

#### 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2019), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8 Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.007	3.005		.335	.740
X1	.414	.141	.471	2.927	.007
X2	.223	.150	.252	1.490	.147
X3	.095	.127	.122	.753	.457

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan table 4.8 di atas dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,007 + 0,414 X1 + 0,223 X2 + 0,095 X3$$

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Table 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.481	1.38070

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variabel: Y

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa *R Square* untuk variabel Independen diperoleh sebesar 0,530. Hal ini berarti bahwa 53% dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 47% dijelaskan oleh variabel lain

#### 4.5.2 Hasil Uji Statistik F.

Untuk mengetahui apakah model dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi variable dengan melakukan uji kelayakan model dengan menggunakan Uji F. berikut data yang telah diolah untuk uji F seperti di bawah ini:

**Table 4.10 Hasil Uji Statistik F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.352	3	20.784	10.903	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.284	29	1.906		
	Total	117.636	32			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Berdasarkan dari hasil table 4.10 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak dapat digunakan untuk memprediksi variable kinerja penyuluh pertanian.

#### 4.5.3 Hasil Uji Statistik t

Uji statistic t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variable independen secara individual terhadap variable dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variable independen secara individu terhadap dependen, maka dilakukan kriteria pengujian. Jika signifikansi uji t > 0,05 maka hipotesis ditolak dan jika signifikansi uji t < 0,05 maka hipotesis diterima. Berikut hasil dari uji statistic t.

**Table 4.11 Hasil Uji Statistik T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.007	3.005		.335	.740
	X1	.414	.141	.471	2.927	.007
	X2	.223	.150	.252	1.490	.147
	X3	.095	.127	.122	.753	.457

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Pelatihan (X1) nilai signifikansi sebesar 0,007 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari alpha ( $0,007 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pertanian .

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Motivasi (X2) nilai signifikansi sebesar 0,147 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih besar dari alpha ( $0,147 > 0,05$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pertanian .

Berdasarkan dari tabel 4.11 di atas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Komitmen (X3) signifikansi sebesar 0,457 sedangkan dengan  $\alpha = 0,05$ . Jadi nilai sig lebih kecil dari alpha ( $0,457 > 0,05$ ). Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pertanian .

#### 4.6 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi yang melakukan analisis untuk membuktikan pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

#### **4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian**

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, H., & Lestari, (2021) dan Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

Hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan yang dimiliki oleh seseorang dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian, maka dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

#### **4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian**

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai signifikansi sebesar 0,147 atau lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2018), Nuraini, (2019)., Wibasuri, (2014) dan Santoso, I. B., & Hakim, (2024). Yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

Hipotesis kedua yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian, tidak dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

Hal ini disebabkan oleh Lingkungan kerja yang tidak mendukung: Meskipun penyuluh pertanian memiliki motivasi yang tinggi, jika lingkungan kerja mereka tidak mendukung, seperti kurangnya sumber daya, alat kerja yang tidak memadai, atau kebijakan yang tidak jelas, hal ini bisa menghambat

kinerja mereka. Yang kedua yaitu keterbatasan kompetensi dan pelatihan: motivasi saja tidak cukup jika penyuluh tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk melakukan tugas mereka. Kurangnya pelatihan atau pembinaan dapat membuat motivasi menjadi tidak efektif dalam meningkatkan kinerja. Ketiga yaitu pengaruh eksternal: faktor eksternal seperti kondisi cuaca, perubahan kebijakan pemerintah, atau masalah sosial-ekonomi di daerah tersebut dapat mempengaruhi kinerja penyuluh meskipun mereka memiliki motivasi tinggi. Yang keempat **keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi: Jika penyuluh menghadapi tekanan atau beban kerja yang tinggi, tanpa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, hal ini dapat menurunkan efektivitas motivasi terhadap kinerja mereka.**

#### **4.6.3 Pengaruh Komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian**

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai signifikansi sebesar 0,457 atau lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh A. Santoso, (2017), Maulida, (2019) dan Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, (2022). yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

Hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian, maka tidak dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu alasan utama adalah adanya ketidakcocokan antara tingkat komitmen dan kondisi lingkungan kerja. Meskipun penyuluh pertanian memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, jika organisasi tempat mereka bekerja tidak menyediakan dukungan yang memadai, seperti pelatihan yang cukup, fasilitas yang

mendukung, atau kebijakan yang jelas, maka komitmen tersebut mungkin tidak akan tercermin dalam kinerja yang optimal. Selain itu, komitmen yang tinggi tanpa adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat menyebabkan kelelahan atau burnout, yang pada akhirnya justru menurunkan kinerja. Pengaruh faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah atau tantangan lingkungan juga dapat menghalangi penyuluh untuk menerjemahkan komitmen mereka menjadi kinerja yang efektif.

#### **4.6.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian**

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa pelatihan, motivasi, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso, H., & Lestari, (2021) dan Hakim, (2024). yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

Hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seseorang dalam penelitian ini adalah penyuluh pertanian, maka dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada dinas Pertanian Kota Bandar Lampung tahun 2024. Variabel Independen dalam Penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen Sedangkan Variable dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Penyuluh Pertanian. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh penyuluh pertanian pada dinas pertanian bandar lampung dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji komsumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Pada penelitian ini juga alat analisis yang digunakan adalah program SPSS V.23. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.
2. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.
3. Variabel Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung.
4. Variabel Pelatihan, Motivasi, Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada dinas pertanian kota bandar lampung

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah disampaikan, berikut adalah saran-saran yang dapat diberikan:

1. Bagi penyuluh pertanian dan dinas pertanian kota bandar lampung.

- a. **Optimalisasi Program Pelatihan:** Mengingat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, disarankan agar Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung meningkatkan frekuensi dan kualitas program pelatihan. Pelatihan yang lebih aplikatif dan relevan dengan kebutuhan lapangan, seperti pelatihan teknis dan pengembangan soft skills, akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja penyuluh.
- b. **Evaluasi dan Penyesuaian Metode Pelatihan:** Untuk memastikan pelatihan yang diberikan mencapai sasaran, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap metode pelatihan yang digunakan, termasuk menilai efektivitas pelatihan daring. Penyesuaian metode agar lebih interaktif dan berbasis praktik lapangan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan.
- c. **Peningkatan Motivasi Penyuluh:** Karena motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perlu adanya langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi penyuluh, seperti pemberian insentif, penghargaan, dan pengakuan terhadap prestasi kerja. Program motivasi yang tepat dapat membantu meningkatkan semangat kerja dan kinerja penyuluh pertanian.
- d. **Peningkatan Komitmen Melalui Pembinaan dan Dukungan:** Dinas Pertanian dapat meningkatkan komitmen penyuluh dengan cara memberikan pembinaan yang berkesinambungan dan dukungan moral. Penyuluh yang merasa didukung dan dihargai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, meskipun komitmen secara langsung tidak terbukti berpengaruh signifikan dalam penelitian ini.
- e. **Pengembangan Karir dan Regenerasi Penyuluh:** Mempertimbangkan banyaknya penyuluh yang sudah berusia lanjut, disarankan untuk melakukan regenerasi tenaga penyuluh dengan merekrut pegawai baru yang lebih muda dan memiliki motivasi tinggi. Selain itu, memberikan kesempatan pengembangan karir bagi penyuluh yang ada dapat meningkatkan komitmen dan motivasi mereka.

- f. **Pelaksanaan Program Peningkatan Kinerja yang Holistik:** Mengingat pengaruh simultan antara pelatihan, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja, disarankan agar program peningkatan kinerja tidak hanya fokus pada satu aspek saja, melainkan mencakup peningkatan di semua aspek ini. Pendekatan holistik akan memberikan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan terhadap kinerja penyuluh.
- g. **Penggunaan Pendekatan Alternatif untuk Motivasi dan Komitmen:** Mengingat kedua variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan, disarankan untuk mengeksplorasi pendekatan lain yang mungkin lebih relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja penyuluh, seperti coaching, mentoring, dan pendekatan psikologis yang berfokus pada pengembangan pribadi dan professional.

## 2. Bagi Perguruan Tinggi.

Sebagai referensi untuk kelengkapan kepustakaan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu tri dharma perguruan tinggi.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini oleh penelitian lain dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar

pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.

2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). No Title Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Andriani, L., & Kusumawati, A. (2019). The Effect of Training and Development on Employee Performance in Agricultural Extension Workers. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 11(5), 85–92.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluh Pertanian*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daniati, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(1), 75–85.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Statistik Non-Parametrik Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar ekonomi ekonomi kuantitatif: Analisis regresi linear berganda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hadi, S. (2007). Validitas dan reliabilitas dalam penelitian sosial: Pendekatan dan aplikasi. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2), 89–100.
- Hakim, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 8(2), 91-100.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haryono, T., & Setyawan, D. (2021). Training and Development as a Tool for Enhancing Performance of Agricultural Extension Workers. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 27(2), 205-217.
- Hidayat, M., & Lestari, S. (2029). Komitmen kerja dan dampaknya terhadap kepuasan dan kinerja karyawan: Studi pada sektor perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(1), 33–47.
- Kasmir. (2006). *Kewirausahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khuseno, M. T. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Studi Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Agribisnis*, 7(2), 123–134.

- Lampung, R. (2023). *Tingginya Tingkat Absensi dan Turnover Penyuluh Pertanian di Bandar Lampung.: Vol. Diakses da.*
- Lampung, T. (2022). *Rendahnya Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian di Bandar Lampung.*
- Mahulauw, F. A., Thenu, S. F. W., & Siwalette, J. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(01), 80–90.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Mar'at. (2000). *Sikap Manusia, Pembahasan dan Pengukurannya. Jakarta: Ghalia.*
- Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.*
- Maulida, R. (2019). Hubungan Antara Komitmen dan Kinerja Karyawan di Sektor Publik: Studi Kasus di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 60-70.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.*
- Napitupulu, F. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 85–95.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.*
- Nugraha, R., & Sari, D. (2020). The Relationship Between Work Commitment and Performance of Agricultural Extension Workers. *Journal of Agricultural Extension and Rural Development*, 13(2), 150–158.
- Nur, I. G., & Sjahrudin, H. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai', osf. io.*
- Nuraini, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Jawa Tengah. *Jurnal Agribisnis Indonesia*, 6(1), 45-55.
- Post., L. (2023). *Penyuluh Pertanian Keluhkan Minimnya Pelatihan dan Pengembangan. Diakses da.*
- Purnawati, E., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformal dan pelatihan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(3), 210–220.
- Putri, M., & Handayani, R. (2021). Career Development Opportunities and Their Impact on the Commitment and Performance of Agricultural Extension

- Workers. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 28(1), 105–114.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69-80.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rizal, M., & Utami, E. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kalimantan. *Jurnal Pengembangan Pertanian*, 12(4), 78–87.
- Santoso, H., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(4), 89–98.
- Santoso, I. B., & Hakim, L. (2024). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(1), 15-27.
- Santoso, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(3), 120-130.
- Santoso, J. (2018). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Ilmu Pertanian*, 14(2), 100-110.
- Santoso, J. (2022). Motivasi kerja dan kinerjanya: Studi empiris pada karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen Dan Psikologi*, 15(1), 45–60.
- Sari, M., & Handayani, R. (2022). The Role of Training in Improving the Performance of Agricultural Extension Workers in Developing Regions. *Journal of Rural Development*, 39(1), 45–58.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Setiawan, A. (2019). Komitmen organisasional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 78–92.
- Sinaga, H. R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada BKP5K Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Penyuluhan*, 6(3), 150–160.
- Siregar, A. N. Saridewi, T. R. (2010). Hubungan antara Motivasi Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 24–35.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Cet 1. Bandung.
- Sulianti, D. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi. *Universitas Jember. Jurnal Manajemen Dan*

*Kewirausahaan Dan Kewirausahaan, Vol. 11 Mo, 31–37.*

- Suryani, E., & Wahyuni, A. (2019). The Influence of Work Environment and Leadership on the Commitment of Agricultural Extension Workers. *Journal of Human Resource Management, 8(3)*, 175–183.
- Suryani, N., & Widodo, B. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Jawa Timur. *Jurnal Pertanian Dan Sumber Daya Manusia, 11(2)*, 120–135.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Science, Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi, 12(2)*, 104-118.
- Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science, 13(1)*, 35-48.
- Undang-Undang. No. 16 Tahun. (2006). *Tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan.*
- Wahyudi, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Komitmen terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Kantor Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Peternakan Kabupaten Majene. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 9(3)*, 101–110.
- Wahyudi, R. (2019). Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Sumatera Utara. *Jurnal Agribisnis Dan Pembangunan, 11(2)*, 90–99.
- Wibasuri, A. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Manajemen Informatics & Business Institute Darmajaya Lampung. *Gema: Journal of Gentiaras Management and Accounting, 6(1)*, 55-64.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.*
- Wibowo. (2020). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.*
- Widiastuti, A., & Kusumawati, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Masyarakat, 5(2)*, 45–56.
- Widiastuti, E., & Sulistyowati, N. (2020). Impact of Training on the Performance of Agricultural Extension Officers in Rural Areas. *Journal of Human Resource Management, 8(4)*, 130–138.
- Widodo, A. (2020). Komitmen dan Kinerja Penyuluh Pertanian di Sumatera Utara. *Jurnal Sains Pertanian, 15(3)*, 123–130.
- Wijayanto, T. (2011). *Motivasi dan Komitmen Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Yusuf, R. M. dan S. D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan*

*Mempengaruhi. Makasar. Cetakan kedua. Nas Media Pustaka.*

## **LAMPIRAN**

## KUESIONER PENELITIAN

Yang Saya Hormati  
Bapak/Ibu/Saudara (i) .....  
di –  
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka Penyusunan Tesis untuk penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung, mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung”** dengan ini dimohon kesediaan anda mengisi kuesioner berikut ini.

Kerahasiaan identitas anda dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik dan sumbangan pemikiran pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Terima kasih atas kesediaan mengisi kuesioner ini.

Peneliti,

**Yuliyanti**

2322311025P

## IDENTITAS RESPONDEN

1. N a m a : .....
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / perempuan
3. .U m u r : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....

## PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN

1. Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan mengenai **Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung**.
2. Setiap pertanyaan disertai dengan 5 (lima) alternatif jawaban.
3. Semua jawaban yang tersedia adalah benar.
4. Anda diharapkan membaca setiap pertanyaan dengan teliti.
5. Pilih salah satu alternatif yang paling sesuai menurut anda dengan memberitanda cek (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.  
Keterangan :
  - 5: Sangat Setuju
  - 4: Setuju
  - 3: Cukup Setuju
  - 2: Tidak Setuju
  - 1: Sangat Tidak Setuju
6. Menjawab pertanyaan boleh tidak berurutan.
7. Sebelum menyerahkan lembaran pertanyaan, periksalah kembali kolom jawaban yang tertinggal atau belum diisi.
8. Bila anda merasa ragu pada jawaban yang telah dipilih, anda dapat mengganti dengan menggunakan tanda silang (X) pada jawaban tersebut kemudian mengganti jawaban baru dengan memberi tanda cek (√) seperti semula.

## KUESIONER PENELITIAN

### VARIABEL PELATIHAN (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan pengalaman anda selama ini, isilah lajur pernyataan mengenai Pelatihan sesuai dengan kenyataan yang anda alami.

NO	PERNYATAAN	SKALA JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Menurut saya, tingkat ketersediaan fasilitas menunjang program pelatihan.					
2.	Saya mengingat semua materi yang diberikan dalam pelatihan yang saya ikuti.					
3.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Menurut saya, metode pelatihan yang digunakan oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
5.	Saya merasa tingkat kualitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan.					
(Mangkunegara, 2012)						

### VARIABEL MOTIVASI (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan pengalaman anda selama ini, isilah lajur pernyataan mengenai Motivasi sesuai dengan kenyataan yang anda alami.

NO	BUTIR KUESIONER	SKALA JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Rasa nyaman bekerja karena bekerja di lingkungan yang aman					
2.	Semua karyawan sudah merasa puas dengan kebutuhan sosial yang di berikan					
3.	Atasan selalu menghargai kinerja karyawan.					
4.	Semua karyawan berhak mendapatkan kebutuhan fisiologis dengan baik					
5.	Semua karyawan berhak mendapatkan kebutuhan aktualisasi diri atau pengembangan karir					
(Randy et al., 2019)						

### **VARIABEL KOMITMEN (X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan pengalaman anda selama ini, isilah lajur pernyataan mengenai Komitmen sesuai dengan kenyataan yang anda alami.

NO	BUTIR KUESIONER	SKALA JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa nyaman bekerja sebagai pegawai penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung					
2.	Menurut saya, masalah yang terjadi di Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung menjadi permasalahan saya juga.					
3.	Saya merasa berat untuk meninggalkan pekerjaan di Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung					
4.	Saya berkeinginan untuk tetap tinggal karena telah menyukai pekerjaan saya.					
5.	Saya sadar bahwa komitmen merupakan salah satu hal penting yang harus saya lakukan.					
6.	Saya tidak ingin meninggalkan tanggung jawab sayadi Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.					
(Yusuf, 2018)						

### **VARIABEL KINERJA PENYULUH PERTANIAN (Y)**

Berdasarkan pengalaman anda selama ini, isilah lajur pernyataan mengenai kinerja penyuluh pertanian sesuai dengan kenyataan yang anda alami.

NO	BUTIR KUESIONER	SKALA JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu.					
2.	Saya menaati jadwal kerja yang telah ditetapkan, termasuk pekerjaan di kantor dan jadwal untuk melakukan penyuluhan.					
3.	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.					
4.	Saya memiliki alternative solusi pada saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.					
Sedarmayanti (2001)						

**\*\* TERIMA KASIH \*\***

LAMPIRAN: Tabulasi Data

NO	X11	X12	X13	X14	X15	X21	X22	X23	X24	X25	X31	X32	X33	X34	X35	X36	Y11	Y12	Y13	Y14
1	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3
9	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	4	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4
11	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3
13	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4
14	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3
16	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3
18	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	3	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
24	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
25	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
29	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5
31	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5