



**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH DINAS PERTANIAN DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BONDOWOSO**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S2)
pada Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember

Disusun Oleh:

KURNIYATIK, S.P

NIM: 21050020

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
JEMBER
2023**



**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH DINAS PERTANIAN DAN
KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BONDOWOSO**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana (S2)
pada Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember

Disusun Oleh:

KURNIYATIK, S.P

NIM: 21050020

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
JEMBER
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Judul

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN BONDOWOSO**

Nama : KURNIYATIK, S.P
NIM : 21020020
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Asisten,



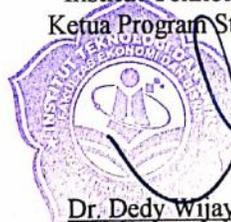
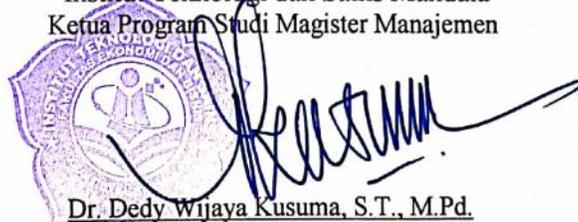
Dr. Yuniiorita Indah Handayani, S.E, MBA
NIDN. 0012056702



Drs. Muhaimin Dimiyati, M.Si.
NIDN. 0712106002

Mengetahui,

A.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala
Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

**LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Tesis Dengan Judul

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
KABUPATEN BONDOWOSO**

Yang disusun oleh :

Nama : KURNIYATIK, S.P.
NIM : 21050020
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada 03 Januari 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Tim Penguji

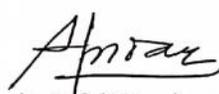
Ketua

Dr. Hary Sulaksono, S.E, M.M.
NIDN. 070504600

Sekretaris,

Anggota,

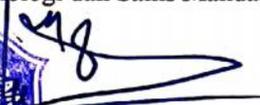

Drs. Muhaimin Dimiyati, M.Si.
NIDN. 07112106002

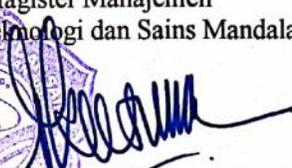

Dr. Yuniorita Irdah Handayani, S.E, MBA
NIDN. 0012056702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala


Dr. Muhammad Firdaus, M.M, M.P
NIDN/ 0008077101


Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAGEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS (ITS) MANDALA JEMBER

SURAT PERNYATAAN

NAMA : KURNIYATIK, S.P
NIM : 21050020
Jurusan : MAGISTER MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan
Komitmen kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Dinas
Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten
Bondowoso**

Menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 29 Juli 2023

Yang menyatakan,



KURNIYATIK, S.P
(NIM:21050020)

MOTTO

"Jangan kamu merasa lemah dan jangan bersedih, sebab kamu paling tinggi derajatnya jika kamu beriman." (Q.S Ali Imran: 139)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." (Q.S Ar-Ra'd: 11)

"Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala mereka tanpa batas." (Q.S Az-Zumar: 10)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Kehadirat Allah SWT terucap atas segala karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso”

Berkenaan dengan penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE, MM, MP sebagai Rektor Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember yang telah memberikan semangat dan motivasi selama menempuh studi program Magister Manajemen. sekaligus Dosen Pembimbing Asisten yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberi masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini
2. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S,T., M.Pd. sebagai Ketua Program Studi yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh studi program Magister Manajemen.
3. Ibu Dr. Yuniorita Indah H, MBA sebagai Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, dan dukungan terbaik selama penyusunan tesis ini
4. Bapak Drs. Muhaimin Dimiyati, M.Si sebagai Pembimbing Asisten yang dengan penuh perhatian dan kesabaran serta selalu memberikan bimbingan, dan dukungan terbaik selama penyusunan tesis ini.
5. Para Staf Pengajar Program Magister Manajemen ITS Mandala Jember, yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran analitis dan pengalaman yang lebih baik.
6. Para Staf Administrasi & Staf Akademik Program Magister Manajemen ITS Mandala Jember, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan Studi Program Magister Manajemen.
7. Bapak/Ibu Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini.

8. Rekan-rekan Angkatan 2021 Mahasiswa Institut Teknologi dan Sains (ITS) Mandala Jember, yang selalu memberikan dukungan dan berbagi ilmu dan pengalaman.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun

Jember, 29 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
KATA PEGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RINGKASAN EKSEKUTIF	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Batasan Masalah	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Penelitian Terdahulu	14
2.2 Landasan teori	25
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.2.2 Pelatihan	30
2.2.3 Motivasi.....	35
2.2.4 Disiplin Kerja	41
2.2.5 Komitmen Kerja	54
2.2.6 Kinerja Pegawai.....	60
2.3 Kerangka Konseptual	68

2.4 Hipotesis.....	69
2.4.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh.....	69
2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja penyuluh.....	69
2.4.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh.....	70
2.4.4 Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja penyuluh	71
2.4.5 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja penyuluh.....	71
BAB III METODE PENELITIAN	73
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian	73
3.2 Populasi dan Sampel.....	73
3.3 Jenis Penelitian.....	74
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	76
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	77
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	79
3.7 Metode Analisis Data	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	93
4.1. Gambaran Umum Penelitian.....	93
4.2. Hasil Penelitian.....	94
4.2.1. Analisa Deskriptif Responden	94
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	96
4.3. Hasil Analisis Data	104
4.3.1 Uji Validitas	104
4.3.2 Uji Reliabilitas	106
4.4. Uji Asumsi Klasik	106
4.4.1. Uji Normalitas	106
4.4.2. Uji Multikolinearitas	107
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	108
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
4.5.1. Koefisien Determinasi (R^2)	111
4.5.2. Uji Hipotesis.....	112
4.6. Interpretasi.....	115

4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh	115
4.6.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja penyuluh.....	117
4.6.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja penyuluh.....	118
4.6.4. Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja penyuluh.....	120
BAB V PENUTUP	123
5.1 Kesimpulan	123
5.2 Implikasi	124
5.3 Saran	126

DAFTAR TABEL

Table 1.1	Data Hasil Pertanian Kelompok Tani Seluruh Kabupaten Bondowoso.	8
Table 1.2	Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Indikator Kerja.	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional	77
Tabel 3.2	Skala Linkert.....	80
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	96
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
Tabel 4.3	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Pelatihan (X1)....	97
Tabel 4.4	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Disiplin kerja (X2)	99
Tabel 4.5	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Motivasi kerja (X3)	101
Tabel 4.6	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel komitmen kerja (X4)	103
Tabel 4.7	Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Penyuluh (Y)	104
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	106
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	107
Tabel 4.10	Collinearity Statistic	109
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda	111
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik (F-test).....	113
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Uji t.....	114
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	69
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	89
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas	108
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Heterokedastisitas	110

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Bondowoso. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan sampel sebanyak 100 responden yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja) dan variabel terikat (kinerja instruktur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Bondowoso. Pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Disiplin kerja yang tinggi juga berkontribusi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi yang tinggi dan komitmen kerja yang kuat juga berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh. Penelitian ini berimplikasi praktis bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso untuk memperhatikan pentingnya pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja dalam meningkatkan kinerja penyuluh.

Kata kunci: pelatihan, disiplin kerja, motivasi, komitmen kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, work discipline, motivation, and work commitment on the performance of agricultural instructors and food security in Bondowoso Regency. This research was conducted by involving a sample of 100 respondents selected by purposive sampling technique. Data analysis was performed using multiple linear regression to analyze the relationship between the independent variables (training, work discipline, motivation, and work commitment) and the dependent variable (instructor performance). The results showed that training, work discipline, motivation, and work commitment both partially and simultaneously had a significant effect on the performance of agricultural extension workers and food security in Bondowoso Regency. Training plays an important role in improving the performance of extension workers by providing the necessary knowledge and skills. High work discipline also contributes to achieving better performance. In addition, high motivation and strong work commitment also have a positive effect on the performance of extension workers. This research has practical implications for the Department of Agriculture and Food Security of Bondowoso Regency to pay attention to the importance of training, work discipline, motivation and work commitment in improving the performance of extension workers.

Keywords: training, work discipline, motivation, work commitment and performance

Rangkuman Eksekutif

Penelitian ini didasarkan pada data hasil pertanian kelompok tani dibawah binaan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian menunjukkan bahwa pada bidang pangan terdapat 7% petani yang masih belum optimal atas hasil panen yang didapat, sedangkan pada bidang hortikultura juga terdapat hasoil panen yang belum optimal dengan jumlah yang bermasalah 11%. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan hasil kerja pegawai berdasarkan indikator kerja bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian dapat diketahui bahwa target pelaksanaan program kerja belum optimal, hal ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum efektif, maka peneliti mendapatkan fenomena penelitian pada objek Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso ialah “Kurangya efektifitas kinerja penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya”. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi guna meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang didapat pada objek penelitian. Adapun faktor tersebut meliputi pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian dan ketahanan pangan di Kabupaten Bondowoso.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Penggunaan rancangan pendekatan ini diharapkan dapat mengetahui variabel-variabel terhadap fenomena yang diteliti secara mendalam. Rancangan kuantitatif digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, Penelitian ini dilakukan selama lima bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian yaitu sebanyak 234 orang.

Teori *Roscoe* mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:130). Jadi karena penelitian ini terdiri dari 5 variabel, maka jumlah minimal sampelnya adalah $5 \times 10 = 50$ Responden. Sehingga peneliti menentukan sampel dalam penelitian adalah 100 responden. Metode penentuan sample menggunakan *nonprobability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa: Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja penyuluh. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara simultan pelatihan, disiplin kerja, Motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.

Berdasarkan interpretasi penelitian mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

Tingkatkan Program Pelatihan: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso dapat meningkatkan program pelatihan bagi penyuluh. Pastikan bahwa isi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab penyuluh, menggunakan metode yang efektif, dan dilakukan oleh instruktur yang memiliki sikap dan keterampilan yang baik. Selain itu, perhatikan juga lama waktu pelatihan yang tidak terlalu lama agar tidak mengganggu produktivitas penyuluh. **Perkuat Disiplin Kerja:** Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso perlu memperkuat disiplin kerja penyuluh. Pastikan bahwa semua peraturan diikuti dan diterapkan dengan konsisten. Dorong penggunaan waktu secara efektif dan tingkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Pantau juga tingkat absensi penyuluh dan ambil tindakan yang tepat jika ditemukan ketidaksesuaian.

Motivasi Kerja yang Kuat: Berikan dorongan dan motivasi yang kuat kepada penyuluh. Berikan kesempatan untuk mencapai tujuan mereka, tingkatkan semangat kerja, dan dorong inisiatif serta kreativitas. Bangun rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Perhatikan juga kebanggaan penyuluh terhadap pekerjaan mereka dan berikan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. **Tingkatkan Komitmen Kerja:** Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso perlu meningkatkan komitmen kerja penyuluh. Dorong penyuluh untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Berikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti pelatihan lanjutan, pengembangan karir, dan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja penyuluh seperti disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang berbeda atau populasi yang lebih luas.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Manusia merupakan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti, modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain guna untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka akan semakin sulit dalam perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatur dan dapat mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawainya. Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. “Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2013:2).

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja

sedang dilatih. Menurut Dessler (2006) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan

tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:44) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2011:82) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi atau instansi pemerintah. Beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitar.

Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Luthans (2011) Pengertian komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers adalah terdiri dari tiga faktor, yakni: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi,

kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

“Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. (Robbins and Judges, 2015). Menurut Sopiah (2011) Pengertian komitmen organisasi menurut Richard M. Steer adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditentukan bersama (Rivai, 2014:197). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi. Akan tetapi bagaimana organisasi dapat memotivasi seorang pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja pegawai. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan

kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan peningkatan kinerja yang didukung dengan penggunaan teori sejenis diatas, maka terdapat hasil penelitian yang tidak mendukung atau *research gap* ialah pada penelitian Ningsi, Citra Ayu., dkk (2015), dengan hasil penelitian ini menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori diatas serta didukung dengtan hasil penelitian terdahulu yang sejenis, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Sebagaimana diamanatkan oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 86 Tahun 2017 Tentang cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan rencana pembangunan jangka panjang daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah, dan rencana kerja pemerintah daerah. Berdasarkan pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 86 Tahun 2017 Tentang cara perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah tentang rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan jangka menengah daerah, serta tata cara perubahan

rencana pembangunan jangka panjang daerah, rencana pembangunan jangka menengah daerah, dan rencana kerja pemerintah daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor: 96 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Bupati Bondowoso Nomor: 96 Tahun 2016 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian.

Rencana kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Tahun 2022 berdasarkan renstra Tahun 2018-2023 yang disusun berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tingkat II Kabupaten Bondowoso Tahun 2022 dan Tahun berjalan (2021) serta berdasarkan masukan/aspirasi masyarakat melalui mekanisme musyawarah perencanaan pembangunan secara berjenjang mulai dari Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa, Musyawarah Perencanaan Pembangunan Kecamatan, Musyawarah Perencanaan Pembangunan Kabupaten, untuk mewujudkan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso sebagai institusi penyelenggara pelayanan publik yang berkualitas. Kegiatan Musyawarah Perencanaan Pembangunan akan dilanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi yaitu musyawarah Perencanaan Pembangunan Provinsi dan Musyawarah Perencanaan Pembangunan Nasional sehingga perencanaan pembangunan yang tidak terjangkau oleh perencanaan pembangunan kabupaten dapat di usulkan melalui musyawarah perencanaan pembangunan kejenjang yang lebih tinggi.

Pengukuran Kinerja kegiatan dan pengukuran kinerja sasaran Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

dilakukan melalui penetapan Indikator Kinerja yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja ini diikuti dengan penetapan besaran indikator kinerja untuk masing – masing jenis indikator yang telah ditetapkan. Selanjutnya dilakukan Analisis Capaian kinerja perangkat Daerah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yang didasarkan atas hasil pengukuran kinerja kegiatan dalam suatu sasaran dilakukan analisis pencapaian kinerja atas sasaran tersebut. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja utama. Pengukuran ini dilakukan dengan melihat data kinerja. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso sebagai salah satu perangkat daerah yang pelaksanaan tugasnya meliputi pertanian, perkebunan dan peternakan. Oleh karenanya capaian kinerja pelayanannya lebih pada analisis produktivitas dan produksi yang dihasilkan dari program dan kegiatan yang telah dilaksanakan. Program dan kegiatan tahun 2020 berbeda dengan tahun 2021, hal ini dikarenakan program dan kegiatan tahun 2021 mengikuti sesuai Peraturan Kementerian Dalam Negeri 90. Berikut merupakan rincian indikator program tahun 2020 dan 2021.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, memiliki tiga bidang, diantaranya bidang prasarana dan sarana; bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian serta bidang ketersediaan dan diversifikasi pangan. Berdasarkan bidang yang sudah tertera diatas, maka fokus penelitian yang dipilih ialah pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian. Rencana Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso disusun dengan maksud untuk memberikan gambaran Apa itu pembangunan pertanian, Mengapa Pembangunan Pertanian perlu

ditingkatkan terus menerus, Bagaimana strategi membangun pertanian, perkebunan dan peternakan yang tangguh dengan memanfaatkan sumberdaya lokal, Dimana Pembangunan Pertanian akan di fokuskan sesuai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Siapa yang akan menjadi obyek dari pembangunan pertanian sehingga tidak salah sasaran, Berapa sumberdaya manusia, sumberdaya alam yang di butuhkan serta yang tidak kalah pentingnya berapa anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai target kinerja yang di tetapkan. Tujuan penyusunan rencana kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah agar sumberdaya yang ada dipergunakan secara efektif dan efisien dengan berbasis sumberdaya lokal untuk mencapai sebesar – besarnya kemakmuran rakyat.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian yang memiliki tugas dan fungsi dalam merubah sikap, perilaku dan kesejahteraan petani. Serta pemberian pengetahuan dan keterampilan pada petani, akan tetapi dalam mejalan kegiatan ada beberapa hal yang menjadi pemasalahan ialah pada hasil pertanian yang diperoleh oleh kelompok tani di bawah binaan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama pada dang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian baik pada petani hortikultura maupun pada pangan. Adapun data identifikasi permasalahan jumlah petani yang belum optimal ialah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Pertanian Kelompok Tani Seluruh Kabupaten Bondowoso.

No.	Bidang Pertanian	Target Panen 100% Sesuai SOP
1	Pangan	93%
2	Hortikultura	89%

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, (2022)

Berdasarkan data hasil pertanian kelompok tani dibawah binaan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian menunjukkan bahwa pada bidang pangan terdapat 7% petani yang masih belum optimal atas hasil panen yang didapat, sedangkan pada bidang hortikultura juga terdapat hasil panen yang belum optimal dengan jumlah yang bermasalah 11%. Hal ini juga dapat dilihat berdasarkan hasil kerja pegawai berdasarkan indikator kerja bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian ialah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Identifikasi Permasalahan Berdasarkan Indikator Kerja.

No.	Indikator Tugas Dan Fungsi	Target	Realisasi
1.	Sub Koordinator Penyuluh		
	Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan kebijakan dalam hal kelembagaan penyuluhan pertanian, perkebunan dan pangan.	100%	89%
	Melaksanakan penyiapan bahan penguatan, pengembangan, peningkatan kapasitas dibidang kelembagaan penyuluhan pertanian, perkebunan dan pangan.	100%	89%
	Melaksanakan penyiapan bahan penyusunan program penyuluhan pertanian, perkebunan dan pangan.	100%	87%
	Melaksanakan penyiapan bahan fasilitas penilaian dan pemberian penghargaan penyuluh pertanian.	100%	85%
	Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja dan perilaku kepada bawahan sesuai ketentuan untuk meningkatkan disiplin,	100%	93%

	motivasi kerja dan pengembangan karier.		
	Sub Koordinator Pengendalian dan Penanggulangan Bencana Petani		
2.	Penyiapan bahan penyusunan kebijakan dalam Pengendalian dan Penanggulangan Bencana Petani.	100%	88%
	Penyiapan bahan penyediaan dan pengawasan di bidang Pengendalian dan Penanggulangan Bencana Petani.	100%	88%
	Penyiapan pengendalian sarangan Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT) di bidang pertanian dan perkebunan.	100%	86%
	Penyiapan bahan sekolah lapang pengendalian hama terpadu di bidang pertanian dan perkebunan.	100%	92%
	Penyiapan bahan penanganan dampak perubahan iklim di bidang pertanian dan perkebunan.	100%	95%

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, (2022)

Berdasarkan data identifikasi permasalahan pada indikator kerja penyuluh dapat diketahui bahwa target pelaksanaan program kerja belum optimal, hal ini menunjukkan bahwa kinerja penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum efektif, maka peneliti mendapatkan fenomena penelitian pada objek Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso ialah “Kurangnya efektifitas kinerja penyuluh dalam menjalankan tugas dan fungsinya”. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi guna meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang didapat pada objek penelitian. Adapun faktor tersebut meliputi pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang didapat pada objek penelitian yang menunjukkan bahwa capaian sasaran kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso belum mencapai target yang telah ditentukan yaitu tidak tercapainya hasil panen pada bidang pertanian dan hortikultura pada tahun 2021. Selain itu permasalahan penelitian menunjukkan bahwa masih ditemukan hasil penelitian yang tidak konsisten dari pengaruh variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah variabel komitmen pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah secara simultan variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen pegawai secara parsial terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai secara simultan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi civitas akademik Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
Dapat dijadikan bahan pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi tambahan informasi ilmiah bagi peneliti selanjutnya
2. Bagi Peneliti
Dapat menambah pengetahuan secara luas dan dapat menambah pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia yang meliputi pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai serta Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso bidang penyuluhan,

pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian. Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi Bagi Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

3. Bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

Dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengembangan kinerja pegawai pegawai dan penentuan sistem kebijakan Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terutama bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian.

1.5. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pada penggunaan variabel pengukur kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terbatas pada variabel pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen pegawai. Batasan responden dalam penelitian ini adalah penyuluh dengan status ASN atau PNS. Periode penelitian dilakukan pada bulan April sampai dengan Juli tahun 2023

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Hasil–hasil penelitian terdahulu merupakan dasar atau landasan yang memperkuat bagi pengembangan kerangka teoritis untuk menjawab permasalahan yang ada. Berikut ini beberapa hasil penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini.

1. Syaputra, Bahri dan Faizi (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura”. Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kab. Labuhan batu utara sebanyak 31 pegawai dan sampel yang dipakai adalah seluruh pegawai yang ada. Metode analisis data menggunakan analisis pengujian regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menunjukkan secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Chairani (2020) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I”. Universitas Tridinanti Palembang. Penelitian ini jumlah populasi yaitu sebanyak 79

orang. dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel persamaan regresi: Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksanaan berpengaruh parsial terhadap variabel terikat.

3. Asmara (2020) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas perikanan Kabupaten Lampung Utara”. Universitas Muhammadiyah Metro. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara dan pengambilan sampel secara purposive sampling menggunakan rumus Slovin sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menunjukkan nilai disiplin dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4. Hidayat (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan”. Universitas Islam Sumatra Utara. Sampel penelitian sebanyak 95 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja

pegawai, Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan.

5. Siregar (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan”. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jalan Tapen Tuan T. Ben Mahmud No. 26 Tapak Tuan-23718 Hilir Aceh Selatan dengan sampel penelitian sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sample menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil pengujian regresi linier berganda secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi, Motivasi disiplin dan komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai.
6. Penelitian Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) meneliti tentang “*The Effect Of Leadership, Motivation, And Work Discipline On The Employees’*

Performance Of Finance Section In The Regional Working Unit In Tulungagung Regency”, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian keuangan di SKPD Kabupaten Tulungagung. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dari bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung.

7. Penelitian Trianto dan Sugiharto (2010) meneliti tentang “*Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of Pt Kukdong International*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan PT Kukdong International. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari 100 responden yakni karyawan bagian produksi PT Kukdong International yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data diperoleh dari responden menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, diikuti oleh motivasi kerja dan kompensasi

8. Penelitian Telagawathi, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Agen. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja agen, (2) kompetensi terhadap kinerja agen, (3) pelatihan terhadap kinerja agen, dan (4) pelatihan terhadap kompetensi agen pada PT. Sun Life Financial Sales Office Singaraja Penarukan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh agen pada PT. Sun Life Financial Sales Office Singaraja Penarukan dan objek penelitian ini adalah kompetensi, pelatihan dan kinerja agen. populasi penelitian ini berjumlah 31 orang. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data tentang kompetensi, pelatihan dan kinerja agen. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, dan (4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi agen pada PT. Sun Life Financial Sales Office Singaraja Penarukan.

9. Penelitian Riyanda (2017) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta yang berjumlah 125 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta; dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.
10. Penelitian Wati (2017) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Studi pada PT. Eco Smart Garment Indonesia). Jenis penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Analisis yang digunakan menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam analisis menunjukkan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

11. Penelitian Rumaeni, Soegito dan Nurkolis (2016) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh antara motivasi kerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja guru SMP di seluruh Kabupaten Pematang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja guru SMP di seluruh Kabupaten Pematang

12. Ningsi, Citra Ayu., dkk (2015) meneliti tentang Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pelatihan terhadap motivasi, pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh promosi terhadap motivasi, pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei (explanatory research) dan menggunakan analisis path. Hasil penelitian ini menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
13. Fenia, Selvi Zola (2018) meneliti tentang Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Pengaruh Motivasi pada Kinerja Dosen, (2) Pelatihan Dosen Kinerja Dosen, (3) komitmen organisasi (4) pengaruh Motivasi Kerja, dan Pelatihan Dosen Bersama terhadap Kinerja Dosen. Kuesioner dibagikan kepada 57 responden di SMA x di Sumatera Barat. Secara simultan dan parsial Motivasi dan Pelatihan Kerja serta komitmen Dosen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan kata lain, kinerja dosen di SMA Sains X Sumatera Barat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Pelatihan Dosen. Besarnya pengaruh ketiga variabel diatas berdasarkan koefisien determinasi sebesar 49,9%. Sedangkan sisanya 50,1% kinerja dosen dipengaruhi oleh variabel lain seperti Kompensasi,

gaya kepemimpinan dll. Dengan demikian dapat terwujud kinerja dosen yang diharapkan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat Ini

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Syaputra, Bahri dan Faizi (2020)	Hasil uji parsial variabel kepemimpinan disiplin kerja motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Motivasi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan kompetensi. Namun mengadopsi variabel Disiplin Kerja dan Motivasi
2	Chairani (2020)	Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil. Unit Pelaksanaan berpengaruh parsial terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yaitu sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% di pengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi dan Disiplin Kerja. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pengembangan karir. Permasalahan pada objek penelitian serta teknik penentuan sample menggunakan sampling jenuh
3	Asmara (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji F menunjukkan nilai disiplin dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Kompetensi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi. Penentuan sample menggunakan rumus Slovin sedangkan penelitian ini menggunakan Teori <i>Roscoe</i>
4	Hidayat (2020)	Hasil analisis kompetensi $t_{hitung} 2,862 > t_{tabel} 1,67$, hasil analisis motivasi $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 1,67$, hasil analisis lingkungan kerja $t_{hitung} 2,046 > t_{tabel} 1,67$, analisis variabel pengawasan $t_{hitung} 1,794 > t_{tabel} 1,67$ maka variabel bebas berpengaruh parsial terhadap variabel terikat. Nilai $F_{hitung} 109,995 > F_{tabel} 2,48$. Nilai R^2 sebesar 83% variabel Kompetensi, Motivasi, Lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja dan pengawasa. Namun mengadopsi variabel motivasi kerja.
5	Siregar (2020)	Hasil pengujian regresi linier berganda secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai.	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi, Disiplin Kerja	Objek penelitian, waktu penelitian. Variabel Independen: Kompetensi. Teknik penentuan

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi, Motivasi disiplin dan komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai.	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	sample menggunakan sampling jenuh
6	Febiningtyas, dan Ekaningtiyas (2014)	•Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi dan disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan. Namun mengadopsi variabel Motivasi dan disiplin kerja. Objek penelitian bukan pada dinas pertanian
7	Trianto dan Sugiharto (2010)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi, Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Objek penelitian, waktu penelitian. Variabel Independen: kompensasi. Teknik penentuan sample menggunakan sampling jenuh
8	Telagawathi, dkk (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, (3) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, dan (4) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi agen pada PT. Sun Life Financial Sales Office Singaraja Penarukan	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Kompetensi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi. 1. Penentuan sample menggunakan rumus Slovin sedangkan penelitian ini menggunakan Teori <i>Roscoe</i>
9	Riyanda (2017)	(1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta dan (3) terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Kompetensi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi. 1. Penentuan sample menggunakan rumus Slovin sedangkan penelitian ini menggunakan Teori <i>Roscoe</i>

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
10	Wati (2017)	kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Motivasi. 1. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	1. Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan dan kompetensi. Namun mengadopsi variabel Disiplin Kerja dan Motivasi
11	Rumaeni, Soegito dan Nurkolis (2016).	(1) ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di seluruh Kabupaten Pematang, (2) Ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap guru yang disiplin kerja di seluruh Kabupaten Pematang, (3) ada pengaruh antara motivasi kerja guru dan kompetensi manajerial kepala sekolah secara simultan terhadap disiplin kerja guru SMP di seluruh Kabupaten Pematang	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi dan Disiplin Kerja. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pengembangan karir. Permasalahan pada objek penelitian serta teknik penentuan sample menggunakan sampling jenuh
12	Ningsi, Citra Ayu., dkk (2015),	Hasil penelitian ini menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Disiplin Kerja dan Kompetensi. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi. Penentuan sample menggunakan rumus Slovin sedangkan penelitian ini menggunakan Teori <i>Roscoe</i>
13	Fenia, Selvi Zola (2018)	Secara simultan dan parsial Motivasi dan Pelatihan Kerja serta komitmen Dosen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.	Metode yang digunakan: Regresi Linier Berganda. Variabel Independen: Motivasi dan Disiplin Kerja. Variabel Dependen: Kinerja Pegawai.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel pengembangan karir. Permasalahan pada objek penelitian serta teknik penentuan sample menggunakan sampling jenuh

Sumber: berbagai penelitian dan jurnal manajemen

Berdasarkan tabel 2.1 terlihat beberapa perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan paling umum adalah terletak pada karakteristik objek penelitian, dimana penelitian terdahulu meneliti pada objek yang memiliki karakteristik yang berbeda seperti pada dinas perijinan, dinas

pendidikan serta pada universitas. Juga pada penggunaan teknik analisis data. Beberapa terdapat pada penggunaan variabel yang tidak dimuat dalam penelitian ini. Perbedaan juga terletak pada penggunaan indikator pengukuran pada masing-masing variabel. Terakhir dalam teknik penentuan sampel, beberapa penelitian terdahulu menggunakan sampling jenuh dan menggunakan rumus Slovin.

Persamaan secara umum yang muncul adalah penggunaan dua atau lebih variabel pengukur kinerja yaitu variabel pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja, komitmen serta kinerja pegawai. Peneliti juga merujuk pada penelitian terdahulu untuk teknik penentuan sample.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting, karena tanpa SDM suatu organisasi atau instansi pemerintah tidak mungkin dapat berjalan. Manusia merupakan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti, modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain guna untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka akan semakin sulit dalam perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatur dan dapat mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawainya.

Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. “Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Mangkunegara, 2013:2).

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal, yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi pemerintah dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bahan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja agar mau bekerja sama dan bekerja lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi atau instansi pemerintah, pegawai dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mentaati peraturan organisasi atau instansi pemerintah dan bekerja sesuai rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan norma pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi atau instansi pemerintah.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan suatu organisasi atau instansi pemerintah dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi atau instansi pemerintah. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan suatu organisasi atau instansi pemerintah, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

“Tujuan sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang” (Sedarmayanti, 2014:14). Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

- 1) Memungkinkan organisasai mendapatkan dan mempertahankan pegawai cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.

- 4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- 5) Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan pegawai.
- 6) Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasi dalam menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, pegawai, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
- 9) Mengelola pegawai yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 10) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian untuk pegawai, keadilan dan transportasi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

2.2.2 Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2002) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Menurut Dessler (2006) bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007:16) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh afektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohardiwiryo: 2001). Sedangkan menurut Rivai, (2010) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). Menurut Jusmaliani (2011) pelatihan adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Wilson (2012) Bangun pelatihan sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Simamora dalam Wilson (2012) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau

sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jusmaliani (2011), latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

Menurut Notoadmodjo (2009), mengartikan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Unit yang menangani diklat pegawai lazim disebut Pusdiklat (Pusat pendidikan dan pelatihan). Diklat dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Menurut Ambar (2009), mengartikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Hal tersebut penting karena cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya

b. Tujuan pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan dan

pengembangan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Menurut Panggabean (2002:41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

Kepentingan pegawai:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
5. Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan Organisasi:

1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
2. Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
4. Memperkuat komitmen pegawai.

Perusahaan yang gagal menyediakan pelatihan dan pengembangan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar untuk mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk kemajuan karier mereka. Dengan tujuan dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan ini menggambarkan bahwa peranan program ini sangat penting bagi perkembangan pegawai dan perusahaan itu sendiri.

c. Indikator Pelatihan

Menurut Sofyandi (2008:114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

2.2.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Suwanto dan Donni Juni Priansa (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. "Motivasi adalah pemberian dorongan bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik" (Syahyuti (2010). Hasibuan (2014:95) menyatakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Mangkunegara (2011:93) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisme bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, melainkan hanya dapat diinterpretasikan melalui tingkah laku yang berhasil diwujudkan. Robbins (2012) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan menurut

Rivai, (2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu-individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sastrohadwiryo (2013). Motivasi adalah sebagai internal dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Rivai (2012), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Menurut Mas'ud (2012) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu

berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Siagian (2011) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja ASN untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah, dengan demikian orang-orang yang termotivasi akan melakukan suatu hal yang lebih dari sebelumnya. Organisasi atau instansi pemerintah bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu dan cukup terampil akan tetapi sebuah organisasi atau instansi pemerintah membutuhkan ASN yang mau bekerja, giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika tidak mau bekerja dengan giat.

b. Tujuan Motivasi

Untuk menjamin seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada

bawahannya. Berikut merupakan tujuan pemberian motivasi kepada pegawainya, Hasibuan (2013:146) antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai organisasi atau instansi pemerintah.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan Saydam dalam Kadarisman (2012:292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- 1) Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan organisasi atau instansi pemerintah.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Mempertinggi moral kerja pegawai.
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 7) Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.

8) Menumbuhkan loyalitas pegawai pada organisasi atau instansi pemerintah.

c. Bentuk-bentuk Motivasi

Fahmi (2014) mengemukakan ada dua bentuk motivasi menurut bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya dapat mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu serta bernilai dan berarti.

d. Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi, Hasibuan (2013:149) yaitu motivasi langsung dan tidak langsung. Berikut penjelasannya:

1) Motivasi Langsung (*Dirrect Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jas.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.

e. Indikator-indikator Motivasi

Syahyuti (2010:11) mengemukakan indikator-indikator motivasi antara lain sebagai berikut:

1) Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau instansi pemerintah.

2) Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi pemerintah.

3) Inisiatif Dan Kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada. Akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2.4 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat tercapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin

yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:44) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau instansi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Rivai (2011:82) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi atau instansi pemerintah.

Disiplin cenderung diartikan sebagai hukuman dalam arti sempit, namun sebenarnya disiplin memiliki arti yang lebih luas dari hukuman. Menurut Moekijat (2005) “Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur”. Disiplin berasal dari bahasa latin, yaitu *diciplina* yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Singodimedjo (2002) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan,

Nitisemito (2001) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Mangkuprawira, (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Hasibuan, (2009) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Fathoni, (2006) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian, (2008) menyatakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan

kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitar.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Moneir (2011:394) mengemukakan ada dua jenis disiplin:

1) Disiplin Waktu

Disiplin waktu yaitu jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Sisiplin waktu misalnya: melalui sistem absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara cepat dan tepat.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini disebut dengan istilah disiplin kerja. Walaupun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

c. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Dharma (2010:91) menyebutkan bentuk-bentuk disiplin yang baik yang tercermin dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah adalah:

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian organisasi atau instansi pemerintah.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2011:89-93) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08:00, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditetapkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para pegawai akan melakukan sikap disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang tidak disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, sesuai dengan sanksi yang ada.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin itu tentulah atasan langsung para pegawai yang bersangkutan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain seorang pegawai tidak hanya puas dengan menerima kompensasi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinan mereka sendiri.

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan tersebut antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dalam lingkungan organisasi atau instansi pemerintah.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Saling mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walupun kepada bawahan sekalipun.

e. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, diantaranya tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Indikator disiplin kerja antara lain:

1) Mematuhi Semua Peraturan dalam Melaksanakan Pekerjaannya

Pegawai diharuskan mentaati semua peraturan organisasi atau instansi pemerintah yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2) Penggunaan Waktu secara Efektif

Waktu bekerja yang telah diberikan organisasi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan organisasi atau instansi pemerintah kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan.

3) Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi maka, pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4) Tingkat Absensi

Tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran seorang pegawai, maka dapat dikatakan. Pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

f. Disiplin Kerja PNS/ASN

Mangkunegara (2001:129) mengatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur. Karena melalui disiplin adalah salah satu cara agar tercapai suatu hasil kerja yang, baik dan harmonis. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional

sebagaimana yang dijelaskan pada latar belakang masalah, bahwa diperlukan adanya kecintaan pegawai negeri tersebut dalam melaksanakan pekerjaan seperti, penuh kecintaan pada pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, serta Peraturan Pemerintah RI 53 Tahun 2010.

Membina Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi-sanksi. Dalam Peraturan Pemerintah diatur dengan jelas kewajiban dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka membina pegawai diperlukan seorang pemimpin yang tegas dalam menegakkan peraturan disiplin yang telah ditetapkan. Semakin tinggi tingkat absensi, maka semakin tinggi tingkat kerugian yang diderita suatu organisasi. Kerugian tersebut timbul karena jadwal kerja terpaksa tertunda dan pada akhirnya harus melakukan kerja lembur, sedangkan jaminan-jaminan atau tunjangan pada pegawai terus diberikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan secara jelas tentang kewajiban dan larangan PNS serta sanksi jika melanggar PP no 53 tersebut. Pasal 3 menjelaskan mengenai kewajiban PNS yaitu:

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan

Republik Indonesia, dan Pemerintah;

4. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan

17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Selanjutnya pada pasal 4 berisi tentang larangan – larangan yang tidak boleh dilakukan oleh setiap PNS

Setiap PNS dilarang:

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga

- yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
 10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;
dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan,

himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

14. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

2.2.5 Komitmen kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Kharis (2015) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Luthans (2011) Pengertian komitmen organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers adalah terdiri dari tiga faktor, yakni: keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan

dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri (Wibawa, 2015).

“Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. (Robbins and Judges, 2015). Menurut Sopiah (2011) Pengertian komitmen organisasi menurut Richard M. Steer adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Menurut Colquitt (2014) menyatakan bahwa “*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organization or leaves to pursue another job*”. Yang jika diartikan adalah Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau keluar untuk mengejar pekerjaan lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Griffin (2014) yang menyatakan bahwa: *Organizational Commitment is a person's identification with and attachment to an organization*”. Sedangkan menurut Wibowo (2017) memberikan pengertian sebagai berikut: komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan

dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Sementara Wibowo (2017) menyatakan bahwa: komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas dan pelibatangannya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

b. Dimensi Komitmen Karyawan

Menurut Bangun (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan

meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

c. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Karyawan

Menurut Hasibuan (2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Faktor Kesadaran Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.
- b. Faktor Aturan Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

- c. Faktor Organisasi Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.
- d. Faktor Pendapatan Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .
- e. Faktor Kemampuan Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.
- f. Faktor Sarana Pelayanan Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

d. Indikator Komitmen karyawan

Menurut Kharis (2015) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.
2. Kesetiaan Karyawan Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.
3. Kebanggaan karyawan pada organisasi Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut

2.2.6 Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara (2014:9).

Bangun (2012:231) mengemukakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara itu Hasibuan (2011), mengatakan bahwa “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*”. Timpe (2011), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: “Tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pengertian di atas dapat memberikan gambaran yang jelas bagaimana seseorang pegawai yang dapat dikatakan berprestasi dan bagaimana seorang pegawai yang kurang berprestasi. Seorang pegawai yang berprestasi apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan

tugasnya didasarkan atas kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku.

Rivai dan Sagala (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik. Prawirosentono (2010) Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja Lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan

mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Dengan demikian diperlukan adanya penilaian kinerja yang dapat diperoleh melalui manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditentukan bersama (Rivai, 2014:197). Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi. Akan tetapi bagaiman organisasi dapat memotivasi seorang pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja pegawai. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki, meningkatkan kinerja organisasi atau instansi pemerintah melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:10) yaitu:

- 1) Meningkatkan rasa saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya, meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang ditekuninya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Kegunaan penilaian kinerja pegawai yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan atau organisasi.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, kondisi kerja dan pengawasan.

- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang ada dalam perusahaan.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pemimpin sudah pasti menyadari bahwa setiap pegawai memiliki tingkat kinerja berbeda-beda, meskipun dengan pengawasan yang sama. Pegawai yang bekerja pada bidang yang sama, pasti memiliki produktivitas yang berbeda. Kasmir (2016:189) perbedaan kinerja ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah tentang pengetahuan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari orang terdekat) maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau perilaku yang berlaku atau dimiliki oleh organisasi atau instansi pemerintah. Budaya setiap perusahaan pasti berbeda-beda.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan persamaan senang atau gembira seorang pegawai saat setelah dan sebelum melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berubah ruangan, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi pemerintah dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013:61) mengemukakan indikator-indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

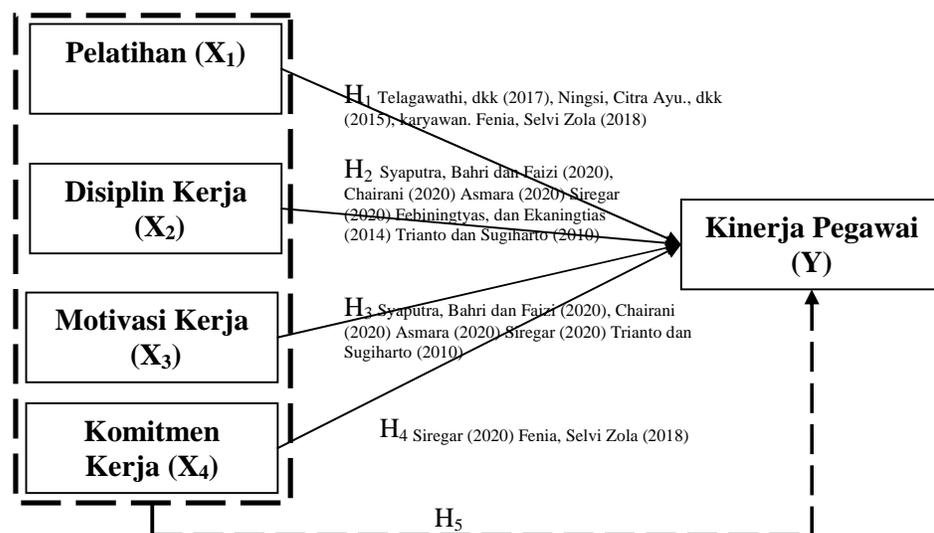
1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa

yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing pegawai.
- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

2.3. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:128) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antar variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan antara pelatihan, disiplin, motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja penyuluh. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan

-----►: Jalur pengaruh secara simultan

——►: Jalur pengaruh secara parsial

2.4. Hipotesis

2.4.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Pengembahangan hipotesis dalam peneitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu berikut ini: Penelitian Telagawathi, dkk (2017) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Ningsi, Citra Ayu., dkk (2015), Hasil penelitian ini menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Fenia, Selvi Zola (2018) Secara simultan dan parsial Motivasi dan Pelatihan Kerja serta komitmen Dosen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan secara parsial berpegaruh terhadap kinerja pegawai

2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Pengembahangan hipotesis dalam peneitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu berikut ini: Penelitian Syaputra, Bahri dan Faizi (2020) Hasil uji parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Chairani (2020) hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Asmara (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Siregar (2020) secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Febiningtyas, dan Ekaningtyas (2014) Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Trianto dan Sugiharto (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu berikut ini: Penelitian Syaputra, Bahri dan Faizi (2020) Hasil uji parsial variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Chairani (2020) hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hidayat (2020) menyatakan bahwa analisis motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Siregar (2020) secara parsial ada pengaruh yang

signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Trianto dan Sugiharto (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4.4 Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai

Pengembahangan hipotesis dalam peneitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu berikut ini: Penelitian Siregar (2020) secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Fenia, Selvi Zola (2018) Secara simultan dan parsial Motivasi dan Pelatihan Kerja serta komitmen Dosen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H4: Komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.4.5 Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengembahangan hipotesis dalam peneitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu berikut ini: Trianto dan Sugiharto (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ningsi, Citra Ayu., dkk (2015), Hasil penelitian ini menyatakan pelatihan berpengaruh

signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Fenia, Selvi Zola (2018) Secara simultan dan parsial Motivasi dan Pelatihan Kerja serta komitmen Dosen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Maka hipotesis yang dibangun adalah sebagai berikut:

H5. Pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu pada bulan Januari sampai dengan Mei 2022. Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Jalan Mastrip No.01 Nangkaan - Bondowoso.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Penyuluh pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian yaitu sebanyak 234 orang.

3.2.2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu” (Sugiyono, 2014:149). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus teori *Roscoe*. Teori *Roscoe* mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi

ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:130). Jadi karena penelitian ini terdiri dari 5 variabel, maka jumlah minimal sampelnya adalah $5 \times 10 = 50$ Responden. Sehingga peneliti menentukan sampel dalam penelitian adalah 100 responden. Metode penentuan sample menggunakan *nonprobability sampling* dengan Teknik *purposive sampling*. Metode *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013:122) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh penulis untuk mendapatkan sampel yang representatif.

Adapun kriteria perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini adalah penyuluh yang telah berstatus PNS/P3K.
2. Memiliki masa kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sekurang-kurangnya 3 tahun.

3.3. Jenis Penelitian

Arikunto (2010:90) mengemukakan rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancang-ancang kegiatan yang akan dilaksanakan. Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini

adalah rancangan kuantitatif. Semua rancangan penelitian tentunya mempunyai karakteristik sentral yaitu didasarkan pada adanya manipulasi variabel bebas dan mengukur efek pada variabel terikat. Rancangan penelitian terdiri dari kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen variabel, variabel bebasnya dimanipulasi. Dalam kelompok kontrol variabel terikatnya yang diukur, maka tidak ada perubahan yang dibuat pada variabel bebasnya.

Metode deskriptif Sugiono (2012:29) mengemukakan bahwa metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan kesimpulan yang berlaku umum. “Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu” (Sugiono, 2013:13). Rancangan penelitian merupakan segala sesuatu yang mencakup tentang pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Penggunaan rancangan pendekatan ini diharapkan dapat mengetahui variabel-variabel terhadap fenomena yang diteliti secara mendalam. Rancangan kuantitatif digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu pengaruh Pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja, yang selanjutnya akan dianalisis untuk mempengaruhi terhadap Kinerja Penyuluh di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso.

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2013:38) mengemukakan variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

“Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya yaitu:

- 1) Pelatihan (X_1)
- 2) Disiplin Kerja (X_2)
- 3) Motivasi (X_3)
- 4) Komitmen kerja (X_4)

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat perubahannya, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2013:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) yaitu:

- 1) Kinerja Penyuluh (Y)

3.5. Definisi Operasional Variabel

“Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu oprasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut” (Sugiyono, 2014:38). Definisi oprasional dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan/Pernyataan	Alat Ukur Data
Pelatihan (X₁) Menurut Sofyandi (2008:114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:	Isi pelatihan	apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu <i>up to date</i> .	kuisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu: Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	metode pelatihan	apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.	
	sikap dan keterampilan instruktur	apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.	
	lama waktu pelatihan	berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.	
	fasilitas pelatihan	apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan	
Disiplin Kerja (X₂) Hasibuan (2012:44) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi atau instansi pemerintah	Mematuhi Semua Peraturan	Setiap penyuluh selalu taat terhadap aturan serta taat terhadap perintah atasan	kuisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu: Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju
	Penggunaan Waktu secara Efektif	Penyuluh dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu	
	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas penyuluh, harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).	
	Tingkat Absensi	Frekuensi kehadiran saya harus lebih dari 95% dalam satu periode.	

<p>Motivasi Kerja (X₃) Motivasi adalah pemberian dorongan bagi penyuluh untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik” (Syahyuti (2010).</p>	Dorongan Mencapai Tujuan	Penyuluh Dinas Pertanian harus memiliki dorongan kerja yang positif untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintah	<p>kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu: Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju</p>
	Semangat Kerja	Diupayakan setiap penyuluh menyukai pekerjaannya, sehingga menimbulkan perasaan bersemangat dalam bekerja.	
	Inisiatif dan Kreatifitas	Penyuluh/responden memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ide-ide kreatifitas saya (Ide baru).	
	Rasa Tanggung Jawab	Selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah dibebankan	
<p>Komitemen Kerja (X₃) Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu</p>	Kemauan Karyawan	Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.	<p>kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu: Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju</p>
	Kesetiaan Karyawan	dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.	
	Kebanggaan karyawan	pada organisasi Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut	
<p>Kinerja penyuluh (Y) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti target yang telah ditentukan terlebih dahulu (Rivai, 2014:197)</p>	Kualitas Kerja	Setiap penyuluh harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan pemerintah	<p>kuisisioner dengan Skala Likert dengan 5 (lima) pilihan, yaitu: Nilai 5 :Sangat Setuju Nilai 4 : Setuju Nilai 3 : Kurang Setuju Nilai 2 : Tidak Setuju Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju</p>
	Kuantitas Kerja	mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan	
	Pelaksanaan Tugas	selalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik	
	Tanggung Jawab	Setiap penyuluh harus mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaannya/penyuluhannya	

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2010:175) mengemukakan teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh seorang peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Mendapatkan data tersebut diperlukan beberapa teknik-teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Observasi

Sugiyono (2013:145) mengemukakan observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik ini merupakan langkah awal yang digunakan untuk mengamati secara langsung lokasi dan proses yang terjadi pada lokasi yang diteliti (Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso).

3.6.2 Wawancara

Sugiyono (2013:137) mengemukakan wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya langsung yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara dilakukan oleh peneliti ketika melakukan pengumpulan data permasalahan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Wawancara dilakukan kepada Kepala Bidang Program dan Perencanaan terkait capaian permasalahan pertanian di Kabupaten Bondowoso.

3.6.3 Kuesioner

Sugiyono (2015:142) mengemukakan metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Data yang ingin diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi kuesioner kepada para Penyuluh di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Agar data yang terkumpul dapat berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberikan skor atau nilai. Adapun cara pemberian skor atau nilai pada masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala *Linkert*

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiono (2015:142)

3.6.4 Study Pustaka

Study pustaka merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat diruang kepustakaan seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan lain sebagainya yang relevan dengan penelitian. Study kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, slain itu study kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan dikarena penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. (Sugiyono, (2017:291)

3.6.5 Dokumentasi

Arikunto (2013:274) mengemukakan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, prasatitulen, rapat, agenda dan sebagainya. Dokumen yang digunakan peneliti, foto, gambar, serta data-data dari Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso untuk memudahkan peneliti dalam memperoleh informasi yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Sugiyono (2016:125) mengemukakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.0. Kriteria dalam pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner” Sugiyono (2016:127) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.

b. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

c. r_{tabel} diperoleh dari $df = n - 2$

dengan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$

dimana: df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan korelasi *product moment* (Arikunto, 2010) persamaannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum Y) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Korelasi

X = Skor per Item dalam Variabel

Y = Skor Total Item dalam Variabel

N = Jumlah Responden

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana tingkat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Sugiyono (2016:121) mengemukakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu. SPSS 22 Windows 7 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

Cronbach Alpha (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Sedangkan jika nilai $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel (Sanusi, (2011:81)

Menurut Arikunto (2010: 164), instrumen yang berbentuk multiple choice (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka reliabilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus tersebut adalah:

$$r_i = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas Alpa Cronbach

k = Banyaknya Item

$\sum S_i^2$ = Jumlah variansi Item

S^2 = Variansi jumlah keseluruhan Item

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Widarjono (2010:75) uji asumsi klasik adalah masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, linearitas dan normalitas. Jika asumsi dari 1-5 terpenuhi tentu akan menghasilkan estimator yang linear, tidak bias dan memiliki varian yang minimum. Pada penelitian ini, peneliti tidak menggunakan dua uji asumsi klasik yang terdiri atas autokorelasi dan uji linearitas. Peneliti hanya menggunakan tiga uji asumsi klasik yaitu normalitas, heteroskedastisitas dan mutukolinearitas. Berikut ini merupakan pengujian asumsi klasik menggunakan SPSS dan penjelasan dari ketiga asumsi klasik yang digunakan:

3.7.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian dari variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menguji suatu data yang berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dapat melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, (2018:161):

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas” (Ghozali, (2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini dikatakan tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independent banyak yang tidak signifikan sehingga mempengaruhi variabel dependent.
- 2) Menganalisis matriks korelasi dari beberapa variabel independent. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independent. Namun bukan berarti dikatakan bebas dari multikolinieritas, karna multikolinieritas dapat disebabkan dengan adanya efek kombinasi dua tau lebih variabel independent.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independent menjadi variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai *Tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *Tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF,

tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel - variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2018:137) mengemukakan uji heterokedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika mengalami adanya perbedaan maka dapat disebut heteroskedastisitas. “Model regresi yang dapat dikatakan baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas” (Ghozali, (2018:138). Jika pada $value > 0,05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Kebanyakan data yang *crosssection* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

- 1) Melihat grafik plot antara variabel terikat yaitu ZPRED dengan dengan residualnya SRESID. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi sedangkan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang sudah distudentized. Adapun dasar analisis sebagai berikut:

- a) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang tertatur (bergelombang dan melebar kemudian menyempit), maka hal tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta tidak ada titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengathui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Penyuluh (Y) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Kabupaten Bondowoso. Sugiyono (2016:192) mengemukakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y : Kinerja Penyuluh

X_1 : Pelatihan

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Motivasi

X_4 : Komitmen

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi

e : Toleransi ketidak aktifan

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independent memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel dependent. Sedangkan apabila koefisien determinasi semakin mendekati angka 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut Sugiyono (2014:51).

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd: Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menunjukkan kemampuan variabel independen (pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja) dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

3.7.6 Uji Hipotesis

3.7.6.1 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Rumus uji F yang dikutip dari Sugiyono (2016:192) yaitu sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Keterangan:

Fh : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

a. Kriteria Pengujian

- 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel-variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Penyuluh).
- 2) H_a : Minimal Salah Satu $b_i \neq 0$, artinya variabel-variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Penyuluh).

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Sanusi (2011:143) adalah dengan menggunakan angka probabilitas ialah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

c. Mencari F tabel

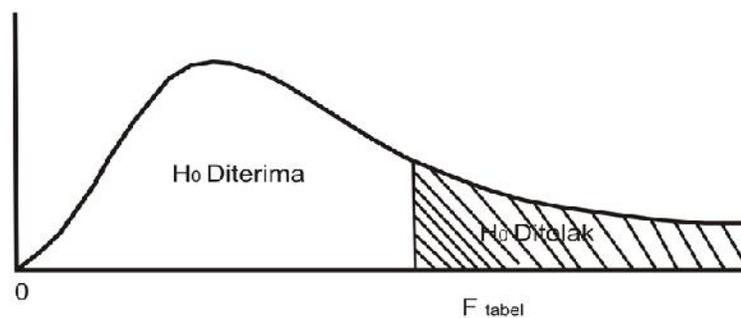
$$df_1 = K - 1$$

$$df_2 = n - K$$

Dimana: *df: degree of freedom*

n: jumlah sampel

k: Jumlah variabel bebas dan variabel terikat



Gambar 3.1 Kurve Distribusi Normal Uji F

3.7.6.2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} (Santoso Slamet, 2013: 136). Dengan ketentuan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (: 5%), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Mengadakan pengujian bahwa hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus t_{hitung} sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{s_b}$$

Dimana:

t: thitung

b: koefisien regresi

S_b: Standar Error dari Variabel Independen

Jika:

t_{hitung} < t_{tabel}, maka H₀ ditolak

t_{hitung} > t_{tabel}, maka H₀ diterima

a. Kriteria Pengujian

- 1) H₀: b₁, b₂, b₃ = 0, artinya secara parsial variabel-variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Penyuluh).
- 2) H_a: b₁, b₂, b₃ ≠ 0, artinya secara parsial variabel-variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja, motivasi dan komitmen kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Penyuluh).

b. Dasar Pengambilan Keputusan

Sanusi (2011:138) adalah dengan mengemukakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- 1) Bila t_{hitung} > t_{tabel} dan - t_{hitung} < - t_{tabel} dan nilai signifikan < tingkat signifikan 5% (0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $>$ tingkat signifikan 5% (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

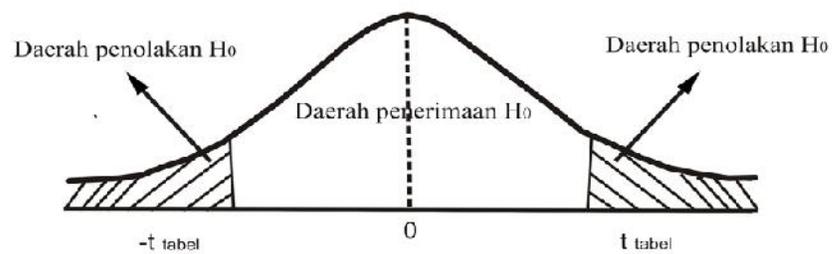
c. Mencari t tabel: $df = n - k - 1$ (/2)

Dimana: df: degree of freedom

n: jumlah sampel

k: jumlah variabel bebas dan variabel terikat

: 5% (0,05)



Gambar 3.2 Kurve Distribusi Normal Uji t

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, memiliki tiga bidang, diantaranya bidang prasarana dan sarana; bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian serta bidang ketersediaan dan diversifikasi pangan. Berdasarkan bidang yang sudah tertera diatas, maka fokus penelitian yang dipilih ialah pada bidang penyuluhan, pengendalian dan penanggulangan bencana pertanian. Rencana Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso disusun dengan maksud untuk memberikan gambaran apa itu pembangunan pertanian, mengapa pembangunan pertanian perlu ditingkatkan terus menerus, bagaimana strategi membangun pertanian, perkebunan dan peternakan yang tangguh dengan memanfaatkan sumberdaya lokal, dimana Pembangunan Pertanian akan di fokuskan sesuai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Rencana Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Siapa yang akan menjadi obyek dari pembangunan pertanian sehingga tidak salah sasaran, Berapa sumberdaya manusia, sumberdaya alam yang di butuhkan serta yang tidak kalah pentingnya berapa anggaran yang dibutuhkan untuk mencapai target kinerja yang di tetapkan. Tujuan penyusunan rencana kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah agar sumberdaya yang ada dipergunakan secara efektif dan efisien dengan berbasis sumberdaya lokal untuk mencapai sebesar – besarnya kemakmuran rakyat.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Analisa Deskriptif Responden

Pada bagian ini, penulis akan menguraikan dan menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Kuesioner terdiri dari 20 pernyataan, dimana untuk variabel X_1 mengenai pelatihan sebanyak 5 pernyataan, X_2 mengenai disiplin kerja sebanyak 4 pernyataan, X_3 mengenai Motivasi kerja sebanyak 4 pernyataan, komitmen kerja sebanyak 3 pernyataan dan selebihnya sebanyak 4 pernyataan untuk variabel Y mengenai kinerja penyuluh.

Responden penelitian ini adalah penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 100 penyuluh. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pangkat/golongan. Karakteristik ini diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	Laki-laki	68	68.0	68.0	68.0
	Perempuan	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Hal tersebut dikarenakan responden laki-laki dianggap lebih mampu dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang mengharuskan penyuluh untuk turun kelapangan. Karena berkaitan dengan kegiatan teknis di lapangan. Selain itu berkaitan dengan minat pada bidang teknik pertanian yang umumnya diminati oleh kaum laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yang menjadi responden di dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan Usia seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	21 - 30 tahun	28	28.0	28.0	28.0
	31 - 40 tahun	41	41.0	41.0	69.0
	41 - 50 tahun	24	24.0	24.0	93.0
	51 - 60 tahun	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31-40 tahun dengan jumlah 25 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

didominasi oleh penyuluh pada rentang usia matang dan juga masih produktif dalam bekerja. Karena pengangkatan pada tahun 2017 didominasi oleh rentang usia 25 sampai dengan 30 tahun sehingga pada saat ini penyuluh dinas pertanian didominasi oleh rentang usia 31 - 40 tahun.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Pelatihan (X_1)

Variabel pelatihan (X_1) memiliki lima indikator yang digunakan sebagai kuesioner, untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelatihan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Pelatihan (X_1)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	0	0,0	6	6,0	14	14,0	65	65,0	15	15,0	100	100
2	X1.2	0	0,0	2	2,0	20	20,0	66	66,0	12	12,0	100	100
3	X1.3	0	0,0	1	1,0	21	21,0	63	63,0	15	15,0	100	100
4	X1.4	0	0,0	3	3,0	22	22,0	66	66,0	9	9,0	100	100
5	X1.5	0	0,0	2	2,0	20	20,0	64	64,0	14	14,0	100	100

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.3 dapat diketahui indikator pertama tentang pelatihan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah isi pelatihan ($X_{1,1}$) responden merasa merasa kontent program pelatihan selalu relevan dan sejalan dengan kebutuhan pegawai maupun organisasi, didominasi oleh jawaban sangat setuju dengan jumlah 65 responden atau 65.0%.

Pada indikator kedua tentang pelatihan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu metode pelatihan ($X_{1.2}$) responden merasa metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk bidang pekerjaan dan gaya belajar peserta pelatihan, didominasi oleh jawaban setuju dengan jumlah 66 responden atau 66,0%.

Pada indikator ketiga tentang pelatihan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah sikap dan keterampilan instruktur ($X_{1.3}$) responden merasa instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong peserta pelatihan untuk belajar, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 63 responden atau 63,0%.

Pada indikator keempat tentang pelatihan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah lama waktu pelatihan ($X_{1.4}$) responden merasa waktu pelatihan sesuai dengan materi dan metode yang digunakan, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 66 responden 66,0%.

Pada indikator kelima tentang pelatihan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah fasilitas pelatihan ($X_{1.5}$) responden merasa fasilitas penyelenggaraan pelatihan relevan dengan jenis pelatihan dan telah sesuai dengan kebutuhan peserta maupun instruktur, didominasi oleh jawaban sangat setuju, yaitu sejumlah 64 responden 64,0%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada indikator variabel pelatihan sebagian besar menyatakan respon setuju pada item pertanyaan/penyataan mengenai pelatihan di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten

Bondowoso. Indikator yang paling dominan dengan perolehan jawaban setuju paling banyak pada variabel pelatihan adalah metode pelatihan ($X_{1.2}$) yaitu responden merasa metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk bidang pekerjaan dan gaya belajar peserta pelatihan. Mengingat metode pelatihan sering kali menggunakan metode demonstrasi langsung dihadapan para penyuluh pertanian.

b. Variabel Disiplin kerja (X_2)

Dalam variabel disiplin kerja (X_2) memiliki empat indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja (X_2) pada Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Disiplin kerja (X_2)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	0	0,0	6	6,0	18	18,0	61	61,0	15	15,0	100	100
2	X2.2	0	0,0	2	2,0	19	19,0	63	63,0	16	16,0	100	100
3	X2.3	0	0,0	0	0,0	23	23,0	61	61,0	16	16,0	100	100
4	X2.4	0	0,0	4	4,0	24	24,0	67	67,0	5	5,0	100	100

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel 4.4 dapat diketahui indikator pertama tentang disiplin kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu mematuhi semua peraturan ($X_{2.1}$) reponden Setiap penyuluh selalu taat terhadap aturan serta taat terhadap perintah atasan, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 64 responden atau 64.0%.

Pada indikator kedua tentang disiplin kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu penggunaan waktu secara efektif ($X_{2.2}$) responden merasa Sebagai penuluh dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 63 responden atau 63.0%.

Pada indikator ketiga tentang disiplin kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas ($X_{2.3}$) responden merasa Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas penyuluh, harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 61 responden atau 61.0%.

Pada indikator keempat tentang disiplin kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu tingkat absensi ($X_{2.4}$) responden merasa frekuensi kehadiran sebagai penyuluh harus lebih dari 95% dalam satu periode, didominasi oleh jawaban setuju, yaitu sejumlah 67 responden atau 67.0%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada keempat indikator variabel disiplin kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Indikator yang paling dominan dengan perolehan jawaban setuju paling banyak pada variabel disiplin kerja adalah tingkat absensi ($X_{2.4}$) dimana frekuensi kehadiran sebagai penyuluh harus lebih dari 95% dalam satu periode. Karena hal tersebut

berkaitan dengan tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang berkaitan dengan tingkat absensi dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

c. Variabel Motivasi kerja (X_3)

Dalam variabel Motivasi kerja (X_3) memiliki empat indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja (X_3) pada Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Motivasi kerja (X_3)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X3.1	0	0,0	5	5,0	27	27,0	63	63,0	5	5,0	100	100
2	X3.2	0	0,0	1	1,0	16	16,0	68	68,0	15	15,0	100	100
3	X3.3	0	0,0	5	5,0	25	25,0	57	57,0	13	13,0	100	100
4	X3.4	0	0,0	4	4,0	24	24,0	60	60,0	12	12,0	100	100

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang Motivasi kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu dorongan mencapai tujuan ($X_{3,1}$) responden merasa sebagai Penyuluh Dinas Pertanian harus memiliki dorongan kerja yang positif untuk mencapai tujuan organisasi, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 63 responden atau 63,0%.

Sedangkan untuk indikator kedua tentang Motivasi kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu semangat kerja ($X_{3.2}$) responden merasa Setiap penyuluh menyukai pekerjaannya, sehingga menimbulkan perasaan bersemangat dalam bekerja, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 68 responden atau 68.0%.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang Motivasi kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu inisiatif dan kreatifitas ($X_{3.3}$) responden merasa Setiap Penyuluh memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ide-ide kreatifitas saya (Ide baru), didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 57 responden atau 57,0%.

Sedangkan untuk indikator keempat tentang Motivasi kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu rasa tanggung jawab ($X_{3.4}$) responden merasa Setiap Penyuluh harus bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah dibebankan, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 60 responden atau 60,0%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel motivasi kerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada keempat indikator variabel motivasi kerja. Indikator yang paling dominan dengan perolehan jawaban setuju paling banyak pada variabel motivasi kerja adalah semangat kerja ($X_{3.2}$) responden merasa Setiap penyuluh menyukai pekerjaannya, sehingga menimbulkan perasaan bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut dikarekan mereka berkerja sesuai dengan bidan pendidikan dan minat kerja yang mereka inginkan

dari awal. Sehingga para penyuluh memiliki gairah atau semangat kerja yang tinggi.

d. Variabel Komitmen Kerja (X_4)

Dalam variabel Komitmen Kerja (X_4) memiliki tiga indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel komitmen kerja (X_4) pada Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel komitmen kerja (X_4)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X4.1	0	0,0	3	3,0	13	13,0	73	73,0	11	11,0	100	100
2	X4.2	0	0,0	1	1,0	18	18,0	67	67,0	14	14,0	100	100
3	X4.3	0	0,0	0	0,0	15	15,0	74	73,0	11	11,0	100	100

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang komitmen kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu kemauan karyawan ($X_{3.1}$) responden merasa memiliki kemauan yang tinggi karena kecintaan pada bidang pekerjaan dan organisasi, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 73 responden atau 73,0%.

Sedangkan untuk indikator kedua tentang komitmen kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu kesetiaan karyawan ($X_{3.2}$) responden merasa Sebagai penyuluh harus setia bekerja pada Dinas Pertanian

Bondowoso, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 67 responden atau 67.0%.

Sedangkan untuk indikator ketiga tentang komitmen kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu kebanggaan karyawan ($X_{3,3}$) responden merasa bangga sebagai penyuluh Dinas Pertanian Bondowoso, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 74 responden atau 74,0%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel komitmen kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso sebagian besar menyatakan respon setuju pada semua indikator komitmen kerja. Indikator yang paling dominan dengan perolehan jawaban setuju paling banyak pada variabel komitmen kerja adalah kebanggaan pegawai ($X_{3,3}$) responden merasa bangga sebagai penyuluh Dinas Pertanian Bondowoso.

e. Variabel Kinerja Penyuluh (Y)

Dalam variabel kinerja (Y) memiliki empat indikator yang digunakan sebagai kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Adapun hasil jawaban responden penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Kinerja Penyuluh (Y)

No	Indikator	Skor										Jumlah	
		1		2		3		4		5		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y1	0	0,0	0	0,0	19	19,0	57	57,0	24	24,0	100	100
2	Y2	0	0,0	2	2,0	17	17,0	70	70,0	11	11,0	100	100
3	Y3	0	0,0	7	7,0	17	17,0	50	50,0	26	26,0	100	100
4	Y4	0	0,0	2	2,0	20	20,0	58	58,0	20	20,0	100	100

Sumber: Lampiran 2.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa untuk indikator pertama tentang kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu kualitas kerja (Y_1) responden merasa Setiap penyuluh harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan pemerintah, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 57 responden atau 57,0%.

Untuk indikator kedua tentang kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu kuantitas kerja (Y_2) responden merasa Setiap penyuluh mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 70 responden atau 70,0%.

Untuk indikator ketiga tentang kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu pelaksanaan tugas (Y_3) responden merasa Setiap penyuluh elalu berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 50 responden atau 50,0%.

Untuk indikator keempat tentang kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso yaitu tanggung jawab (Y_4) responden merasa Setiap penyuluh harus mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaannya/penyuluhannya, didominasi oleh jawaban setuju yaitu sejumlah 58 responden atau 58,0%.

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso sebagian besar responden umumnya memberikan respon setuju. Indikator yang paling dominan

dengan perolehan jawaban setuju paling banyak pada variabel kinerja adalah tanggung jawab (Y_4) dimana responden merasa Setiap penyuluh harus mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaannya/penyuluhannya.

4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian (kuesioner) disebarakan kepada 100 orang sebagai sumber data primer atau responden sebenarnya, terlebih dahulu telah dilakukan pengujian terhadap penyuluh yang direncanakan. Setelah dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrument penelitian (kuesioner) dan dilakukan perbaikan terhadap kuesioner, selanjutnya kuesioner disebarakan kepada 100 orang Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dinyatakan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

	Indikator	r_{hitung}	Keterangan
Variabel Pelatihan (X_1)	$X_{1.1}$	0.763	Valid
	$X_{1.2}$	0.584	Valid
	$X_{1.3}$	0.795	Valid
	$X_{1.4}$	0.693	Valid
	$X_{1.5}$	0.690	Valid
Disiplin kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0.699	Valid
	$X_{2.2}$	0.766	Valid
	$X_{2.3}$	0.775	Valid
	$X_{2.4}$	0.542	Valid
Motivasi kerja (X_3)	$X_{3.1}$	0.695	Valid
	$X_{3.2}$	0.492	Valid
	$X_{3.3}$	0.773	Valid
	$X_{3.4}$	0.773	Valid
Komitmen Kerja (X_3)	$X_{4.1}$	0.767	Valid
	$X_{4.2}$	0.690	Valid
	$X_{4.3}$	0.757	Valid

Kinerja Penyuluh (Y)	Y _{1.1}	0.705	Valid
	Y _{1.2}	0.780	Valid
	Y _{1.3}	0.777	Valid
	Y _{1.4}	0.432	Valid

Sumber: Data Lampiran 3

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari 0,30, hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat iklan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 for Windows 13 dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Rekapitulasi item kuisisioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel berikut

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	0.749	Reliabel
Disiplin kerja	0.646	Reliabel
Motivasi kerja	0.635	Reliabel
Komitmen Kerja	0.680	Reliabel
Kinerja Penyuluh	0.646	Reliabel

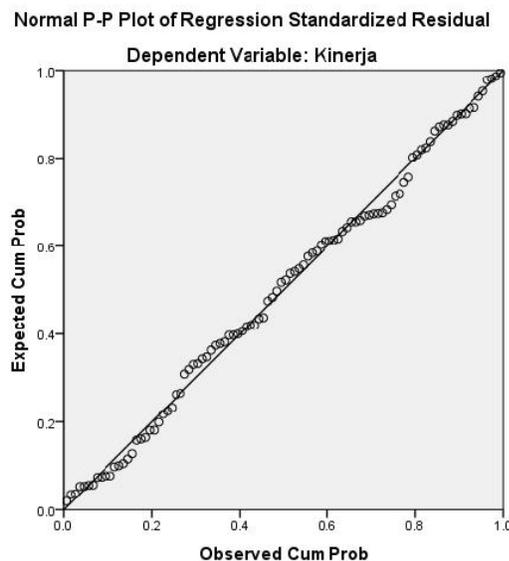
Sumber Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau-kah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Lampiran 5

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.577	1.733
	Disiplin	.475	2.105
	Motivasi	.486	2.056
	Komitmen	.475	2.106

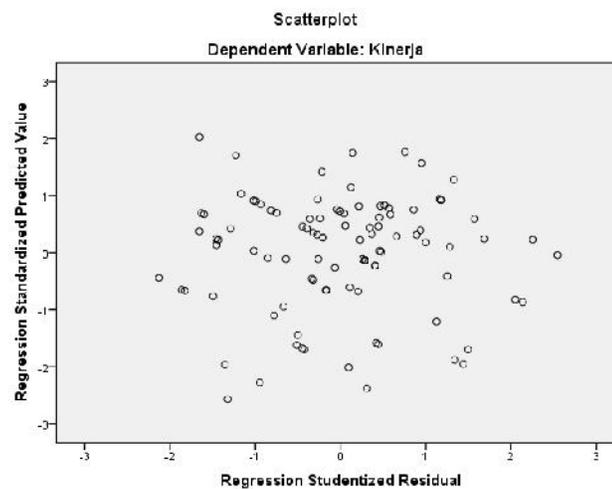
Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 25, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).



Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 5

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang diolah

menggunakan bantuan program SPSS 25 for Windows 13, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.561E-16	.064			.000	1.000		
Pelatihan	.237	.085	.237		2.805	.006	.577	1.733
Disiplin	.408	.093	.408		4.373	.000	.475	2.105
Motivasi	.232	.092	.232		3.352	.006	.486	2.056
Komitmen	.248	.093	.248		2.663	.009	.475	2.106

Sumber: Data Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$= 3.561E-16 + 0,237X_1 + 0,408 X_2 + 0,232 X_3 + 0,248 X_4$$

Keterangan:

= Variabel terikat, yaitu Kinerja

X_1 = Variabel bebas, yaitu Pelatihan

X_2 = Variabel bebas, yaitu Disiplin kerja

X_3 = Variabel bebas, yaitu Motivasi kerja

X_4 = Variabel bebas, yaitu Komitmen Kerja

e = Nilai residu/ kemungkinan kesalahan.

Berdasarkan dari persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar $3.561E-16$ dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso bermilai positif. Artinya penyuluh lapangan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso hampir tidak memiliki kinerja jika tidak memiliki pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja.
- b. Besarnya koefisien variabel pelatihan adalah positif yang berarti setiap peningkatan variabel pelatihan, maka kinerja penyuluh meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Besarnya koefisien variabel disiplin kerja adalah positif yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin kerja, maka kinerja penyuluh meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- d. Besarnya koefisien variabel Motivasi kerja adalah positif yang berarti setiap peningkatan variabel Motivasi kerja, maka kinerja penyuluh meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- e. Besarnya koefisien variabel komitmen kerja adalah positif yang berarti setiap peningkatan variabel Motivasi kerja, maka kinerja penyuluh meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil dari regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pelatihan, disiplin kerja, Motivasi kerja dan komitmen kinerja memiliki hubungan searah terhadap variabel terikat yakni kinerja penyuluh.

Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja sebesar 0,408.

4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada R Square dan dinyatakan dalam presentase. Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3), dan komitmen kerja (X_4), terhadap kinerja penyuluh (Y) yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.678	.659	.63946814	1.921

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pelatihan, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 6

Hasil dari koefisien determinasi pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3), dan komitmen kerja (X_4), terhadap kinerja penyuluh (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau *R square* menunjukkan nilai sebesar 0,659, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (pelatihan, disiplin kerja Motivasi kerja dan komitmen kerja) mempunyai kontribusi sebesar 65,9% terhadap variabel terikat (kinerja), dan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Artinya bahwa model regresi yang dihasilkan dapat dipakai untuk menjelaskan variabel kinerja.

4.5.2. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik Simultan (*F-test*)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel pelatihan, disiplin kerja, Motivasi kerja dan komitmen kerja penyuluh terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Maka hasil *F-test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik (*F-test*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.153	4	15.038	36.775	.000 ^b
	Residual	38.847	95	.409		
	Total	99.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Pelatihan, Motivasi, Disiplin

Sumber: Data Lampiran 6

Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Karena nilai *-value* lebih kecil dari pada $(0,000 < 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. artinya variabel pelatihan, disiplin kerja, Motivasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

2. Uji Statistik Parsial (*t-test*)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (pelatihan, disiplin kerja, Motivasi kerja dan komitmen kerja)

terhadap variabel Y (kinerja). Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 25 for Windows 13 maka didapat hasil uji t yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.561E-16	.064		.000	1.000		
Pelatihan	.237	.085	.237	2.805	.006	.577	1.733
Disiplin	.408	.093	.408	4.373	.000	.475	2.105
Motivasi	.232	.092	.232	3.352	.006	.486	2.056
Komitmen	.248	.093	.248	2.663	.009	.475	2.106

Sumber: Data Lampiran 6

a. Pelatihan (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 2,805, dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Karena nilai *-value* lebih kecil dari pada ($0,006 < 0,05$), artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

b. Disiplin kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 4,373, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Karena nilai *-value* lebih kecil dari pada ($0,000 < 0,05$). artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

c. Motivasi kerja (X_3)

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 3,352, dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Karena nilai *-value* lebih kecil dari pada ($0,006 < 0,05$) artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

d. Komitmen kerja (X_4)

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar 2,663 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Karena nilai *-value* lebih kecil dari pada ($0,009 < 0,05$) artinya variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso

4.6. Interpretasi

4.6.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh

Berdasarkan hipotesis pertama pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Setelah dilakukan pengujian hipotesis diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan pelatihan telah mampu menciptakan kinerja penyuluh sebagai berikut:

- a. Indikator isi pelatihan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab penyuluh dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang perannya dalam Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Jika materi pelatihan disampaikan dengan tepat, penyuluh akan lebih siap dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Metode pelatihan yang efektif juga berpengaruh pada kinerja penyuluh. Jika metode yang digunakan memungkinkan penyuluh untuk mempraktikkan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari, mereka akan lebih siap dalam menghadapi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur pelatihan juga berperan penting. Jika instruktur memiliki sikap yang positif, komunikatif, dan berpengalaman, mereka dapat memberikan bimbingan yang baik kepada penyuluh. Keterampilan instruktur dalam menyampaikan materi dan memfasilitasi diskusi juga dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.
- d. Lama waktu pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh. Pelatihan yang cukup panjang memberikan waktu yang lebih banyak bagi penyuluh untuk memahami dan menguasai materi. Namun, lama waktu pelatihan yang terlalu lama dapat berisiko mengganggu produktivitas dan efisiensi penyuluh.
- e. Fasilitas pelatihan yang memadai juga penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh. Fasilitas yang baik, seperti ruang pelatihan yang

nyaman, peralatan yang memadai, dan aksesibilitas yang memadai, dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran.

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam merancang dan mengimplementasikan pelatihan, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso dapat meningkatkan kinerja penyuluh dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pembangunan sektor pertanian dan ketahanan pangan di daerah Bondowoso.

Hasil penelitian ini didukung bukti empiris yang dilakukan oleh Telagawathi, dkk (2017) Ningsi, Citra Ayu., dkk (2015) dan Fenia, Selvi Zola (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh.

4.6.2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja penyuluh

Berdasarkan hipotesis pertama disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan disiplin kerja telah mampu menciptakan kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso adalah sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan adalah indikator penting dalam menilai disiplin kerja penyuluh. Jika penyuluh dapat secara konsisten mengikuti aturan dan kebijakan yang ditetapkan, mereka akan menciptakan

lingkungan kerja yang teratur dan dapat meningkatkan efisiensi dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Penggunaan waktu secara efektif juga penting dalam mencapai kinerja yang baik. Penyuluh yang dapat mengelola waktu dengan baik, mengatur prioritas, dan menghindari pemborosan waktu, cenderung lebih produktif dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang ditetapkan.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas juga merupakan indikator penting dalam disiplin kerja. Penyuluh yang memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawabnya akan bekerja dengan tekun dan berdedikasi, menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- d. Tingkat absensi juga mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja penyuluh. Penyuluh yang hadir secara konsisten dan tidak sering absen cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Dalam konteks ini, penting bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam mengelola disiplin kerja penyuluh. Menerapkan peraturan yang jelas, memberikan pengarahan yang tepat tentang pengelolaan waktu, mengkomunikasikan pentingnya tanggung jawab dalam pekerjaan, dan memantau tingkat absensi dapat membantu meningkatkan disiplin kerja penyuluh dan, akhirnya, kinerja mereka dalam memberikan layanan dan dukungan yang lebih baik dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan.

Hasil penelitian ini didukung bukti empiris yang dilakukan oleh Syaputra, Bahri dan Faizi (2020), Chairani (2020), Asmara (2020), Siregar (2020) Febiningtyas, dan Ekaningtias (2014) serta Trianto dan Sugiharto (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh

Berdasarkan hipotesis ketiga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso Hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek Motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Faktor-faktor yang menjadi indikator motivasi kerja, yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja penyuluh.

- a. Dorongan mencapai tujuan merupakan indikator penting dalam menilai motivasi kerja penyuluh. Jika penyuluh memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, mereka akan berusaha lebih keras dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Semangat kerja juga berpengaruh pada motivasi penyuluh. Penyuluh yang memiliki semangat yang tinggi akan memiliki energi dan dedikasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas mereka. Semangat kerja yang tinggi

juga dapat mempengaruhi motivasi rekan-rekan sejawat dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

- c. Inisiatif dan kreativitas juga merupakan indikator motivasi kerja yang penting. Penyuluh yang memiliki inisiatif dan kemampuan kreatif dapat mencari solusi baru, menghadapi tantangan dengan cara yang inovatif, dan memberikan kontribusi yang lebih berharga dalam pekerjaannya.
- d. Rasa tanggung jawab juga mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja penyuluh. Penyuluh yang merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan memberikan hasil yang optimal.

Dalam konteks ini, penting bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja penyuluh. Mendorong dorongan mencapai tujuan yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang membangkitkan semangat, memberikan ruang untuk inisiatif dan kreativitas, serta membangun rasa tanggung jawab yang kuat dapat membantu meningkatkan motivasi kerja penyuluh dan, akhirnya, meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan dan dukungan yang lebih baik dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan.

Hasil penelitian ini didukung bukti empiris yang dilakukan oleh Syaputra, Bahri dan Faizi (2020), Chairani (2020), Hidayat (2020), Siregar (2020) dan Trianto dan Sugiharto (2010) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh.

4.6.4. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja penyuluh

Berdasarkan hipotesis keempat komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_3 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek komitmen kerja yang berkaitan dengan kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Faktor-faktor yang menjadi indikator motivasi kerja, yaitu kemauan penyuluh, kesetiaan penyuluh, dan kebanggaan penyuluh, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja penyuluh.

- a. Kemauan penyuluh merupakan indikator penting dalam menilai motivasi kerja. Jika penyuluh memiliki kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas dengan baik, mereka akan menunjukkan dedikasi dan usaha maksimal dalam pekerjaan mereka.
- b. Kesetiaan penyuluh juga mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Kesetiaan dalam konteks ini mencakup loyalitas terhadap institusi tempat mereka bekerja, kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi, serta komitmen dalam memberikan layanan dan dukungan yang terbaik. Penyuluh yang setia akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang berarti.
- c. Kebanggaan penyuluh juga memiliki dampak pada motivasi kerja dan kinerja mereka. Jika penyuluh merasa bangga dengan pekerjaan mereka

dan nilai-nilai yang diwakilinya, mereka akan bekerja dengan semangat yang tinggi dan berusaha untuk mencapai kinerja yang unggul.

Dalam konteks ini, penting bagi Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja penyuluh. Mendorong kemauan yang tinggi, memperkuat kesetiaan terhadap institusi dan tugas yang diemban, serta membangun kebanggaan penyuluh terhadap pekerjaan mereka dapat membantu meningkatkan motivasi kerja penyuluh dan, akhirnya, meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan dan dukungan yang lebih baik dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan.

Hasil penelitian ini didukung bukti empiris yang dilakukan oleh Siregar (2020) Fenia, Selvi Zola (2018) Sinaga, Dearlina (2019), Lika Dora (2018), Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja penyuluh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini berarti bahwa penyuluh yang menerima pelatihan memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak menerima pelatihan.
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini berarti bahwa para penyuluh yang menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja para penyuluh, karena motivasi yang kuat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan bersemangat.
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini berarti bahwa para penyuluh yang memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap

pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang kurang memiliki komitmen.

5. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara simultan pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memiliki dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja penyuluh. Implementasi yang efektif dari semua faktor ini secara bersama-sama dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan hanya mengandalkan satu faktor saja.

5.2 Implikasi

Implikasi dari kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Dengan demikian, penting untuk melanjutkan dan meningkatkan program pelatihan bagi penyuluh tersebut agar dapat meningkatkan kinerja mereka secara efektif. Organisasi atau instansi terkait perlu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan para penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Diperlukan alokasi sumber daya yang cukup untuk memberikan pelatihan yang relevan dan bermanfaat guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan penyuluh.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian yang lebih pada pengembangan

disiplin kerja bagi penyuluh tersebut agar dapat memaksimalkan kinerja mereka. Manajemen perlu memperkuat pengawasan dan pembinaan terhadap disiplin kerja para penyuluh. Penting untuk menetapkan aturan yang jelas dan konsisten serta menerapkan konsekuensi yang sesuai untuk melindungi integritas dan efektivitas kerja penyuluh.

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja penyuluh, seperti memberikan insentif, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir. Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi para penyuluh. Ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi mereka, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka.
4. Komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Agar penyuluh dapat mencapai kinerja yang optimal, penting untuk membangun dan memperkuat komitmen kerja mereka melalui program pengembangan organisasi, pembinaan hubungan kerja yang baik, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Organisasi atau instansi terkait perlu membangun komitmen yang kuat dengan para penyuluh. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang efektif, mendukung mereka dalam mencapai tujuan

kerja, serta memberikan insentif dan manfaat yang sesuai dengan kinerja mereka.

5. Secara simultan, pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso. Dengan demikian, perlu dilakukan pendekatan yang komprehensif dan holistik dalam meningkatkan kinerja penyuluh, dengan menggabungkan berbagai faktor tersebut dalam program pengembangan dan manajemen kinerja. Manajemen perlu menerapkan pendekatan yang komprehensif dalam pengelolaan kinerja penyuluh. Ini melibatkan koordinasi antara pelatihan, pengawasan disiplin kerja, motivasi kerja, dan upaya membangun komitmen yang kuat. Integrasi aspek-aspek ini dalam pengelolaan kinerja akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh secara keseluruhan.

5.3 Saran

Berdasarkan interpretasi penelitian mengenai pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Tingkatkan Program Pelatihan: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso dapat meningkatkan program pelatihan bagi penyuluh. Pastikan bahwa isi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab penyuluh, menggunakan metode yang efektif, dan dilakukan oleh

instruktur yang memiliki sikap dan keterampilan yang baik. Selain itu, perhatikan juga lama waktu pelatihan yang tidak terlalu lama agar tidak mengganggu produktivitas penyuluh.

2. Perkuat Disiplin Kerja: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso perlu memperkuat disiplin kerja penyuluh. Pastikan bahwa semua peraturan diikuti dan diterapkan dengan konsisten. Dorong penggunaan waktu secara efektif dan tingkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Pantau juga tingkat absensi penyuluh dan ambil tindakan yang tepat jika ditemukan ketidaksesuaian.
3. Motivasi Kerja yang Kuat: Berikan dorongan dan motivasi yang kuat kepada penyuluh. Berikan kesempatan untuk mencapai tujuan mereka, tingkatkan semangat kerja, dan dorong inisiatif serta kreativitas. Bangun rasa tanggung jawab dan kesetiaan terhadap pekerjaan dan organisasi. Perhatikan juga kebanggaan penyuluh terhadap pekerjaan mereka dan berikan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan.
4. Tingkatkan Komitmen Kerja: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso perlu meningkatkan komitmen kerja penyuluh. Dorong penyuluh untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Berikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti pelatihan lanjutan, pengembangan karir, dan penghargaan atas prestasi yang dicapai.
5. Evaluasi dan Tinjau Kembali: Lakukan evaluasi secara berkala terhadap pengaruh pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap

kinerja penyuluh. Tinjau kembali program dan kebijakan yang ada, identifikasi area perbaikan, dan lakukan tindakan yang diperlukan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja penyuluh.

6. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja penyuluh seperti disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja.
7. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang berbeda atau populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Agriculture, 9(3), 1595-1614.
- Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmara, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 1(1), 66-80.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240-249.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama.
- Bangun, Wlison. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan I*. Yogyakarta: Gava Media
- Chairani, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I (*Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti*).
- Chairani. (2020). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada unit pelaksanaan teknis badan pendapatan daerah palembang I*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Colquitt, Jason A. (2014). *Organizational Behavior – Improving performance and commitment. Edition 4*. MC Graw – Hill Education.

- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, P. (2010). *Manajemen kinerja: falsafah, teori dan penerapannya*. Jakarta: Program Pasca Sarjana Fisip.
- Dina, Ariska Asmara. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perikanan kabupaten lampung utara*. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Djamarah S.B. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtyas, D. (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4(2), 97-106.
- Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, 3(1), 76-83.
- Firdaus, M. (2021). *Ekonometrika: suatu pendekatan aplikatif*. Bumi Aksara.
- Fuad. (2009). Konsep Pelatihan. [Online]. Tersedia: <http://fuadadman.com/wp-content/uploads/2009/08/KONSEP->.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program ibm spss25*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber. Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, M S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke Duapuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit: Bumi Aksara
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. *Blanchard, Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan. Harbani Pasolong, (2013)*, Alfabeta, Bandung.

- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya medan. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 26-32.
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak madya medan. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 26-32.
- Jennifer, M.George., and Jones. Gareth. R. 2012. Understanding and Managing. Organizational Behaviour. Sixth Edition. Pearton Education, Inc,
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi (cetak keempat)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Jakarta. Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. A.P (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.P (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.
- Moneir. (2011). *Manajemen pelayanan umum indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh pelatihan dan promosi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) area Kendari). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 97643.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia.
- Parulin, MBA dan Thoha, Dr. Nuriana, MBA. 2008. *Konpetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta
- Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rajawali Pers. Jakarta.
- Riduwan dan Kuncoro, E.A. (2017). *Part Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella, *Sagala*. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Raja Wali Pres: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota yogyakarta. Fakultas Ekonomi UNY.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition*. Pearson education. New Jersey
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management, Eleventh Edition*,. (United States of America: Pearson Education
- Rumaeni, R., Soegito, S., & Nurkolis, N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(2).
- Sanusi, A. (2011). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi. Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. (cetak kelima) Bandung: PT. Revika Aditama.
- Siregar, Y. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 85-92.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjono, S., & Adiatama, R. (2019). The influence of job motivation and work environment upon job performance of the employees of trade and industry office in Bogor district. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(02), 55-64.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetak Keenam. Pranada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto & Priansa D.J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Syahyuti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Telagawathi, N. L. W. S. & Setiawan, N. G. P., Heryanda, K. K., SE, M., (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Agen. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(2).
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Trianto, A., & Toto, S. (2010). Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of PT Kukdong International. *Journal Faculty Of Economics Gunadarma*, 1(4), 1-10.
- Wati, A. D. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas IAIN Surakarta*, 13, 62-70.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis statistika multifariat terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yani, L.S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan. Universitas Islam Sumatra Utara. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 1.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

Saya adalah Mahasiswa Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala sedang mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bondowoso”**. Bersama ini, saya mengharapkan kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah ini (Tesis). Berikan tanda *Check Point/* centang (✓) pada kolom yang tersedia dan dipilih sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Data yang diperoleh dari isian Bapak/Ibu akan sangat dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama /Umur :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

No. Responden : (*diisi oleh peneliti sendiri)

B. Berilah tanda *Check Point/* centang (✓) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya) dengan ketentuan sebagai berikut:

Alternatif Pilihan	Kode	Bobot Nilai Positif
Sangat Tidak Setuju	SS	1
Tidak Setuju	S	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	TS	4
Sangat Setuju	STS	5

No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
A	Pelatihan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa kontent program pelatihan selalu relevan dan sejalan dengan kebutuhan pegawai maupun organisasi.					
2	Saya merasa metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk bidang pekerjaan dan gaya belajar peserta pelatihan					
3	Saya merasa instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong peserta pelatihan untuk belajar					
4	Saya merasa waktu pelatihan sesuai dengan materi dan metode yang digunakan					
5	Saya merasa fasilitas penyelenggaraan pelatihan relevan dengan jenis pelatihan dan telah sesuai dengan kebutuhan peserta maupun instruktur.					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
B	Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Sebagai penyuluh saya selalu taat terhadap aturan serta taat terhadap perintah atasan					
2	Sebagai penyuluh saya dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas penyuluh, sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).					
4	Frekuensi kehadiran saya harus lebih dari 95% dalam satu bulan kerja.					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
C	Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki dorongan kerja yang positif untuk mencapai tujuan organisasi					
2	Saya menyukai pekerjaan sebagai penyuluh, sehingga menimbulkan perasaan bersemangat dalam bekerja.					
3	Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan ide-ide kreatifitas saya (Ide baru).					
4	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah dibebankan					

No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
D	Komitmen Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kemauan yang tinggi karena kecintaan pada bidang pekerjaan dan organisasi					
2	Saya merasa setia bekerja pada Dinas Pertanian Bondowoso					
3	Saya merasa sebagai penyuluh Dinas Pertanian Bondowoso					
No	BUTIRAN PERTANYAAN	Alternatif Jawaban				
E	Kinerja Penyuluh	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan pemerintah					
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan					
3	Saya telah berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Saya mampu mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaannya/penyuluhannya.					

Lampiran 2

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	14	14.0	14.0	20.0
	4.00	65	65.0	65.0	85.0
	5.00	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	20	20.0	20.0	22.0
	4.00	66	66.0	66.0	88.0
	5.00	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	21	21.0	21.0	22.0
	4.00	63	63.0	63.0	85.0
	5.00	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	22	22.0	22.0	25.0
	4.00	66	66.0	66.0	91.0
	5.00	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	20	20.0	20.0	22.0
	4.00	64	64.0	64.0	86.0
	5.00	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.0	6.0	6.0
	3.00	18	18.0	18.0	24.0
	4.00	61	61.0	61.0	85.0
	5.00	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	19	19.0	19.0	21.0
	4.00	63	63.0	63.0	84.0
	5.00	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	23.0	23.0	23.0
	4.00	61	61.0	61.0	84.0
	5.00	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	24	24.0	24.0	28.0
	4.00	67	67.0	67.0	95.0
	5.00	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.0	5.0	5.0
	3.00	27	27.0	27.0	32.0
	4.00	63	63.0	63.0	95.0
	5.00	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	16	16.0	16.0	17.0
	4.00	68	68.0	68.0	85.0
	5.00	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.0	5.0	5.0
	3.00	25	25.0	25.0	30.0
	4.00	57	57.0	57.0	87.0
	5.00	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	24	24.0	24.0	28.0
	4.00	60	60.0	60.0	88.0
	5.00	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	13	13.0	13.0	16.0
	4.00	73	73.0	73.0	89.0
	5.00	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	18	18.0	18.0	19.0
	4.00	67	67.0	67.0	86.0
	5.00	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	16.0	16.0	16.0
	4.00	73	73.0	73.0	89.0
	5.00	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	19.0	19.0	19.0
	4.00	57	57.0	57.0	76.0
	5.00	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	17	17.0	17.0	19.0
	4.00	70	70.0	70.0	89.0
	5.00	11	11.0	11.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.0	7.0	7.0
	3.00	17	17.0	17.0	24.0
	4.00	50	50.0	50.0	74.0
	5.00	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	20	20.0	20.0	22.0
	4.00	58	58.0	58.0	80.0
	5.00	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 3 Uji Validitas

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X1.1	3.8900	.72328	100
X1.2	3.8800	.62410	100
X1.3	3.9200	.63054	100
X1.4	3.8100	.63078	100
X1.5	3.9000	.64354	100

Communalities

	Initial	Extraction
X1.1	1.000	.582
X1.2	1.000	.341
X1.3	1.000	.632
X1.4	1.000	.480
X1.5	1.000	.476

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.511	50.216	50.216	2.511	50.216	50.216
2	.924	18.481	68.696			
3	.620	12.402	81.098			
4	.543	10.866	91.964			
5	.402	8.036	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
X1.1	.763
X1.2	.584
X1.3	.795
X1.4	.693
X1.5	.690

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X2.1	3.8500	.74366	100
X2.2	3.9300	.65528	100
X2.3	3.9300	.62369	100
X2.4	3.7300	.61718	100

Communalities

	Initial	Extraction
X2.1	1.000	.488
X2.2	1.000	.587
X2.3	1.000	.600
X2.4	1.000	.294

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.970	49.252	49.252	1.970	49.252	49.252
2	.970	24.255	73.507			
3	.630	15.757	89.264			
4	.429	10.736	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X2.1	.699
X2.2	.766
X2.3	.775
X2.4	.542

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X3.1	3.6800	.64948	100
X3.2	3.9700	.59382	100
X3.3	3.7800	.73278	100
X3.4	3.8000	.69631	100

Communalities

	Initial	Extraction
X3.1	1.000	.484
X3.2	1.000	.242
X3.3	1.000	.597
X3.4	1.000	.597

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.920	48.007	48.007	1.920	48.007	48.007
2	.887	22.172	70.180			
3	.689	17.228	87.407			
4	.504	12.593	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X3.1	.695
X3.2	.492
X3.3	.773
X3.4	.773

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
X4.1	3.9200	.59764	100
X4.2	3.9400	.60000	100
X4.3	3.9500	.51981	100

Communalities

	Initial	Extraction
X4.1	1.000	.589
X4.2	1.000	.476
X4.3	1.000	.574

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.639	54.627	54.627	1.639	54.627	54.627
2	.739	24.635	79.262			
3	.622	20.738	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
X4.1	.767
X4.2	.690
X4.3	.757

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Y1	4.0500	.65713	100
Y2	3.9000	.59459	100
Y3	3.9500	.84537	100
Y4	3.9600	.69515	100

Communalities

	Initial	Extraction
Y1	1.000	.498
Y2	1.000	.608
Y3	1.000	.604
Y4	1.000	.186

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.896	47.395	47.395	1.896	47.395	47.395
2	.916	22.899	70.294			
3	.681	17.018	87.312			
4	.508	12.688	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Y1	.705
Y2	.780
Y3	.777
Y4	.432

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.8900	.72328	100
X1.2	3.8800	.62410	100
X1.3	3.9200	.63054	100
X1.4	3.8100	.63078	100
X1.5	3.9000	.64354	100

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.4000	5.293	2.30064	5

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.8500	.74366	100
X2.2	3.9300	.65528	100
X2.3	3.9300	.62369	100
X2.4	3.7300	.61718	100

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.4400	3.400	1.84402	4

Reliability

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.6800	.64948	100
X3.2	3.9700	.59382	100
X3.3	3.7800	.73278	100
X3.4	3.8000	.69631	100

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.2300	3.431	1.85241	4

Reliability

Scale: Komitmen Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	3.9200	.59764	100
X4.2	3.9400	.60000	100
X4.3	3.9500	.51981	100

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.8100	1.610	1.26886	3

Reliability

Scale: Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0500	.65713	100
Y2	3.9000	.59459	100
Y3	3.9500	.84537	100
Y4	3.9600	.69515	100

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.8600	3.637	1.90703	4

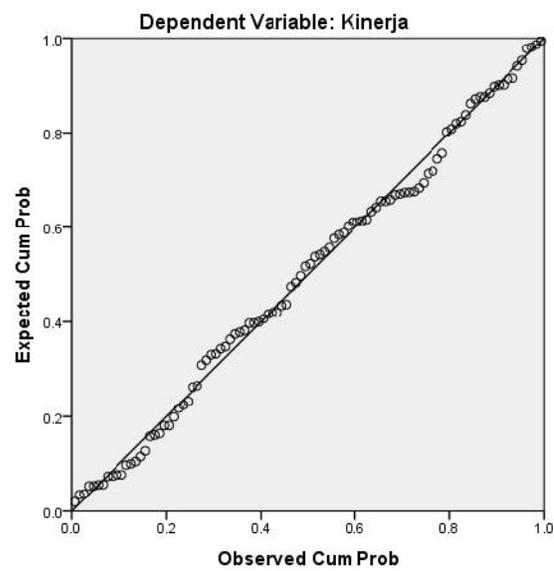
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

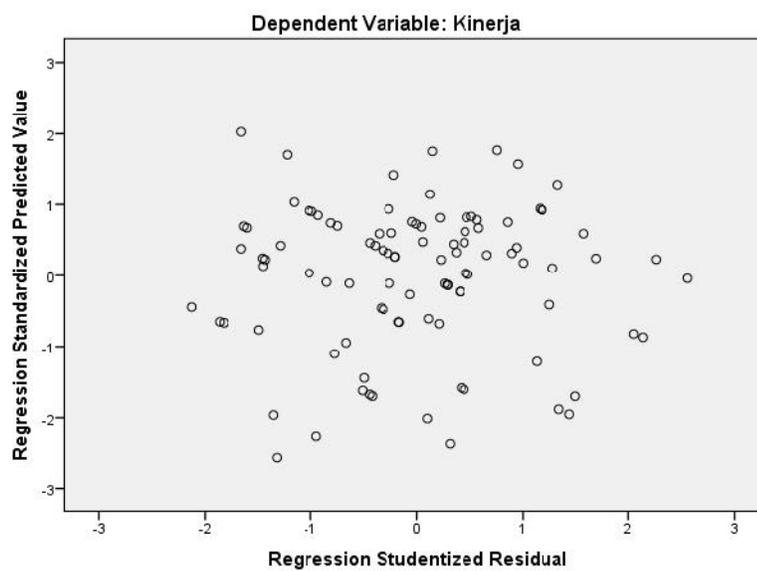
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.577	1.733
	Disiplin	.475	2.105
	Motivasi	.486	2.056
	Komitmen	.475	2.106

a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	.0000000	1.0000000	100
Pelatihan	.0000000	1.0000000	100
Disiplin	.0000000	1.0000000	100
Motivasi	.0000000	1.0000000	100
Komitmen	.0000000	1.0000000	100

Correlations

		Kinerja	Pelatihan	Disiplin	Motivasi	Komitmen
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.623	.717	.529	.605
	Pelatihan	.623	1.000	.640	.428	.448
	Disiplin	.717	.640	1.000	.549	.560
	Motivasi	.529	.428	.549	1.000	.688
	Komitmen	.605	.448	.560	.688	1.000
Sig. (1- tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000	.000
	Pelatihan	.000	.	.000	.000	.000
	Disiplin	.000	.000	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.000	.	.000
	Komitmen	.000	.000	.000	.000	.
N	Kinerja	100	100	100	100	100
	Pelatihan	100	100	100	100	100
	Disiplin	100	100	100	100	100
	Motivasi	100	100	100	100	100
	Komitmen	100	100	100	100	100

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Pelatihan, Motivasi, Disiplin ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.678	.659	.63946814	1.921

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Pelatihan, Motivasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.153	4	15.038	36.775	.000 ^b
	Residual	38.847	95	.409		
	Total	99.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Pelatihan, Motivasi, Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.561E-16	.064		.000	1.000		
	Pelatihan	.237	.085	.237	2.805	.006	.577	1.733
	Disiplin	.408	.093	.408	4.373	.000	.475	2.105
	Motivasi	.232	.092	.232	3.352	.006	.486	2.056
	Komitmen	.248	.093	.248	2.663	.009	.475	2.106

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			Komitmen	Pelatihan	Motivasi	Disiplin
1	Correlations	Komitmen	1.000	-.091	-.542	-.213
		Pelatihan	-.091	1.000	-.050	-.503
		Motivasi	-.542	-.050	1.000	-.209
		Disiplin	-.213	-.503	-.209	1.000
	Covariances	Komitmen	.009	-.001	-.005	-.002
		Pelatihan	-.001	.007	.000	-.004
		Motivasi	-.005	.000	.008	-.002
		Disiplin	-.002	-.004	-.002	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Pelatihan	Disiplin	Motivasi	Komitmen
1	1	2.660	1.000	.00	.05	.05	.05	.05
	2	1.000	1.631	1.00	.00	.00	.00	.00
	3	.692	1.961	.00	.37	.07	.17	.14
	4	.337	2.809	.00	.58	.87	.01	.05
	5	.311	2.923	.00	.01	.00	.77	.76

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-2.0047534	1.5786712	.0000000	.77948861	100
Std. Predicted Value	-2.572	2.025	.000	1.000	100
Standard Error of Predicted Value	.068	.266	.136	.045	100
Adjusted Predicted Value	-1.9139853	1.6653242	-.0015960	.78080084	100
Residual	-1.31798828	1.61443996	.00000000	.62641640	100
Std. Residual	-2.061	2.525	.000	.980	100
Stud. Residual	-2.125	2.550	.001	1.006	100
Deleted Residual	-1.40160859	1.64713097	.00159596	.66063139	100
Stud. Deleted Residual	-2.166	2.628	.002	1.015	100
Mahal. Distance	.118	16.143	3.960	3.289	100
Cook's Distance	.000	.094	.011	.017	100
Centered Leverage Value	.001	.163	.040	.033	100

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

