

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN BANTAENG

Mega Utami

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

Utamimega3112@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of training on the performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Bantaeng Regency Agriculture Service. The number of samples used was 70 employees of the Bantaeng Regency Agriculture Service using saturated samples. Data collection was carried out using the questionnaire method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this research show that the quality of training (X) has a positive and significant influence on employee performance (Y). The training variable has a very strong relationship with the employee performance variable with an influence percentage of 54.6%.

Keywords: Training, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 orang Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan kualitas Pelatihan (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Pelatihan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai dengan persentase pengaruh sebesar 54,6%.

Kata Kunci : Pelatihan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Febrisma: 2016)

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para aparatur sipil negara (ASN) itu sendiri. Instansi akan

memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan –kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam: 2016)

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Melalui pelatihan para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kasitasnya masing-masing. Tujuannya dari adanya pelatihan kerja karyawan adalah untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk memperbaharui kemampuan karyawan dan membantu mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan yang nantinya diharapkan akan berimbas terhadap peningkatan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mendukung kegiatan tersebut Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi pegawai untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi pegawai sehingga kontribusi pegawai terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi.

“Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminolgi kualitas dan kuantitas”, Khan dalam Busro (2018:88). Pendapat Khan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kuantitas maupun

kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/organisasi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. Untuk itu dibutuhkan kompetensi yang baik untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu kabupaten di Sulawesi Selatan yang sangat berpotensi untuk mengembangkan kegiatan agribisnis tanaman hortikultura karena termasuk daerah tropis dan juga sub tropis karena terletak diantara laut dan pegunungan yang memang berpotensi untuk beberapa jenis komoditi pertaniannya terutama komoditi hortikultura, yang memiliki iklim mulai dari daerah panas, daerah sedang dan daerah sejuk, Kabupaten Bantaeng termasuk kabupaten yang fokus untuk mengembangkan tanaman hortikultura sebagai produk unggulan. Pemerintah daerah telah melakukan berbagai kegiatan program pengembangan produk pertanian demi untuk meningkatkan produktivitas pertanian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sebagai langkah nyata yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Bantaeng yang secara teknis melalui Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Bantaeng juga dikenal dengan beranekaragam budidaya pertaniannya yang dilengkapi oleh beberapa lembaga/ unit kerja pembantu atau sarana penunjang pertanian seperti lembaga-lembaga pemerintah mulai dari tingkat pusat sampai level daerah yang mempunyai wewenang atas regulasi dalam menciptakan lingkungan agribisnis.

Daerah penghasil produk pertanian yang ada di Kabupaten Bantaeng salah satunya di daerah yang termasuk daerah sedang dan sejuk yaitu di Desa Bontomarannu Kecamatan Uluere dan Kecamatan Bantaeng yang lebih fokus ke tanaman hortikultura seperti kentang, kubis, dan wortel yang sangat dominan dibudidayakan oleh petani karena di daerah tersebut termasuk daerah di atas ketinggian 1500 meter di atas permukaan laut, yang dominan masyarakat petaninya sudah bercocok tanam pada tanaman hortikultura, akan tetapi produksi hasil pertanian yang dihasilkan para petani hortikultura masih tergolong rendah.

Berikut ini data hasil produksi pertanian Kabupaten Bantaeng tahun 2020-2021.

Tabel 1. Luas Panen Tanaman Sayuran Menurut Jenis Tanaman berdasarkan luas lahan (Hektar)

Jenin Tanaman	2020	2021
Bawang Merah	23	18
Cabai	12	21
Kentang	20	14
Kubis	23	13

Petsai (Cabai Cina)	20	7
Tomat	4	17

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 2 tahun terakhir menunjukkan bahwa luas lahan untuk panen tanaman sayuran mengalami penurunan yang cukup tinggi. Hanya tanaman bawang merah dan atoman yang mengalami peningkatan panen berdasarkan luas lahan. Namun untuk tanaman lain seperti cabai kentang dan kumis mengalami penurunan jumlah panen yang cukup tinggi. Dari data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pertanian yang seharusnya mengalami peningkatan khususnya pada tanaman cabai yang diharapkan peningkatannya dari pelatihan yang telah diberikan kepada para petani.

Sebelumnya pegawai dinas pertanian telah diberikan beberapa pelatihan khususnya pelatihan tanaman cabai. Dari pelatihan tersebut diharapkan pegawai dinas pertanian mampu meyalurkan ilmu yang telah diberikan kepada para petani melalui kegiatan yang telah dilaksanan seperti sosialisasi, peyuluhan serta pelatihan langsung kepada para petani namun hal ini tidak sesuai dengan hasil panen di lapangan.

Tabel 2. Produksi Tanaman Sayuran (Kuintal)

Jenin Tanaman	2020	2021
Bawang Merah	1.558	145
Cabai	2.901	1.387
Kentang	2.760	1.925
Kubis	3.800	1.975
Petsai (Cabai Cina)	2.380	550
Tomat	3.390	4.088

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Data di atas menunjukkan rendahnya produktivitas tanaman hortikultura disebabkan karena masih minimnya penerapan metode bercocok tanam, tingginya biaya produksi, kurangnya penyediaan bibit unggul, pemeliharaan tanaman yang kurang memadai, dan kurangnya pembinaan dalam usahatani. Petani hortikultura terkhusus pada komoditi kentang, kubis, dan wortel pengetahuannya masih sangat minim mengenai sistem pemasaran karena masih sangat fokus terhadap produksi usahatannya, oleh karena itu sangat diperlukan berbagai dukungan dari Lembaga-lembaga penunjang. Di sisi lain pemerintah kabupaten Bantaeng melalui dinas pertanian telah memberikan program pelatihan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan

produksi tanaman pertanian namun hal tersebut belum mampu mendorong meningkatnya produksi pertanian di kabupaten Bantaeng.

Berikut ini adalah data pelatihan yang telah diberikan kepada pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng

Tabel 3. Data Pelatihan pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaneng

NAMA PELATIHAN	TAHUN	
	2021	2022
Bimtek Peningkatan Produksi Tanaman Cabe Keriting	15 PEGAWAI	7 PEGAWAI
Pelatihan Budidaya Tanaman PPEGawai.	7 PEGAWAI	7 PEGAWAI
Pelatihan Penerapan Teknologi Pada Tanaman Sayuran.	5 PEGAWAI	3 PEGAWAI
Pelatihan Budidaya Tanaman Pisang.	20 PEGAWAI	10 PEGAWAI
Pelatihan Pembuatan Pupuk Organik.	20 PEGAWAI	35 PEGAWAI
Pelatihan Pembuatan Pupuk Kompos	20 PEGAWAI	20 PEGAWAI

Lanjutan Tabel 3. Data Pelatihan pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaneng

Pelatihan Budidaya Tanaman Cabe	8 PEGAWAI	5 PEGAWAI
Pelatihan Budidaya Tanaman Kakao	25 PEGAWAI	25 PEGAWAI
Sekolah Lapang Pengendalian Hama Tanaman Kakao	5 PEGAWAI	5 PEGAWAI
Pelatihan Budidaya Tanaman Manggis	10 PEGAWAI	5 PEGAWAI
	3 PEGAWAI	3 PEGAWAI

Sekolah lapang Pengendalian Hama Terpadu		
Pelatihan Peningkatan Produksi Tanaman Jagung	15 PEGAWAI	20 PEGAWAI
Pelatihan Penerapan Tehknologi Pada Tanaman Padi	35 PEGAWAI	15 PEGAWAI
Pelatihan Desa Mandiri Benih	3 PEGAWAI	3 PEGAWAI
Pelatihan Pemetaan Lokasi Kelompok Tani	60 PEGAWAI	60 PEGAWAI
Pelatihan Budidaya tanaman Bawang Putih	9 PEGAWAI	5 PEGAWAI

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Permasalahan di atas seharusnya biasa diatasi karena pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng telah memberikan dan menjalankan program pengembangan kepada pegawai melalui berbagai kegiatan pelatihan kepada pegawainya untuk mampu melakukan sosialisasi, peyuluhan, Pendidikan dan pelatihan kepada petani-petani yang ada di Kabupaten Bantaeng namun data di atas menunjukkan adanya capaian kinerja yang masih belum maksimal. Hal ini menjadi sebuah permasalahan ketika pelatihan-pelatihan kepada pegawai pertanian telah diberikan namun produksi tanaman yang ada ternyata tidak maksimal sehingga perlu dilakukan sebuah penelitian untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN BANTAENG.**

METODE PENELITIAN

Variabel Dan Desain Penelitian

Variabel Penelitian

Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pelatihan (X1).

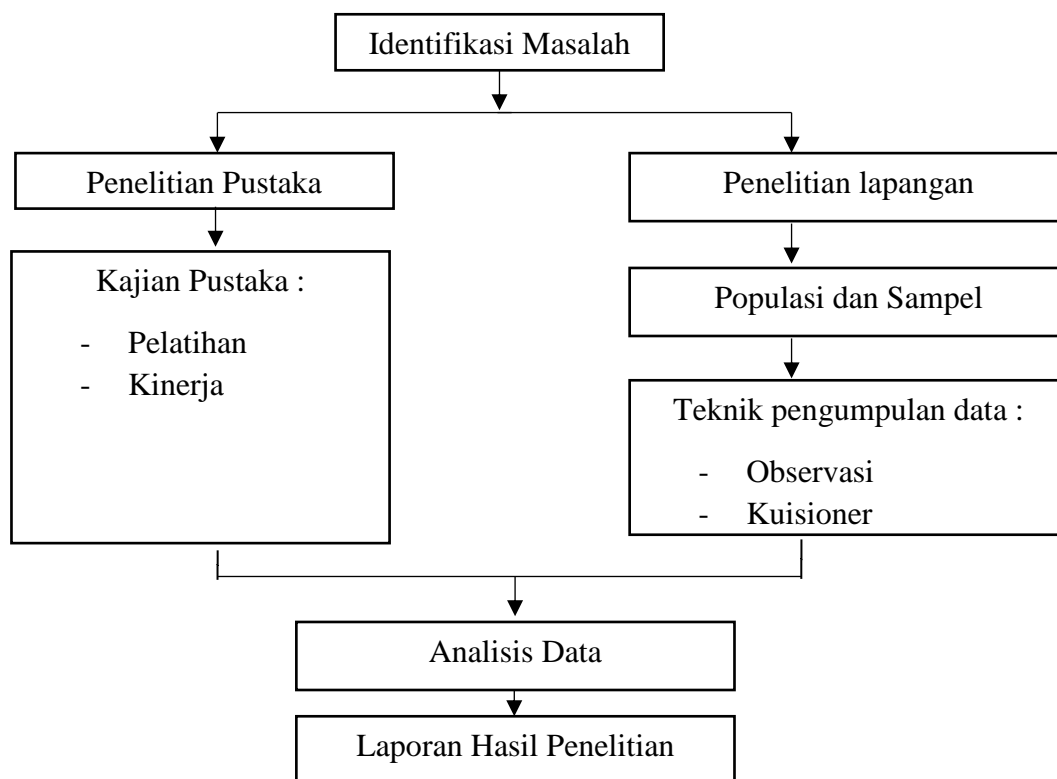
Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai (Y).

Desain Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Menurut Sumarni dan Wahyuni (2006:47), sebuah penelitian membutuhkan suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian. Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah mulai dari tahap persiapan sampai pada tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh berupa perencanaan yang memuat bagaimana memilih masalah yang diteliti dan membaca buku-buku yang relevan. Selanjutnya melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut dengan pra penelitian, kemudian mengumpulkan data dan menganalisa sehingga diharapkan akan dapat diambil suatu kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Untuk lebih jelasnya, maka desain penelitian ini digambarkan skema sebagai berikut:



Gambar 3 : Skema Desain Peneletian

Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

Operasional Variabel

Tabel 3. Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan dan tuntutan pekerjaan.	Jumlah Pekerjaan Kualitas Kerja Ketepatan Waktu Kehadiran Kerja Sama	Likert
Pelatihan (X)	Kegiatan yang dilakukan Instansi untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai	Pengetahuan Kemampuan Sikap Kecakapan	

Pengukuran Variabel

Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian, yang harus disesuaikan dengan cara analisa yang digunakan. Dalam penelitian skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Supranto (2013:115). Skala Likert merupakan salah satu alat pengukuran yang sering digunakan untuk mengukur atribut-atribut objek penelitian. Skala ini terdiri dari 5 butir kategori, yaitu : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Adapun bobot penilainnya adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju diberikan skor 5
- Setuju diberikan skor 4
- Cukup setuju diberikan skor 3
- Tidak setuju diberikan skor 2
- Sangat tidak setuju diberikan skor 1

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi bukan hanya Pegawai atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Bahkan satu Pegawaipun bisa digunakan sebagai populasi, karena satu Pegawai tersebut

memiliki karakteristik, misalnya seperti gaya bicara, disiplin, hobi, pribadi, dan lain sebagainya.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2023). Populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciriciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan sekelompok Pegawai, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya Pegawai, akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng sebanyak 70 Pegawai.

Sampel

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2023) Sampel merupakan bagian dari populasi. Analisis data sampel secara kuantitatif menghasilkan statistik sampel (sample statistics) yang digunakan untuk mengestimasi parameter populasinya (population parameters). Peneliti dapat meneliti seluruh elemen atau anggota populasi (sensus), atau meneliti sebagian dari elemen populasi (penelitian sampel).

Menurut Kuncoro (2013:33) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Adapun sampel yang digunakan adalah sampel junuh atau seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 70 pegawai dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) **Kuesioner**, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab.
- 2) **Observasi**, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain.

Uji Instrumen

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diatur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid (Ghozali, 2011:52-53)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban Pegawai terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Uji reliabilitas digunakan koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139-141).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:160).

Dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploting dan residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011:161),

Selain itu, uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal (Ghozali, 2011:164).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana:

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

β = Koefisien variabel independen
 X = Pelatihan

Koefisien Determinasi (R^2)

Determinan Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R₂* saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011:97).

Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dan perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2011:98-99).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
 Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Usia

Tabel 4. Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
20-24	20	28,5
25-29	23	32,8
30-34	16	22,8
>35	11	15,9
Total	70	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 70 orang dengan berdasarkan usia antara 20-24 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 28,5%, usia responden antara 25-29 tahun yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 32,8%, serta usia responden antara 30-34 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 22,8%. Adapun untuk usia di atas 35 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 15,9%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dengan usia antara 25-29 tahun lebih banyak pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaneng. Usia tersebut merupakan usia yang produktif untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sehingga diharapkan pegawai Kantor Dinsa Pertanian Kabupaten Bantaeng diharapkan mampu berkinerja dengan sangat baik dengan mengandalkan kemampuan tenaga pegawai muda.

Jenis Kelamin

Tabel 5. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki-Laki	45	64,2
Perempuan	25	35,8
Total	70	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang di mana laki-laki yaitu sebanyak 45 orang dengan presentase 64,2% dan perempuan yaitu sebanyak 25 orang dengan presentase 35,8%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih dominan dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan Dinas Pertanian Kabuoaten Bantaeng lebih banyak memerlukan tenaga yang mampu untuk bekerja di lapangan. Perkerjaan ini lebih dominan bisa dilakukan oleh jenis kelamin laki-laki dari pada Perempuan.

Masa Kerja

Tabel 6. Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
0-4 Tahun	25	35,7
5-10 Tahun	36	51,4
>10 Tahun	9	12,9
Total	70	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 70 orang dengan karakteristik masa kerja antara 0-4 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 35,7%, kemudian masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 51,4%, serta masa kerja antara >10 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 12,9%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pada kantor Dinas

Pertanian Kabupaten Bantaeng didominasi oleh responden dengan masa kerja 5-10 tahun dengan persentase 51,4% sebanyak 36 responden. Semakin tinggi masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan. Sehingga dengan tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam kemajuan instansi tersebut.

Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMA	0	0
S1	35	50
S2	26	37,1
S3	9	12,9
Total	70	100

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 70 orang dengan karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 0, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang dengan presentase 50%, tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 26 orang dengan presentase 37,1% serta tingkat pendidikan S3 yaitu sebanyak 9 orang dengan presentase 12,9%. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa lebih banyak responden dengan jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 35 orang. Hal ini disebabkan karena system rekrutmen pegawai yang mensyaratkan Pendidikan terakhir untuk pegawai adalah Sarjana Strata-1 karen tingkat Pendidikan ini dianggap telah memiliki pengetahuan dan ilmu manajerial dan ilmu pertanian yang lebih baik dari pada jenjang Pendidikan di bawahnya.

Deskripsi Jawaban Responden

Pelatihan (X)

Tabel 8. Tanggapan Responden tentang Variabel Pelatihan (X)

No Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS	Rata- Rata Jawaban	Skor Total	Indeks (%)
X1.1	0	0	0	27	43	4,6	323	92,29
X1.2	0	0	0	24	46	4,7	326	93,14
X1.3	0	0	0	21	49	4,7	329	94,00
X1.4	0	0	0	24	46	4,7	326	93,14
X1.5	0	0	0	29	41	4,6	321	91,71
X1.6	0	0	0	27	43	4,6	323	92,29
X1.7	0	0	0	23	47	4,7	327	93,43
X1.8	0	0	0	26	44	4,6	324	92,57

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Pelatihan di ukur dengan 8 item pernyataan, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa yang memiliki indeks tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 3 yaitu Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan kerja dengan indeks sebesar 94,00%. Sedangkan pernyataan yang memiliki indeks terendah terdapat pada pertanyaan ke 5 yaitu Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja dengan indeks sebesar 91,71%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng setelah mengikuti pelatihan mereka mampu untuk mengatur waktu agar capaian kerja dapat dilakukan sesuai target. Hal ini sangatlah penting dikarenakan kegiatan atau program kerja yang harus diselesaikan tidaklah sedikit seperti melakukan penyuluhan langsung ke petani, memberikan pelatihan serta sosialisasi yang harus dikerjakan di lapangan dengan pekerjaan administrasi di kantor yang berjalan berdampingan sehingga manajemen waktu memang sangat perlu dimiliki oleh setiap pegawai. Sedangkan untuk pernyataan nomor 5 meskipun merupakan pernyataan dengan indeks terendah akan tetapi masih berada pada range yang baik yaitu selalu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Hal ini memang adalah sesuatu yang lumrah untuk seorang pegawai apalagi jika dihadapkan pada suatu pekerjaan yang baru, namun kondisi ini sesuai dengan hasil sebaran jawaban responden masih dapat diminimalisir dengan pemberian pelatihan, terbukti dari range skor yang masih relative tinggi.

Kinerja (Y)

Tabel 9. Tangapan Responden tentang Variabel Kinerja (Y)

No Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS	Rata-Rata Jawaban	Skor Total	Indeks (%)
Y.1	0	0	0	24	46	4,7	326	93,14
Y.2	0	0	0	23	47	4,7	327	93,43
Y.3	0	0	0	23	47	4,7	327	93,43
Y.4	0	0	3	36	31	4,4	308	88,00
Y.5	0	0	2	33	35	4,5	313	89,43
Y.6	0	0	0	27	43	4,6	323	92,29
Y.7	0	0	0	23	47	4,7	327	93,43
Y.8	0	0	0	30	40	4,6	320	91,43
Y.9	0	0	0	29	41	4,6	321	91,71
Y.10	0	0	0	32	38	4,5	318	90,86

Berdasarkan tabel di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja di ukur dengan 10 item pernyataan, dari pernyataan tersebut diatas dapat dilihat bahwa yang memiliki nilai indeks tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 2, 3 dan 7 yaitu Pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target kerja, Hasil kerja pegawai tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan Pegawai tersebut datang

sesuai jam masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil kerja berdasarkan kuantitas kerja serta kedisiplinan pegawai memiliki kinerja yang baik. Sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Pegawai tersebut teliti dalam melaksanakan pekerjaan dengan indeks sebesar 88,00%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kuantitas dan kedisiplinan pegawai namun pekerjaan yang dilakukan tidak dikerjakan dengan teliti. Hal ini akan menjadikan kualitas kerja menjadi buruk. Meskipun kondisi ini sama pada tanggapan responden sebelumnya yang berada pada range baik namun jika hal ini tetap dibiarkan maka akan menyebabkan kinerja Instansi secara keseluruhan akan menjadi rendah.

Uji Validitas

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi *IBM SPSS V.23* ;

Tabel 10. Uji Validitas instrumen kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	r- Hitung
Pelatihan (X)	Item 1	0,636
	Item 2	0,619
	Item 3	0,579
	Item 4	0,661
	Item 5	0,447
	Item 6	0,422
	Item 7	0,694
	Item 8	0,531
Kinerja (Y)	Item 1	0,561
	Item 2	0,581
	Item 3	0,618
	Item 4	0,391
	Item 5	0,338
	Item 6	0,425
	Item 7	0,447
	Item 8	0,540
	Item 9	0,614
	Item 10	0,545

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel sampai tabel di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai r-hitung untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel ($n=70$) adalah sebesar 0,231 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung cronbach's alpha > 0,600 Reliabilitas dapat diterima. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X)	0,707	Reliabel
Kinerja (Y)	0,667	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS tahun 2022

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi sederhana dengan program *Statistical for product and servise solution* (SPSS) versi 23, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 12. Hasil Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.911	4.712		6.135	.000		
Pelatihan	.456	.127	.400	3.602	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

$$Y = 28,911 + 0,456X$$

- a) Nilai konstanta sebesar 28,911 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel pelatihan maka Kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 28,911 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 28,911.

- b) Nilai koefisiensi regresi X sebesar 0,456 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X (Pelatihan) maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,456 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan

Tabel 13. Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.528	1.71524

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS Tahun 2023

Dari tabel 17, pada kolom Koefisien korelasi (R) ditemukan hasil sebesar 0,739, berada pada interval antara 0,600 – 0,799. Dari hasil tersebut maka dapat di tafsirkan bahwa hubungan variabel Bebas (pelatihan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Pada tabel tersebut juga menunjukkan, bahwa nilai koefisien determinasi (*R square*) yang digunakan untuk menghitung pengaruh independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,546 atau 54,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen sebesar 54,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 45,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 14. Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.911	4.712		6.135	.000		
Pelatihan	.456	.127	.400	3.602	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS tahun 2023

Uji Hipotesis (Pelatihan terhadap Kinerja)

- H_0 : Pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
- H_a : Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan (X) sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear sederhana pada uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan (X) sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. Pengaruh tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan persentase pengaruh 54,6%.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Pelatihan yang diukur dengan 8 item pernyataan, dari pernyataan tersebut terlihat bahwa yang memiliki indeks tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 3 yaitu “Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan kerja” dengan indeks sebesar 94,00%. Sedangkan pernyataan yang memiliki indeks terendah terdapat pada pertanyaan ke 5 yaitu “Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja” dengan indeks sebesar 91,71%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng setelah mengikuti pelatihan mereka mampu untuk mengatur waktu agar capaian kerja dapat dilakukan sesuai target. Hal ini sangatlah penting dikarenakan kegiatan atau program kerja yang harus diselesaikan tidaklah sedikit seperti melakukan penyuluhan langsung ke petani, memberikan pelatihan serta sosialisasi yang harus dikerjakan di lapangan dengan pekerjaan administrasi di kantor yang berjalan berdampingan sehingga manajemen waktu memang sangat perlu dimiliki oleh setiap pegawai. Sedangkan untuk pernyataan nomor 5 meskipun merupakan pernyataan dengan indeks terendah akan tetapi masih berada pada range yang baik yaitu selalu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan dalam bekerja. Hal ini memang adalah sesuatu yang lumrah untuk seorang pegawai apalagi jika dihadapkan pada suatu pekerjaan yang baru, namun kondisi ini sesuai dengan hasil sebaran jawaban responden masih dapat diminimalisir dengan pemberian pelatihan, terbukti dari range skor yang masih relative tinggi.

Dijelaskan pula bahwa variabel kinerja diukur dengan 10 item pernyataan, dari pernyataan tersebut diatas dapat dilihat bahwa yang memiliki nilai indeks tertinggi terdapat pada pertanyaan ke 2, 3 dan 7 yaitu Pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target kerja, Hasil kerja pegawai tersebut sesuai dengan rencana

yang telah ditetapkan dan Pegawai tersebut datang sesuai jam masuk kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil kerja berdasarkan kuantitas kerja serta kedisiplinan pegawai memiliki kinerja yang baik. Sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan ke 4 yaitu Pegawai tersebut teliti dalam melaksanakan pekerjaan dengan indeks sebesar 88,00%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kuantitas dan kedisiplinan pegawai namun pekerjaan yang dilakukan tidak dikerjakan dengan teliti. Hal ini akan menjadikan kualitas kerja menjadi buruk. Meskipun kondisi ini sama pada tanggapan responden sebelumnya yang berada pada range baik namun jika hal ini tetap dibiarkan maka akan menyebabkan kinerja Instansi secara keseluruhan akan menjadi rendah.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu memberikan kemampuan manajemen waktu yang baik kepada para pegawai sehingga efisiensi sumber daya yang ada dapat digunakan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya. Suatu instansi pemerintahan seperti Kantor Dinas Pertanian senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi dikarenakan tupoksi kerja pegawai yang memang mewajibkan pegawai untuk memiliki kemampuan tersebut seperti pemberian penyuluhan dan sosialisasi kepada para petani. Hal ini akan membawa keuntungan bagi instansi tersebut karena biaya operasional yang akan dikeluarkan dapat diminimalkan. Kekeliruan dalam bekerja, efisiensi dan efektivitas kerja akan diperbaiki. Adapun yang dimaksud dengan efisiensi dan efektivitas adalah dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil, tidak terjadi keborosan waktu serta penggunaan sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian khususnya pada tanggapan responden pada variabel pelatihan.

Hasil pengujian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2001) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu perusahaan/instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak perusahaan/instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang intensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu :

1. Pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.
2. Pelatihan memberikan pengaruh yang kuat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng
Hendaknya Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng mempertahankan dan meningkatkan pelatihan kerja yang diterapkan kepada pegawai, dimana Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng perlu memastikan bahwa setiap pegawai sudah memiliki kinerja yang baik.
2. Penelitian Selanjutnya
Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel secara detail agar lebih spesifik lagi mengenai faktor- faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif**. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Byars dan Rue, 1997. **Human Resource Management. 5th Edition**. Chicag: McGrw-Hill Companies, Inc.
- Fahmi, Irham. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali. 2011. **Aplikasi analisa multivariate dengan program IBM SPSS 19**. Semarang :Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko 2017 **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi** Jakarta Bumi Aksara.
- Harsuko, Riniwati. 2011. **“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM”**. Malang. UB Press.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich dkk, 2006, **Perilaku dan Manajemen Organisasi**, Jilid Satu, Erlangga.

- Kuncoro, Mudrajad. 2013. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Agung Widhi. Puspitaningtyas, Zarah 2023. “Metode Penelitian **Kuantitatif (Edisi Revisi)**”. Yayasan Kita Menulis, Medan
- Kurniawan, Agung Widhi & Puspitaningtyas, Zarah. 2015. **Design Of Industrial Relations And Wage Systems Based On Human Resource Management Perspective**. 12th UBAYA INTERNATIONAL ANNUAL SYMPOSIUM ON MANAGEMENT
- Kurniawan, Agung Widhi, 2022. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Volume 3, Nomor 2, Oktober 2022
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja.
- _____, 2009. **Manajemen sumber daya manusia**. Remaja Rosdakarya. Rosdakarya; Bandung.
- _____. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. “**Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**”. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Mulyono, Anton, M. 2001. **Aktivitas Belajar**. Yrama. Bandung.
- Nahapiet, J and Ghoshal, S. 1998. **Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage**. *The Academy of Management Review*
- Nawawi, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2009. **Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh**. Penerbit. Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. **Manajemen**. Jakarta: PT. Indeks.
- Sagala, Syaiful. 2009. **Konsep dan Makna Pembelajaran**. Bandung: CV. Sahri
- Samsudin, Sadili, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: CV Pustaka.
- Siagian. Sondang P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora: Henry. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinamora, Henry. 1999. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sinamora, Henry. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suatsha, Basu dan Irawan. 1997. **Manajemen Pemasaran Modern Cetakan kelima**. Yogyakarta: Liberty.
- Suprihanto John, dkk., 2003. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu. Ekonomi YKPN.
- Sumarni, Murti & Salamah Wahyuni. 2006. **Metode penelitian bisnis.edisi 1**. Yogyakarta:ANDI.
- Sutrisno, Edi. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supranto. J, 2006, **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar**, cetakan ketiga, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Torang, Syamsir. 2014. **Organisasi dan Manajemen.** Bandung: ALFABETA.
Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja. Edisi Kedua.** Penerbit PT. Raja Grafindo.