

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori Harapan dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini berfokus pada proses kognitif yang digunakan individu untuk membuat keputusan terkait motivasi dan perilaku kerja. Teori Harapan menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu jika mereka mengharapkan bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan menghasilkan hasil atau penghargaan yang diinginkan. Tiga komponen utama dalam teori ini adalah:

1. Expectancy (Harapan):

Keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan. Dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, dan ketersediaan sumber daya. Contoh: Seorang karyawan percaya bahwa jika mereka bekerja keras dan mengikuti pelatihan, mereka akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik..

2. Instrumentality (Instrumentalitas):

Keyakinan bahwa kinerja yang dihasilkan akan diikuti oleh hasil atau penghargaan tertentu. Dipengaruhi oleh kebijakan organisasi tentang penghargaan, kejelasan hubungan antara kinerja dan penghargaan, serta kepercayaan pada manajemen. Contoh: Seorang karyawan percaya bahwa jika mereka mencapai target kinerja, mereka akan mendapatkan bonus atau promosi.

3. Valence (Valensi):

Nilai atau kepentingan individu terhadap hasil atau penghargaan yang diharapkan. Setiap individu memiliki preferensi dan nilai yang berbeda terhadap berbagai jenis penghargaan, seperti uang, pengakuan, atau perkembangan karier. Contoh: Seorang karyawan sangat menginginkan promosi karena mereka menghargai status dan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.2 Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Teori ini menyatakan bahwa ada dua kategori utama faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja: faktor motivator (motivators) dan faktor higienis (hygiene factors).

Komponen Utama:

1. Faktor Motivator

Faktor-faktor yang terkait langsung dengan isi pekerjaan dan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Faktor motivator ini cenderung meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Beberapa contoh faktor motivator meliputi:

- a. Prestasi (*Achievement*): Pencapaian hasil kerja yang memuaskan.
- b. Pengakuan (*Recognition*): Pengakuan atas kontribusi dan prestasi kerja.
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*): Pekerjaan yang menarik dan menantang.
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*): Kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.
- e. Kemajuan (*Advancement*): Peluang untuk kenaikan jabatan atau promosi.

- f. Pertumbuhan (*Growth*): Kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional.

2. Faktor Higienis

Faktor-faktor yang terkait dengan konteks atau lingkungan kerja. Faktor higienis ini tidak memberikan motivasi positif ketika ada, tetapi ketidakhadiran mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan. Beberapa contoh faktor higienis meliputi:

- a. Kebijakan Perusahaan dan Administrasi (*Company Policies and Administration*): Kebijakan dan prosedur yang adil dan jelas.
- b. Supervisi (*Supervision*): Kualitas pengawasan dan hubungan dengan atasan.
- c. Hubungan dengan Atasan (*Relationship with Supervisor*): Interaksi yang baik dengan atasan.
- d. Kondisi Kerja (*Working Conditions*): Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- e. Gaji (*Salary*): Kompensasi yang adil dan kompetitif.
- f. Hubungan dengan Rekan Kerja (*Relationship with Peers*): Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.
- g. Kehidupan Pribadi (*Personal Life*): Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- h. Status (*Status*): Posisi dan penghargaan dalam organisasi.
- i. Keamanan Kerja (*Job Security*): Keamanan dalam pekerjaan dan prospek masa depan.

2.1.3. Teori Penguatan (Reinforcement Theory)

Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) adalah teori motivasi yang berfokus pada bagaimana konsekuensi dari perilaku mempengaruhi kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulangi di masa depan. Teori ini dikembangkan oleh B.F. Skinner, seorang psikolog behavioris. Teori Penguatan didasarkan

pada prinsip-prinsip pengondisian operan (*operant conditioning*) dan mencakup berbagai jenis penguatan serta hukuman yang dapat digunakan untuk memodifikasi perilaku.

Komponen Utama Teori Penguatan:

1. Penguatan Positif (*Positive Reinforcement*):

Menambahkan sesuatu yang positif setelah perilaku yang diinginkan terjadi, untuk meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut diulangi. Contoh: Memberikan bonus atau pujian kepada karyawan setelah mereka mencapai target kinerja.

2. Penguatan Negatif (*Negative Reinforcement*):

Menghilangkan sesuatu yang negatif setelah perilaku yang diinginkan terjadi, untuk meningkatkan kemungkinan perilaku tersebut diulangi. Contoh: Mengurangi beban kerja karyawan setelah mereka menunjukkan peningkatan produktivitas.

3. Hukuman (*Punishment*):

Menambahkan sesuatu yang negatif atau menghilangkan sesuatu yang positif setelah perilaku yang tidak diinginkan terjadi, untuk mengurangi kemungkinan perilaku tersebut diulangi. Contoh: Memberikan teguran atau mengurangi bonus karyawan setelah mereka melanggar aturan perusahaan.

4. Penghapusan (*Extinction*):

Menghilangkan penguatan yang sebelumnya diberikan setelah perilaku yang diinginkan, untuk mengurangi kemungkinan perilaku tersebut diulangi. Contoh: Menghentikan pemberian pujian kepada karyawan setelah mereka terbiasa menerima pujian untuk kinerja tertentu, sehingga perilaku positif mereka mungkin menurun.

2.2 Kinerja Penyuluh Pertanian

2.2.1 Pengertian Kinerja Penyuluh Pertanian

Pengertian penyuluh pertanian menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006, n.d. tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan adalah perorangan warga Negara Indonesia yang melakukan kegiatan penyuluhan. Penyuluh pertanian terdiri atas penyuluh pertanian Pengawai Negeri Sipil, penyuluh pertanian swasta dan penyuluh pertanian swadaya.

Menurut Bahua, (2016) kinerja seorang penyuluh dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu kinerja merupakan fungsi dari karakteristik individu dimana karakteristik tersebut merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang termasuk penyuluh pertanian.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan dari seberapa jauh tugas pokok dan fungsinya dapat terlaksana sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Penyuluh pertanian melaksanakan tugas sesuai dengan tingkatan dan akan dilakukan evaluasi untuk mengetahui kinerjanya.

Menurut Siregar, A. N. Saridewi, (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas pokoknya dan fungsinya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti., (2011) mengungkapkan bahwa kinerja dapat diukur berdasarkan 2 indikator, yaitu:

1. Ketepatan Waktu

Merupakan kesesuaian antara waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu sangat diperhatikan agar tidak mengganggu pekerjaan atau tugas yang lainnya. Pegawai yang menjaankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi berkembang.

2. Inisiatif.

Kesadaran diri dari pegawai dalam melakukan tugas serta masalah yang dihadapinya tanpa bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikannya. Inisiatif juga menilai bentuk tanggung jawab dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu organisasi karena pegawai memiliki ide-ide atau gagasan baru dalam organisasi, yang digunakan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Bangun, (2012) pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan sumber daya manusia untuk menghasilkan pekerja yang efektif. Kasmir, (2006) mengungkapkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali sumber daya manusia dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Mondy, (2008) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Terdapat tiga kondisi yang memungkinkan seseorang memerlukan pelatihan, yaitu :

- a. Bila seseorang tidak dapat mengerjakan pekerjaan atau tugas sehari-hari baikseluruhnya maupun sebagian.
- b. Bila seseorang mendapatkan tambahan tugas baru yang sebagaian atau samasekali asing baginya.
- c. Bila seseorang ditempatkan dalam jabatan yang baru memerlukan pengetahuan, sikap dan keterampilan baru.

Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Dalam suatu program pelatihan harapan telah dituangkan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktupelaksanaannya. Pelatihan merupakan sebuah

proses yang dilakukan meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu organisasi.

Menurut Wibowo, (2020) pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan yang berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkup belajar yang pada dasarnya telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari sehingga istilah pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti., (2013) adalah sebagai berikut :

A. Tujuan Umum Pelatihan

1. Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :
2. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
4. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

B. Tujuan Khusus Pelatihan

1. Kualitas.
2. Produktivitas kerja.
3. Mutu perencanaan tenaga kerja.
4. Semangat/moral.
5. Balas jasa tidak langsung.
6. Kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan. Tujuan dan sasaran harus jelas dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara, (2009) tujuan dari pelatihan dan pengembangan pegawai yaitu:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Pada dasarnya tujuan pelatihan dan pengembangan yaitu untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik secara afektif (sikap), kognitif (pengetahuan) dan psikomotoriknya (perilaku) serta mempersiapkan pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan.

2.3.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Penentuan dari penentuan pelatihan organisasional mencerminkan tahapan diagnostic dari penentuan tujuan-tujuan pelatihan. Penilaian ini melihat pada masalah-masalah kinerja pegawai dan organisasional untuk menentukan apakah dengan diadakannya pelatihan akan menolong (Mathis, R.L. & Jackson, 2006).

Menurut Notoatmodjo, (2003) tujuan dari kegiatan analisis kebutuhan antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh pegawai dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi. Ada 3 sumber analisis dalam kebutuhan dan pelatihan, yaitu:

1. Analisis Organisasional

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat didiagnosa melalui analisis organisasional. Sebuah bagian penting dari perencanaan SDM strategis operasional adalah identifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang akan dibutuhkan di masa depan seiring berubahnya pekerjaan dan organisasi.

Menurut Mondy, (2008) analisis organisasi merupakan langkah dalam penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari perspektif organisasi secara menyeluruh, misi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan dipelajari, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.

Analisis organisasional lebih menitik beratkan pada analisis tujuan organisasi dan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dilihat dari aspek organisasi itu sendiri. Untuk memperoleh informasi dalam menganalisis dapat dilakukan melalui angket, wawancara, atau pengamatan.

2. Analisis Pekerjaan

Menurut Mondy, (2008) deskripsi-deskripsi pekerjaan merupakan sumber data yang penting pada kegiatan ini. Terkait pula dengan apa saja yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Analisis pekerjaan atau tugas dilakukan dengan membandingkan kebutuhan dalam pekerjaan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

pegawai, kebutuhan-kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi (Mathis dan Jackson, 2006).

3. Analisis Individual

Merupakan suatu langkah yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan individual. Menurut Notoatmodjo, (2003) dalam melakukan analisis individual diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka.

Diharapkan dari ketiga analisis yang disebutkan diatas akan ada kemampuan atau kinerja pada pegawai dan seterusnya dapat dijadikan dasar penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan. Namun dalam menyimpulkan suatu analisis harus berhati-hati, perlu dicermati dengan benar apakah kinerja yang ditemukan dari analisis tersebut harus dilaksanakan atau tidak.

2.3.4 Metode Pelatihan

Menurut Handoko, (2000) menyatakan bahwa program-program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada 2 kategori pokok dalam metode pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. Metode praktis (*on the job*) yang terdiri dari:
 - a. Rotasi jabatan;
 - b. Latihan instuksi pekerjaan;
 - c. Magang (*apprenticeship*);
 - d. *Coaching*;
 - e. Penugasan sementara.
2. Teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*) yang meliputi:
 - a. Teknik-teknik presentasi informasi yaitu metode kuliah, presentasi video, metode konferensi, instruksi pekerjaan (*programmed instruction*), studi sendiri (*self study*).
 - b. Metode-metode simulasi yaitu metode studi kasus, *role playing*,

bussines games, vestibule training, latihan laboratorium (*laboratory training*), dan program-program pengembangan eksekutif.

Masih banyak metode yang dapat dilakukan selain metode yang disebutkan diatas. Oleh karena itu, diharapkan organisasi dapat menggunakan metode pelatihan dan pengembangan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi agar tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud dan bermanfaat.

2.3.5 Indikator-indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut A.P. Mangkunegara, (2012) terdiri atas:

1. Fasilitas; merupakan sarana dan prasarana yang didapatkan oleh pegawai selama proses pelatihan berlangsung.
2. Materi; Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, Kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Kualitas; merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdayaguna.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja berasal dari dorongan internal untuk berkembang dan mencapai kemajuan, penghasilan atau gaji yang diterima, serta prestasi yang ingin diraih. Motivasi kerja sangat penting karena merupakan faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang agar bekerja dengan tekun dan antusias guna mencapai hasil yang optimal (Nur, I. G., & Sjahrudin, 2019).

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi tiga komponen utama: harapan, kemungkinan, dan nilai, seperti yang dijelaskan oleh Nur, I. G., & Sjahrudin,

(2019) Berikut adalah penjelasan rinci tentang masing-masing komponen:

1. **Harapan (Expectancy):** Harapan adalah keyakinan bahwa perilaku tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Nilai harapan berkisar dari negatif (sangat tidak diinginkan) hingga positif (sangat diinginkan). Harapan negatif menunjukkan bahwa hasil tertentu tidak mungkin tercapai atau bahkan bisa lebih buruk akibat tindakan tertentu. Sebaliknya, harapan positif menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan tercapai sebagai konsekuensi dari tindakan atau perilaku tertentu.
2. **Kemungkinan (Instrumentality):** Kemungkinan merujuk pada seberapa besar peluang bahwa usaha kerja yang efektif akan memenuhi keinginan dan kebutuhan tertentu. Ini berfungsi sebagai indikator seberapa besar perusahaan akan memberikan penghargaan atas usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
3. **Nilai (Valence):** Nilai menggambarkan kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang. Ini mencerminkan intensitas kebutuhan untuk mencapai hasil tertentu, yang berkaitan dengan preferensi individu terhadap hasil tersebut. Bagi setiap individu, perilaku tertentu memiliki nilai tertentu. Hasil yang diinginkan memiliki valensi positif, sedangkan hasil yang tidak diinginkan memiliki valensi negatif.

2.4.1 Indikator Motivasi

Abraham H. Maslow yang dikutip dalam (Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan manusia, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*):** Kebutuhan dasar manusia seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, dan istirahat. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.
2. **Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*):** Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan mencari rasa aman dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional, seperti stabilitas pekerjaan, perlindungan kesehatan, dan keamanan finansial.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*):** Kebutuhan ini melibatkan keinginan untuk memiliki hubungan sosial yang baik, seperti persahabatan, kasih sayang, dan rasa memiliki dalam kelompok.
4. **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*):** Kebutuhan ini mencakup penghargaan dari diri sendiri dan dari orang lain, seperti rasa percaya diri, penghargaan, prestasi, dan pengakuan sosial.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization Needs*):** Kebutuhan tertinggi dalam hierarki ini adalah mencapai potensi penuh seseorang dan mengembangkan diri secara maksimal, seperti melalui pencapaian pribadi, kreativitas, dan pemenuhan tujuan hidup.

2.5 Komitmen

2.5.1 Pengertian Komitmen

Menurut Wibowo, (2018) komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi.

Menurut Sulianti, (2009) komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Menurut Rivai, (2015) komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan

individu kepada organisasi tertentu. Menurut Morrison dalam (Wijayanto, 2011) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena pengaruhnya pada *turn over* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

2.5.2 Jenis-jenis Komitmen

Jenis komitmen pegawai menurut Allen dan Meyer dalam (Yusuf, 2018) terbagi atas tiga komponen, yaitu:

1. Komitmen afektif, berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen normatif, merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
3. Komitmen keberlanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

2.5.3 Indikator-indikator Komitmen

Indikator-indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam (Yusuf, 2018) terbagi atas tiga, yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*). Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman

sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

3. Komitmen keberlanjutan (*Continuance Commitment*). Berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

2.6. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mahulauw, F. A., Thenu, S. F. W., & Siwalette, (2023)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan	X1: Motivasi Y: Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan
2	Wahyudi, (2021)	Pengaruh pelatihan, pengembangan sdm dan komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian pada kantor dinas pertanian, perkebunan, dan peternakan kabupaten majene	X1: Pelatihan, X2: Pengembangan sdm X3: Komitmen Y: Kinerja penyuluh pertanian	pelatihan, pengembangan sdm dan komitmen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada kantor Dinas Pertanian
3	Khuseno, (2019).	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Penyuluh	X1: Pelatihan X2: Lingkungan Organisasi Z: Kompetensi Y: Kinerja Penyuluh Pertanian	Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan, lingkungan organisasi, dan kompetensi bagi penyuluh pertanian berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Pertanian (Studi Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara).		signifikan terhadap kompetensi kerjanya, pelatihan didesain sesuai dengan kebutuhan organisasi dan penyuluh pertanian akan meningkatkan kompetensi kerjanya, semakin kuat dan kondusifnya lingkungan organisasi akan berpengaruh kepada penyuluh pertanian dalam meningkatkan kompetensi kerjanya, kompetensi kerja yang dimiliki para penyuluh pertanian akan digunakan untuk memaksimalkan kerjanya
4	Daniati, (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin.	X1: Pelatihan X2: Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai	kesimpulan penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan nilai thitung variabel pelatihan 4,275. Pengembangan SDM 1,686 > t tabel 1.661 sig 0,05
5	Sinaga, (2018)	Pengaruh Pelatihan dan	X1: Pelatihan X2: Pendidikan	Hasil dalam penelitian ini

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Pendidikan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada BKP5K Kabupaten Bogor	Y: Kinerja Penyuluh Pertanian	adalah pengaruh pelatihan di Badan kesehatan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Bogor berpengaruh negative terhadap kinerja penyuluh. Ini dapat dilihat dari koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,364. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan para penyuluh pertanian sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja. Variabel pendidikan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,373 yang artinya bahwa dengan memberikan kesempatan mendapatkan program pendidikan lanjutan kepada penyuluh pertanian maka mampu meningkatkan kinerja penyuluh pertanian tersebut.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6	Napitupulu, (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar	X1: Pelatihan X2: Komitmen Y: Kinerja Pegawai	Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa pelatihan dan komitmen yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Transformal dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar	X1: Kepemimpinan transformal X2: Pelatihan Y1: Komitmen Organisasi Y2: Kinerja	Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional memiliki Pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi merupakan mediasi parsial terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi adalah Mediasi parsial untuk mempengaruhi antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2.7. Kerangka Pemikiran

Pendapat Wexley dan Yulk dalam A. A. A. P. Mangkunegara, (2009) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi.

Suatu pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena digunakan sebagai upaya untuk mempersiapkannya dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari sehingga istilah pelatihan dan pengembangan berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta mempersiapkan pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sehingga dapat

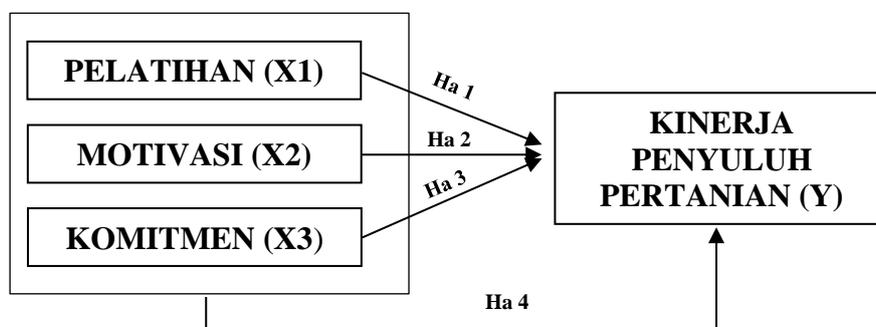
mengatasi kendala yang muncul saat bekerja dan dapat menemukan solusi terkait hal tersebut.

Menurut Mar'at, (2000) komitmen seorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerja sama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor. Komitmen kerja pegawai yang tinggi memiliki indikator keterlibatan kerja, loyalitas pegawai, dan kebanggaan pegawai pada organisasi.

Menurut Ghazali, (2002) komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang ajeg, disebabkan oleh adanya kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan organisasi tersebut.

Penyuluh pertanian memiliki peran sebagai penentu dalam perubahan perilaku petani dalam pengembangan usaha tani karena penyuluh langsung memberikan bimbingan kepada petani sehingga menghasilkan perubahan perilaku yang diharapkan. Seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Peningkatan kinerja penyuluh pertanian pada kantor Dinas Pertanian, Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan komitmen pegawai untuk lebih meningkatkan mutu dalam pelaksanaan tugasnya. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Kerangka pemikiran penelitian

2.8. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

2.8.1 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota bandar Lampung .

Kinerja penyuluh pertanian merupakan faktor kunci dalam keberhasilan program-program pertanian yang dijalankan oleh pemerintah. Penyuluh pertanian berperan penting dalam menyampaikan informasi, teknologi, dan praktik terbaik kepada petani, sehingga peningkatan kinerja mereka dapat berkontribusi signifikan terhadap produktivitas sektor pertanian. Pelatihan menjadi salah satu strategi utama yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh. Melalui pelatihan, penyuluh diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif.

Namun, efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja penyuluh masih menjadi perdebatan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh R. Wahyudi, (2019) Studi ini dilakukan di Sumatera Utara dan mengungkapkan bahwa pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Wahyudi mencatat bahwa penyuluh yang mengikuti pelatihan reguler menunjukkan peningkatan dalam hal pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan kemampuan dalam memberikan solusi kepada petani.. Sementara itu, studi lain oleh Rizal, M., & Utami, (2021) Penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kalimantan. Rizal dan Utami menemukan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan praktis dan aplikasi langsung di lapangan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja penyuluh dibandingkan pelatihan yang bersifat teori.. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota bandar Lampung.

Penyuluh pertanian memiliki peran strategis dalam penyebaran teknologi dan informasi kepada petani, yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan petani. Namun, keberhasilan penyuluh dalam menjalankan tugasnya tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga pada tingkat motivasi mereka. Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi seberapa keras dan seberapa lama seseorang bersedia untuk bekerja guna mencapai tujuan tertentu.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja telah menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja individu dalam berbagai konteks pekerjaan, termasuk di sektor pertanian. Di sisi lain, motivasi yang rendah dapat menghambat upaya penyuluh dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada petani. Di Indonesia, khususnya di Kantor Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung, penting untuk memahami sejauh mana motivasi penyuluh pertanian memengaruhi kinerja mereka, mengingat tantangan yang dihadapi di lapangan, seperti keterbatasan sumber daya dan kondisi kerja yang bervariasi. Penelitian yang dilakukan Suryani, N., & Widodo, (2021) ini berfokus pada penyuluh pertanian di Jawa Timur dan menunjukkan bahwa meskipun motivasi berpengaruh terhadap kinerja, ada faktor lain seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen yang juga memainkan peran penting. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi berganda untuk menganalisis data. Sejalan dengan penelitian Santoso, (2022) menemukan bahwa motivasi kerja yang didorong oleh insentif finansial juga memiliki korelasi positif dengan kinerja penyuluh. Namun, dia mencatat bahwa motivasi non-material, seperti pengakuan dan

apresiasi, juga penting untuk dipertimbangkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota bandar Lampung.

Penyuluh pertanian berperan penting dalam mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan sektor pertanian. Dalam menjalankan tugasnya, penyuluh harus memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi dan tanggung jawabnya. Komitmen ini mencerminkan dedikasi dan kesediaan penyuluh untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti kondisi kerja yang sulit, keterbatasan sumber daya, dan tekanan dari berbagai pihak. Komitmen yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja penyuluh, sehingga mereka mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada petani dan berkontribusi positif terhadap program-program pertanian yang dicanangkan oleh pemerintah.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dalam berbagai sektor, termasuk sektor pertanian. Namun, terdapat perbedaan dalam seberapa besar pengaruh komitmen ini di berbagai daerah dan kondisi kerja yang berbeda. Di Kantor Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung, penting untuk mengetahui apakah komitmen penyuluh terhadap pekerjaannya berperan signifikan dalam menentukan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasional, yang mencakup loyalitas terhadap organisasi dan identifikasi dengan tujuan organisasi, memiliki korelasi positif dengan kinerja penyuluh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sejalan dengan penelitian Hidayat, M., & Lestari, (2020) menemukan bahwa komitmen kerja yang tinggi meningkatkan kinerja penyuluh di Provinsi Kalimantan Timur. Hidayat

dan Lestari juga mencatat bahwa komitmen berpengaruh lebih besar pada kinerja penyuluh yang sudah bekerja dalam waktu yang lama dibandingkan yang baru bergabung. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha3: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota bandar Lampung.

2.8.4 Pengaruh Pelatihan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan faktor penting dalam keberhasilan program-program pertanian yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petani. Dalam menjalankan peran strategis ini, penyuluh membutuhkan dukungan dalam bentuk pelatihan, motivasi, dan komitmen. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis penyuluh, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan di lapangan. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, berperan dalam mendorong penyuluh untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mencerminkan dedikasi penyuluh untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka, meskipun dalam kondisi yang sulit.

Banyak penelitian telah mengkaji pengaruh masing-masing faktor ini terhadap kinerja individu dalam berbagai konteks, termasuk sektor pertanian. Namun, kajian yang menggabungkan ketiga faktor ini secara bersamaan masih terbatas, terutama dalam konteks penyuluh pertanian di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pelatihan, motivasi, dan komitmen secara simultan memengaruhi kinerja penyuluh pertanian di Kantor Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo, (2020) menemukan bahwa komitmen kerja yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja penyuluh pertanian. Penyuluh yang

memiliki komitmen kuat terhadap organisasi dan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan penelitian Santoso, H., & Lestari, (2021) meneliti pengaruh kombinasi pelatihan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di sektor non-pertanian. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan komitmen memiliki pengaruh paling kuat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha4: Pelatihan, motivasi, dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Kantor Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.