): 1-16.
- Ma'arif, M. Syamsul., Anggraini Sukmawati., dan Dessy Damayanthi. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor". 11 (2): 241-249.
- Mufidah., Silvya, L. Mandey., dan Lisbeth Mananeke. 2014. "Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putera Manado". *Jurnal EMBA*. 2 (2): 1339-1348.
- Munparidi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang". *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII*. 47-54.
- Nuryadin, Muhammad Teguh., Riswan Yunida., dan Shinta Febiyansari. 2019. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan, dan Hubungan Antar Karyawan terhadap Kinerja Mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Samudera Banjarmasin". *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 3 (1): 11-18.
- Putra, Udin., Bakri Hasanuddin., dan Wiri Wirastuti. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. 4 (1): 001-010.
- Riani, Nova., Khoirul Fajri., dan Karin Alsyauami. 2016. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung". *Tourism Scientific Journal*. 2 (1): 1-26.
- Saleleng, Max dan Agus Supandi Soegoto. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas

- Pertanian terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan". *Jurnal EMBA*. 3 (3): 695-708.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto dan Sesilya Kempa. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura". *AGORA*. 5 (3).
- Simanjuntak, Melisa. 2015. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Penyuluh Pertanian pada Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Toba Samosir". *JOM FISIP*. 2 (1): 1-12.
- Suharyanto., Ery Nugraha., dan Hendra Permana. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur". *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*. 13 (2): 187-200.
- Sutrischastini, Ary dan Agus Riyanto. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul". *Jurnal Kajian Bisnis*. 23 (2): 121-137.
- Upusapporih, A. Ira dan Mattalatta. 2017. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng". *Jurnal Mirai Management*. 2 (1): 126-132.
- Yuliana. 2017. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT Haluan Star Logistic". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 17 (2): 135-150.