

**JIMT:**
Jurnal Ilmu Manajemen Terapan

E-ISSN: 2686-4924
P-ISSN: 2686-5246

<https://dinastirev.org/JIMT> dinasti.info@gmail.com [+62 811 7404 455](tel:+628117404455)

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh (Studi Kasus di Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, Buleleng-Bali)

I Ketut Sutaryasa¹, Trianasari², Ni Made Suci³

¹Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia, iketutsutaryasa@gmail.com

²Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia, nanatrianasari01@undiksha.ac.id

³Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia, made.suci@undiksha.ac.id

Corresponding Author: iketutsutaryasa@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work culture, compensation, and the utilization of information technology on the performance of extension officers at the Institute for Marine Aquaculture Research and Fisheries Extension, Buleleng, Bali. The study was motivated by the importance of improving extension officers' performance to support the effectiveness of extension services and the achievement of organizational objectives. A quantitative approach with a survey design was employed involving 167 extension officers selected using proportional sampling. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results indicate that work culture, compensation, and the utilization of information technology each have a positive and significant effect on the performance of extension officers. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant effect, with a coefficient of determination of 66.7 percent, indicating that the proposed model explains 66.7 percent of the variation in extension officers' performance. The study concludes that strengthening work culture, implementing a fair and performance-based compensation system, and optimizing the utilization of information technology are effective strategies for improving the performance of extension officers.*

Keyword: *Work Culture, Compensation, Information Technology Utilization, Extension Officers' Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, Buleleng, Bali. Penelitian dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja pegawai penyuluh dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan penyuluhan dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei terhadap 167 pegawai penyuluh yang dipilih menggunakan teknik proportional sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur

dan dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien determinasi sebesar 66,7 persen, yang menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai penyuluh dapat dijelaskan oleh model penelitian. Disimpulkan bahwa penguatan budaya kerja, penerapan sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai penyuluh.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompensasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kinerja Pegawai Penyuluh

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menghasilkan dan menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab, yang umumnya dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kontribusinya pada tujuan organisasi (Triansyah et al. 2023). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor organisasi maupun faktor individu, di antaranya budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi (Amstrong & Kotler, 2021; Andreas, 2022; Iskanto, 2023).

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Budaya kerja yang kuat mampu membentuk disiplin, meningkatkan kolaborasi, mendorong inovasi, serta memperkuat komitmen organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2019). Organisasi dengan budaya kerja yang positif cenderung memiliki tingkat produktivitas, keterlibatan pegawai, dan efektivitas organisasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan budaya kerja yang lemah.

Selain budaya kerja, kompensasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan secara adil, transparan, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kombinasi kompensasi finansial dan nonfinansial terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan hanya mengandalkan salah satu bentuk kompensasi (Amstrong & Kotler, 2021; Savera, Christa, & Tuah, 2026).

Perkembangan teknologi informasi juga telah mengubah pola kerja organisasi modern. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan proses kerja berlangsung lebih cepat, akurat, transparan, dan terintegrasi sehingga mendukung efektivitas pengambilan keputusan (Bankole & Lateefat, 2023; Hamdat et al. 2024; Yoshikuni et al. 2023). Digitalisasi proses kerja terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional, kualitas pelayanan, kolaborasi antarpegawai, serta kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan merupakan Unit Pelaksana Teknis Kementerian Kelautan dan Perikanan yang bertugas melaksanakan kegiatan penyuluhan kelautan dan perikanan di wilayah Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, dan Kalimantan Tengah. Sebagai organisasi sektor publik, Balai Besar Riset Budidaya Laut dan

Penyuluhan Perikanan dituntut memiliki sumber daya manusia yang profesional agar mampu memberikan pelayanan penyuluhan secara efektif, efisien, dan berkualitas.

Meskipun organisasi telah menerapkan penguatan budaya kerja, pemberian kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi, hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai tahun 2024 menunjukkan bahwa masih terdapat 32 dari 286 pegawai penyuluh atau sebesar 11,19 persen yang memperoleh predikat kinerja di bawah ekspektasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai penyuluh belum optimal. Permasalahan ini tercermin dari belum tercapainya sebagian target pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta masih ditemukannya revisi pekerjaan yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas pelaksanaan tugas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan. Permasalahan penelitian ini dirumuskan dalam pertanyaan: (1) apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh, (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh, (3) apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh, dan (4) apakah budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh? Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan kinerja pegawai penyuluh secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan (BBRBLPP), Buleleng, Bali. Populasi penelitian berjumlah 286 pegawai penyuluh, dengan sampel sebanyak 167 responden yang ditentukan menggunakan teknik proportional sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin. Variabel budaya kerja, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator yang diadaptasi dari literatur yang relevan. Sebelum analisis, instrumen diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences versi 27. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikansi 5 persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun secara daring menggunakan Google Form kepada pegawai penyuluh Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan (BBRBLPP), Buleleng, Bali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai penyuluh. Populasi penelitian berjumlah 286 pegawai penyuluh, dengan sampel sebanyak 167 responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin (1–5) untuk mengukur persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian. Dari 167 kuesioner yang disebar, seluruhnya berhasil dikembalikan dalam keadaan lengkap tanpa terdapat data yang hilang,

sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Oleh karena itu, seluruh data yang terkumpul dinyatakan layak untuk dianalisis pada tahap selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No Item	<i>Pearson's Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan	Nilai Alpha	Keterangan Reliabilitas
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,830	0.000	<i>Valid</i>	0,862	<i>Reliable</i>
	X1.2	0,874	0.000	<i>Valid</i>		
	X1.3	0,826	0.000	<i>Valid</i>		
	X1.4	0,764	0.000	<i>Valid</i>		
	X1.5	0,747	0.000	<i>Valid</i>		
Kompensasi (X2)	X2.1	0,836	0.000	<i>Valid</i>	0,882	<i>Reliable</i>
	X2.2	0,849	0.000	<i>Valid</i>		
	X2.3	0,793	0.000	<i>Valid</i>		
	X2.4	0,847	0.000	<i>Valid</i>		
	X2.5	0,801	0.000	<i>Valid</i>		
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X3)	X3.1	0,811	0.000	<i>Valid</i>	0,923	<i>Reliable</i>
	X3.2	0,827	0.000	<i>Valid</i>		
	X3.3	0,853	0.000	<i>Valid</i>		
	X3.4	0,767	0.000	<i>Valid</i>		
	X3.5	0,893	0.000	<i>Valid</i>		
	X3.6	0,831	0.000	<i>Valid</i>		
	X3.7	0,841	0.000	<i>Valid</i>		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,891	0.000	<i>Valid</i>	0,918	<i>Reliable</i>
	Y.2	0,861	0.000	<i>Valid</i>		
	Y.3	0,882	0.000	<i>Valid</i>		
	Y.4	0,874	0.000	<i>Valid</i>		
	Y.5	0,842	0.000	<i>Valid</i>		

Sumber: Data Riset

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel budaya kerja (X1), kompensasi (X2), pemanfaatan teknologi informasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Pearson's Correlation* berkisar antara 0,747–0,893 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2019). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas batas minimum 0,70, yaitu budaya kerja (0,862), kompensasi (0,882), pemanfaatan teknologi informasi (0,923), dan kinerja pegawai (0,918). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi, hubungan antara variabel-variabel penelitian dapat dijelaskan melalui nilai konstanta dan koefisien regresi (beta). Nilai konstanta dan koefisien beta yang diperoleh dari hasil pengujian disajikan pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.781	1.224		.638	.524		
	Budaya Organisasi	.405	.070	.357	5.774	.000	.535	1.868
	Kompensasi	.142	.067	.143	2.117	.036	.446	2.241
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.298	.045	.430	6.680	.000	.493	2.029

Sumber: Data Riset

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.2, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 0,781 + 0,405X_1 + 0,142X_2 + 0,298X_3 + e$.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi ($\beta = 0,405$; $p < 0,001$), kompensasi ($\beta = 0,142$; $p = 0,036$), dan pemanfaatan teknologi informasi ($\beta = 0,298$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai *standardized beta*, pemanfaatan teknologi informasi memberikan pengaruh paling dominan ($\beta = 0,430$), diikuti oleh budaya organisasi ($\beta = 0,357$), sedangkan kompensasi memiliki pengaruh paling rendah ($\beta = 0,143$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi, dan kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai prediktor yang paling kuat.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 3 diperoleh nilai Fhitung sebesar 108,705 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.341	3	200.447	108.705	.000 ^b
	Residual	300.564	163	1.844		
	Total	901.904	166			

Sumber: Data Riset

Selanjutnya, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa 66,7% variasi kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, Buleleng, Bali dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi. Sementara itu, 33,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.661	1.35792

Sumber: Data Riset

PEMBAHASAN

1) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,405 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Nilai koefisien regresi tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan budaya kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,405 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0,357 menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Budaya kerja yang kuat akan membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai sehingga mereka mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, menjunjung tinggi kerja sama, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Fernandes et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi setiap anggota organisasi dalam berperilaku. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga menjadi mekanisme pengendalian yang mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi (Tadesse Bogale & Debela, 2024).

Hasil analisis deskriptif juga memperkuat temuan tersebut. Variabel budaya kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,56 yang berada pada kategori sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kerja sama dan komunikasi dengan rekan kerja (mean = 4,65), yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis telah mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Tingginya tingkat kepatuhan terhadap peraturan organisasi, pemahaman terhadap nilai-nilai organisasi, serta lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja turut mencerminkan bahwa budaya kerja telah terinternalisasi dengan baik dalam aktivitas pegawai penyuluh.

Dalam konteks Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, budaya kerja yang kuat menjadi faktor penting mengingat tugas pegawai penyuluh tidak hanya berfokus pada pelaksanaan pekerjaan administratif, tetapi juga mencakup kegiatan pendampingan, penyuluhan, koordinasi dengan berbagai pemangku kepentingan, serta penyampaian inovasi kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut adanya disiplin, kerja sama, komunikasi yang efektif, dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai penyuluh. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat internalisasi nilai-nilai organisasi, meningkatkan kedisiplinan, membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar budaya kerja yang telah terbentuk dapat dipertahankan dan terus mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,142 dengan tingkat signifikansi 0,036 ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai penyuluh.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi pegawai akan memberikan rasa dihargai, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif akan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Temuan tersebut juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata 4,41, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tunjangan yang diberikan instansi telah mendukung kebutuhan dan kesejahteraan pegawai, diikuti oleh kesesuaian gaji pokok dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menilai sistem penggajian dan tunjangan yang diterapkan telah memberikan manfaat terhadap kesejahteraan mereka. Sementara itu, indikator insentif atau penghargaan atas pencapaian target kerja memperoleh nilai rata-rata terendah, meskipun masih berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja masih dapat terus dikembangkan agar mampu memberikan motivasi yang lebih besar kepada pegawai.

Dalam konteks Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, kompensasi memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai penyuluh yang menuntut profesionalisme, tanggung jawab, serta pencapaian target kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan dan pendampingan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Katabalo & Mwitwa (2024), Lipuku et al. (2022) dan Saman (2020) menunjukkan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, maupun sistem penghargaan lainnya, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan pencapaian target kerja.

Namun demikian, penelitian (Alkandi et al., 2023) menjelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja tidak selalu terjadi secara langsung. Kompensasi yang adil dan sesuai terlebih dahulu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan, tetapi juga memastikan bahwa sistem kompensasi dilaksanakan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai penyuluh. Oleh karena itu, Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan perlu terus menyempurnakan sistem kompensasi melalui penerapan prinsip keadilan, kelayakan, dan penghargaan berbasis kinerja sehingga motivasi, kepuasan, dan produktivitas pegawai dapat terus meningkat.

3) Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,298 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin optimal pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai penyuluh.

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Teknologi informasi memungkinkan pegawai memperoleh, mengolah, menyimpan, dan menyampaikan informasi secara lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Kondisi tersebut tidak hanya mempercepat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga mengurangi potensi kesalahan, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta mendukung pencapaian target kerja secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Turban et al. (2018) yang menyatakan bahwa teknologi informasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas perangkat keras, perangkat lunak, basis data, jaringan, prosedur, dan sumber daya manusia yang saling terintegrasi untuk mengelola informasi secara efektif. Pemanfaatan teknologi informasi yang optimal akan meningkatkan produktivitas organisasi melalui penyediaan informasi yang cepat, akurat, relevan, dan mudah diakses sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efisien.

Hasil analisis deskriptif turut memperkuat temuan tersebut. Variabel pemanfaatan teknologi informasi memperoleh nilai rata-rata 4,25 dengan kategori sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah teknologi informasi membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien, yang menunjukkan bahwa pegawai merasakan manfaat nyata penggunaan teknologi dalam mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, pegawai juga menilai bahwa sistem teknologi informasi mudah digunakan, fasilitas teknologi informasi telah tersedia dengan baik, serta kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi sudah memadai. Meskipun demikian, indikator mengenai keandalan sistem yang jarang mengalami gangguan memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stabilitas sistem dan kualitas infrastruktur teknologi masih perlu menjadi perhatian agar pemanfaatan teknologi informasi dapat berjalan secara lebih optimal.

Dalam konteks Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, pemanfaatan teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan tugas penyuluhan. Berbagai sistem digital, seperti aplikasi administrasi penyuluhan, sistem pelaporan berbasis elektronik, presensi digital, serta media komunikasi daring telah membantu pegawai dalam mengelola data, menyusun laporan, melakukan koordinasi, serta menyampaikan informasi kepada masyarakat secara lebih cepat dan efektif. Pemanfaatan teknologi tersebut menjadikan proses kerja lebih efisien, transparan, dan akuntabel sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Jeilani & Hussein (2025) dan Heslina & Syahrani (2021) menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara langsung mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja. Namun, kedua penelitian tersebut juga menegaskan bahwa dampak positif teknologi informasi akan semakin optimal apabila

organisasi memberikan dukungan melalui pelatihan, peningkatan kompetensi digital, serta implementasi teknologi yang terencana. Dengan kata lain, keberhasilan pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi itu sendiri, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikan dan memanfaatkannya secara maksimal.

Lebih lanjut, Heslina & Syahrini (2021) menemukan bahwa teknologi informasi merupakan faktor yang paling konsisten berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor, seperti pemerintahan, pendidikan, manufaktur, agribisnis, kesehatan, dan jasa. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai penyuluh. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan infrastruktur teknologi, meningkatkan kompetensi digital pegawai, serta memastikan sistem informasi yang digunakan memiliki tingkat keandalan, keamanan, dan kemudahan penggunaan yang baik agar manfaat teknologi informasi dapat dirasakan secara maksimal.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai penyuluh. Oleh karena itu, Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan perlu terus memperkuat transformasi digital melalui penyediaan infrastruktur teknologi yang andal, peningkatan kompetensi digital pegawai, serta optimalisasi sistem informasi yang mendukung pelaksanaan tugas penyuluhan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan organisasi secara berkelanjutan.

4) Pengaruh budaya kerja, kompensasi dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya kerja, pemberian kompensasi yang memadai, dan pemanfaatan teknologi informasi yang optimal secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai penyuluh.

Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 66,7% variasi kinerja pegawai penyuluh, sedangkan 33,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor-faktor yang memiliki kontribusi besar dalam membentuk kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain, seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasi yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi dari berbagai aspek organisasi. Budaya kerja yang kuat akan membentuk sikap, nilai, dan perilaku kerja yang positif sehingga pegawai memiliki disiplin, tanggung jawab, dan semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, pemanfaatan teknologi informasi mendukung proses kerja yang lebih efektif dan efisien melalui penyediaan informasi yang cepat, akurat, dan mudah diakses. Kombinasi ketiga faktor tersebut menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu yang saling berkaitan. Selain itu, Mathis & Jackson (2012) menjelaskan bahwa peningkatan

kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Sementara itu, Lakhwani et al. (2020) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang efektif mampu meningkatkan produktivitas organisasi melalui proses kerja yang lebih cepat, akurat, dan efisien. Dengan demikian, budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor-faktor yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam konteks Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, ketiga variabel tersebut memiliki peran yang saling mendukung dalam pelaksanaan tugas penyuluhan. Budaya kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan. Kompensasi yang adil memberikan dorongan bagi pegawai untuk mempertahankan motivasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, pemanfaatan teknologi informasi melalui sistem administrasi digital, pelaporan elektronik, dan media komunikasi berbasis teknologi membantu mempercepat pelaksanaan tugas penyuluhan, meningkatkan akurasi informasi, serta memperkuat koordinasi antarpegawai. Sinergi ketiga faktor tersebut menjadi modal penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan penyuluhan kepada masyarakat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor-faktor yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja yang positif, menerapkan sistem kompensasi yang adil, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi akan memiliki sumber daya manusia yang lebih produktif, adaptif, dan profesional dalam menghadapi tuntutan perubahan lingkungan kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai penyuluh akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi. Oleh karena itu, Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan perlu terus memperkuat budaya kerja organisasi, menyempurnakan sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi melalui peningkatan infrastruktur digital dan kompetensi pegawai. Upaya yang dilakukan secara simultan tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, Buleleng, Bali. Di antara ketiga variabel tersebut, pemanfaatan teknologi informasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, diikuti oleh budaya kerja dan kompensasi. Selain itu, ketiga variabel secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga penguatan budaya kerja, penerapan sistem kompensasi yang adil, dan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperkuat implementasi budaya kerja, mengembangkan sistem kompensasi berbasis kinerja, serta meningkatkan infrastruktur dan kompetensi digital pegawai untuk mendukung peningkatan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan menguji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, pada berbagai jenis organisasi dengan menggunakan pendekatan longitudinal atau *mixed methods* guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

REFERENSI

- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415.
- Amstrong, G., & Kotler, P. (2021). *Dasar-Dasar Pemasaran (Alih Bahasa Alexander Sindoro dan Benjamin Molan)(I)*. Prenhalindo.
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Bankole, F. A., & Lateefat, T. (2023). *Data-Driven Financial Reporting Accuracy Improvements Through Cross-Departmental Systems Integration in Investment Firms*.
- Fernandes, P., Pereira, R., & Wiedenhöft, G. (2023). Organizational culture and the individuals' discretionary behaviors at work: a cross-cultural analysis. *Frontiers in Sociology*, 8, 1190488.
- Hamdat, A., Ceskakusumadewi, B., Samalam, A. G., Rizal, M., & Lawalata, I. L. D. (2024). The Impact of Management Information Systems on Decision-Making Efficiency. *Vifada Management and Digital Business*, 1(2), 56–74.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 1–12.
- Iskamto, D. (2023). Organizational culture and its impact on employee performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Jeilani, A., & Hussein, A. (2025). Impact of digital health technologies adoption on healthcare workers' performance and workload: perspective with DOI and TOE models. *BMC Health Services Research*, 25(1), 271.
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2024). The role of compensation on job satisfaction, employee performance and organisational performance. *Science Mundi*, 4(1), 137–148.
- Lakhwani, M., Dastane, O., Satar, N. S. M., & Johari, Z. (2020). The impact of technology adoption on organizational productivity. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 11(4), 7–18.
- Lipuku, F., Sang, H., & Rop, W. (2022). *Reward and Compensation Management Initiatives on Employee Performance: An Evidence of Organization Development Initiatives*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat, 41.
- Rivai, V. (2014). Performance Appraisal. In *Raja Grafindo Persada*.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior. 18th Editi*. New York City, NY. USA: Pearson.
- Saman, A. (2020). *Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance*.
- Savera, F., Christa, U. R., & Tuah, S. N. (2026). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on the Performance of Frontline Employees with Intrinsic Motivation as a Mediating Variable:(A Study at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KC Palangka Raya). *International Journal of Economics and Management Research*, 5(1), 301–316.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2340129.
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors affecting employee performance: A systematic review. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 150–159.
- Yoshikuni, A. C., Dwivedi, R., Dutra-de-Lima, R. G., Parisi, C., & Oyadomari, J. C. T. (2023).

Role of emerging technologies in accounting information systems for achieving strategic flexibility through decision-making performance: an exploratory study based on North American and South American firms. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(2), 199–218.