

**PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh:**

**Andre Ray Nendra**  
**NIM. 2011102431264**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JULI 2024**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



**Diajukan Oleh:**

**Andre Ray Nendra**  
**NIM. 2011102431264**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JULI 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan oleh:**

**Andre Ray Nendra**  
**NIM. 2011102431264**

**Disetujui untuk diujikan  
Pada tanggal 1 Juli 2024**

**Pembimbing**

  
**Dr. Joko Sabtohadri, S.E., M.M.**  
**NIDK. 8802950017**

**Mengetahui,  
Koordinator Skripsi**

  
**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.**  
**NIDN. 1115039601**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH PELATIHAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERKEBUNAN  
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Andre Ray Nendra**  
**NIM. 201110243164**

**Diseminarkan dan Diujikan  
Pada tanggal 10 Juli 2024**

**PENGUJI I**

  
**Dr. M. M. Harry, R., S.Pi., M.M.**  
**NIDN. 8969540022**

**PENGUJI II**

  
**Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M.**  
**NIDK. 8802950017**

**Mengetahui,**

**Ketua**

**Program Studi S1 Manajemen**

  
**Prof. Ithwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.**  
**NIDN. 0620107201**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andre Ray Nendra

NIM : 2011102431264

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 10 Juli 2024  
Yang membuat pernyataan



Andre Ray Nendra  
NIM. 2011102431264

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur” dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Teriring do'a sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW, Rasul akhir zaman. Dan semoga tumpahan do'a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama' dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnah-Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian.
3. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, MM., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi.
5. Bapak Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Bapak M. M. Harry, R, S.Pi., M.M, selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester 1 sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
8. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.
9. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Bapak, Ibu dan keluarga tercinta yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. *Amin.*

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

*Billahittaufiq Wal Hidayah.*

Samarinda, 10 Juli 2024

Penulis



Andre Ray Nendra  
NIM. 2011102431264

## **ABSTRAK**

Pada 3 tahun terakhir kebutuhan kompetensi dalam mengikuti pelatihan sangat kurang, sehingga komitmen pegawai, dan motivasi pegawai kurang memuaskan dikarenakan belum lengkapnya database tentang kondisi dan potensi pembangunan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Dilakukan penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang di gunakan penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dimana populasi sama dengan sampel dan berjumlah 47 pegawai PNS dan non PNS dan data diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Pelatihan, komitmen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,635 atau 63,5%, sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, Komitmen, Motivasi, Pelatihan

## ABSTRACT

*In the last 3 years, the need for competence in participating in training is very lacking, so that employee commitment and employee motivation are less than satisfactory due to the incomplete database on the conditions and development potential of the East Kalimantan Provincial Plantation Service. This study aims to determine the effect of training variables, commitment, and motivation on employee performance. The research method used is field research using a quantitative approach where the population is the same as the sample and totals 47 civil servants and non-civil servants and the data is processed using SPSS version 26. The results of the analysis show that the training variable has no significant effect on the employee performance variable, the commitment variable has no significant effect on the employee performance variable, the motivation variable has a significant effect on employee performance, the training, commitment and motivation variables simultaneously have a significant effect on employee performance, the motivation variable has more effect on employee performance, and the effect of training, commitment and motivation variables on the performance of employees of the Plantation Service of East Kalimantan Province is 0.635 or 63.5%, the remaining 36.5% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Employee performance, commitment, motivation, training*



# DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran .....	xii
Daftar Singkatan.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Perumusan Hipotesis.....	4
1.6 Asumsi Penelitian .....	4
1.7 Kerangka Pikir.....	5
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>7</b>
2.1 Lokasi Penelitian .....	7
2.2 Jenis Penelitian .....	7
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	7
2.4 Jenis dan Sumber Data.....	8
2.5 Definisi Operasional dan pengukuran variabel .....	8
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	10
2.7 Teknik Analisis Data.....	11
2.7.1 Uji Instrumen.....	11
2.7.1.1 Uji Validitas.....	11
2.7.1.2 Uji Reabilitas .....	11
2.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	11
2.7.2.1 Uji Normalitas .....	11
2.7.2.2 Uji Multikolinieritas .....	11
2.7.2.3 Uji Heteroskendastisitas .....	11
2.7.2.4 Uji Linieritas .....	12
2.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	12
2.7.4 Uji Hipotesis .....	12
2.7.4.1 Uji t .....	12
2.7.4.2 Uji F .....	12
2.7.4.3 Koefisien determinasi $R^2$ .....	13
<b>BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>14</b>
3.1 Hasil Analisis.....	14

3.1.1	Gambaran Umum Sekretariat Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.....	14
3.1.1.1	Struktur Organisasi.....	14
3.1.1.2	Visi dan Misi.....	14
3.1.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi.....	14
3.1.2	Karakteristik Responden.....	15
3.1.3	Uji Validitas dan Reabilitas.....	16
3.1.3.1	Uji Validitas.....	16
3.1.3.2	Uji Reabilitas.....	17
3.1.4	Uji Asumsi Klasik.....	18
3.1.4.1	Uji Normalitas.....	18
3.1.4.2	Uji Multikolinietsitas.....	18
3.1.4.3	Uji Heteroskendastisitas.....	18
3.1.4.4	Uji Linieritas.....	19
3.1.5	Uji Regresi Linier Berganda.....	20
3.1.6	Pengujian Hipotesis.....	20
3.1.6.1	Uji t.....	20
3.1.6.2	Uji f.....	21
3.1.6.3	Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	21
3.2	Pembahasan.....	21
BAB	IV PENUTUP.....	23
4.1	Simpulan.....	23
4.2	Keterbatasan Penelitian.....	23
4.3	Saran.....	23
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
1	Nilai Skala Likert .....	9
2	Karakteristik Responden .....	15
3	Hasil Uji Validitas.....	16
4	Hasil Uji Reabilitas .....	17
5	Hasil Uji Normalitas .....	18
6	Hasil Uji Multikolinieritas .....	18
7	Hasil Uji Heteroskendastisitas .....	19
8	Hasil Uji Linieritas Pelatihan dan Kinerja.....	19
9	Hasil Uji Linieritas Komitmen dan Kinerja.....	19
10	Hasil Uji Liniertitas Motivasi dan Kinerja .....	19
11	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	20
12	Hasil Uji t.....	20
13	Hasil Uji F.....	21
14	Hasil Uji Determinasi R <sup>2</sup> .....	21

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
1	Kerangka Berpikir .....	5
2	Struktur Organisasi .....	14

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
L.1 Kuesioner .....	28
L.2 Surat Pengantar dari UMKT .....	32
L.3 Surat Balasan dari Obyek Pelatihan .....	33
L.4 Dokumentasi Obyek Penelitian .....	34
L.5 Hasil Uji Turnitin.....	35
L.6 Kartu Kendali Bimbingan .....	36
L.7 Hasil Tes Toefl.....	39
L.8 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
L.9 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	41
L.10 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
L.11 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Jabatan .....	43
L.12 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X1) .....	45
L.13 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komitmen (X2).....	47
L.14 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X3).....	49
L.15 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	52
L.16 Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X1).....	54
L.17 Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan Variabel Komitmen (X2).....	55
L.18 Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X3) .....	56
L.19 Hasil Uji Reabilitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	57
L.20 Uji Normalitas.....	58
L.21 Uji Multikolinieritas.....	60
L.22 Uji Heterokendastisitas .....	62
L.23 Uji Linieritas .....	64
L.24 Uji Regresi Linier Berganda .....	68
L.25 Rekapitulasi Identitas Responden.....	73
L.26 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	74

## DAFTAR SINGKATAN

PNS	: Pegawai Negeri Sipil
RPJMD	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju
RENSTRA	: Rencana Strategis
SPSS	: Statistical Program For Sosial Science

# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Masa kini, banyak pesaing bisnis hingga perlu dipastikan kinerja pegawai yang optimal demi kemajuan instansi di mana memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja lingkungannya. Komponen penting dalam transformasi input organisasi menjadi output. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja instansi, diperlukan upaya lebih dalam mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk mengoptimalkan kinerja, setiap instansi dapat memantau dan mengontrol keberadaan pegawainya (Maria *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia sangat penting dalam keberhasilan bisnis. Perubahan zaman sering menyebabkan persaingan usaha. Permasalahan tersebut mendorong pegawai untuk terlibat dalam aktivitas instansi yang berbeda sehingga untuk tetap kompetitif instansi harus mengoptimalkan kualitas SDM untuk memperbaiki kinerja pegawainya. Tingkat keberhasilan suatu instansi dari tahun ke tahun yang dicapai oleh sumber daya manusianya menurut standar kerja yang disebut kinerja. Kinerja pada dasarnya mengacu pada apa yang diberikan oleh pekerja, yang menunjukkan seberapa banyak pekerja yang memberikan kontribusi pada instansi dalam bentuk produk dan layanan yang diberikan (Azmy, 2023).

Pelatihan pegawai menjadi proses untuk memperoleh pengetahuan dan pengenalan tentang hal-hal baru yang diperlukan pegawai dalam melakukan tugas. Instansi memiliki alasan penting untuk melakukan pelatihan agar pegawai optimal meraih tujuan. Pelatihan sangat penting dilakukan setiap organisasi karena memungkinkan pegawainya untuk memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan pegawai karena dapat membantu pegawai untuk menjalani dan memahami tugas yang diberikan secara langsung. Akibatnya, pegawai dengan pelatihan akan berkinerja lebih baik dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Sinaga *et al.*, 2021).

Syahrudin *et al.*, (2020), berbicara tentang pelatihan yang dimaksudkan untuk mempersiapkan dan menetapkan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan oleh organisasi. Tujuan pelatihan guna meningkatkan kualitas dan pelaksanaan tugas sehingga karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Pelatihan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama berlaku untuk pegawai yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional instansi karena pegawai harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang luas atau ahli dalam bidang yang difokuskan instansi (Safitri *et al.*, 2023).

Menurut penelitian sebelumnya (Safitri *et al.*, 2023), pelatihan memang meningkatkan kinerja pekerja, namun hanya pada tingkat yang lebih rendah. Faktanya, pelatihan juga memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja (Zaeni *et al.*, 2023). Pelatihan menurut penelitian (Annisa & Riadi, 2023) berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. Jelas dari penelitian yang disebutkan di atas bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Tidak terdapat hubungan signifikan antara hasil pelatihan dan produktivitas pekerja (Anggono & Hwee, 2024). Meskipun demikian, hal ini dapat menimbulkan dampak yang menguntungkan dan merugikan.

Komitmen pimpinan adalah kunci keberhasilan sistem tersebut. Komitmen mengatakan bahwa menilai seberapa loyal mereka terhadap instansi mampu menjadi cara untuk mengetahui seberapa baik kinerja seorang pekerja. Diharapkan bahwa karyawan yang sangat berkomitmen akan mencapai hasil terbaik. Komitmen organisasi yang tinggi akan mencegah karyawan berperilaku buruk yang berkaitan dengan organisasi, seperti mangkir, membolos, dan meninggalkan jam kerja. pegawai diharapkan memiliki komitmen yang tinggi untuk menghindari kemangkiran dan membolos. Beberapa karyawan mulai suka masuk kerja terlambat, membolos, dan meninggalkan pekerjaan, yang dapat menunjukkan

penurunan komitmen. Setelah mengetahui kenyataan ini, kita harus mencari alasan mengapa karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi (Sinaga *et al.*, 2021).

Utomo M. *et al.*, (2022) komitmen organisasi dipandang sebagai tolok ukur nilai-nilai organisasi, menunjukkan pekerja benar-benar mencintai pekerjaannya dan memikul tanggung jawab terhadap instansi. Menurut (Anindi & Andi Prayogi, 2023), komitmen sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan harapan instansi. Jadi, penting untuk melakukan penelitian tentang hal-hal seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen kerja ialah kondisi mental yang menunjukkan hubungan yang kuat antara karyawan dan instansi serta keterikatan terhadap hasil kerja pegawai yang akan menentukan apakah pegawai akan tetap di instansi atau keluar. Karena ada hubungan erat antara komitmen sebagai sikap dan perilaku yang dapat dianggap sebagai dorongan untuk motivasi seseorang untuk bekerja, ada hal-hal yang memiliki hubungan positif dengan kinerja. Komitmen juga dapat berarti mengubah cara seseorang terlibat dengan hal-hal seperti keluarga, pekerjaan, pergaulan, dan sebagainya. Karena komitmen dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, atau bisa membuat mereka meninggalkan pekerjaan karena memiliki tanggung jawab lain (Anuari *et al.*, 2020).

Penelitian terdahulu oleh (Hasan, 2023) menunjukkan hasil komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen menjadi dasar untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan yang diselesaikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Penelitian (Susanti & Budiharjo, 2024) menunjukkan bahwa dedikasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Demikian pula (Adziyah & Meifida Ilyas, 2021) menemukan bahwa komitmen meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Menurut temuan (Puspitasari & Yuniarto, 2024), diketahui bahwa dedikasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja ketika kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan sejumlah hal untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap instansi biasanya mengharapkan karyawannya untuk melakukan kinerja lebih optimal pada tugas yang diberikan kepada pegawai di tempat kerja. Instansi juga diharapkan untuk menerapkan penghargaan kepada pegawai dengan kinerja terbaik. Dikatakan bahwa peran manajemen sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Tanpa manajemen yang diterapkan dengan baik, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Perilaku manusia didorong, disalurkan, dan didukung oleh motivasi yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya ekstra untuk mendapatkan hasil terbaik (Zaeni *et al.*, 2023).

Motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan, memisahkan, dan menopang tingkah laku individu agar pegawai bersemangat dan bekerja demi hasil optimal. Karena motivasi, pegawai untuk memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai hasil terbaik bagi instansi. Motivasi diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan bekerja dengan baik. Pegawai yang sangat termotivasi berpeluang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada pegawai tanpa motivasi. Motivasi yang tepat meningkatkan semangat, motivasi, dan kesungguhan untuk bekerja. Meningkatnya semangat dan kemauan kerja menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas (Trisnadewi & Suputra, 2023).

Penelitian (Kesumawaty, 2023) menunjukkan motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sampai tingkat tertentu. Bersamaan dengan itu, penelitian (Zaeni *et al.*, 2023) dan (Basriani, 2023) menghasilkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian (Umar & Sari, 2023) ditemukan tidak terdapat korelasi signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Korelasi ditemukan antara motivasi karyawan dan kinerja. Pelatihan dan motivasi yang efektif diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berkontribusi terhadap pemenuhan tujuan danantisipasi lembaga. Meskipun motivasi dan pelatihan sama-sama dapat meningkatkan kinerja,



beberapa organisasi terus berjuang dengan pelatihan yang tidak efektif dan rendahnya motivasi (Kesumawaty, 2023).

Setiap daerah diberikan otonomi dalam mengatur wilayahnya sesuai UU No. 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan kerangka NKRI yang memfokuskan demokrasi, kesetaraan, keadilan, keistimewaan, dan perbedaan daerah, tujuannya adalah mempercepat tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pelibatan masyarakat, dan pemberdayaan. penyelenggaraan pemerintahan yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah agar dapat melaksanakan kewajibannya sesuai UU.

Renstra ini dibuat berdasarkan RPJMD dan bersifat ilustratif. Hal ini mencakup tujuan, rencana, prakarsa, dan upaya pembangunan untuk mengelola urusan pemerintahan baik wajib maupun sukarela sesuai dengan peran Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya, terdapat evaluasi terhadap pengembangan subsektor perkebunan pada periode sebelumnya dan hasil kajian tersebut menjadi landasan Rencana Strategis ini. Hal ini juga berfungsi sebagai landasan bagi perencanaan pertumbuhan subsektor di masa depan dengan mempertimbangkan bidang-bidang terkait lainnya untuk mencapai tujuan pembangunan subsektor.

Fenomena di atas menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh pelatihan, komitmen dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena belum lengkap dan akuratnya database tentang kondisi dan potensi pembangunan perkebunan di Kalimantan Timur. Pelatihan, motivasi, dan komitmen tinggi dapat berdampak positif pada kinerja pegawai di dalam sebuah instansi harus mengelolah dengan baik, untuk mengetahui bagaimana pelatihan, komitmen dan motivasi yang mempengaruhi kinerja maka perlu dilakukan riset yang terkait dengan hal tersebut. Dengan adanya pengaruh pelatihan, komitmen dan motivasi yang memengaruhi variabel-variabel tersebut yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan, Berdasarkan permasalahan yang tertulis pada RENSTRA Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Rumusan masalah penelitian ini ialah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
4. Apakah pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
6. Seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan, yakni:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
4. Menganalisis dan membuktikan pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
5. Menganalisis dan membuktikan Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini, ialah:

1. Manfaat Teoritis  
 Penelitian agar berkontribusi terkait pemahaman serta kemajuan pengetahuan mengenai fenomena di dalam lembaga, khususnya yang terkait dengan pelatihan komitmen dan motivasi.
2. Manfaat Praktis
  - a. Tujuannya bagi Dinas Perkebunan adalah untuk meningkatkan pemahaman dan memperluas keahlian di bidang teori pelatihan, komitmen, dan motivasi dalam konteks tempat kerja.
  - b. Tujuannya bagi karyawan adalah untuk menerapkan pelatihan, komitmen, dan motivasi secara praktis dalam upaya penelitian, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Peneliti mendapat manfaat dari referensi baru dan kemajuan penelitian lebih lanjut.

#### **1.5 Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah penyelesaian sementara terhadap kebingungan penelitian yang memerlukan pengujian empiris. Hipotesis menetapkan hubungan antara subjek penyelidikan kita atau informasi yang kita cari. Hipotesis adalah penjelasan singkat tentang keterkaitan antara fenomena kompleks. Dengan demikian, proses perumusan hipotesis memiliki arti yang besar dalam ranah penelitian (Setyawan, 2021:7).

Dalam mengatasi kesulitan yang diidentifikasi di atas, penulis dapat membangun hipotesis menurut rumusan masalah, yakni:

- H1 : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan provinsi kalimantan timur.
- H2 : Diduga bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- H3 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- H4 : Diduga bahwa variabel pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

#### **1.6 Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian merupakan gagasan dasar yang digunakan untuk berpikir dan bertindak selama penelitian dikenal sebagai asumsi penelitian. Seorang peneliti mengajukan asumsi bahwa skala sikap dapat digunakan untuk mengukur sikap seseorang dalam kasus ini, peneliti tidak perlu membuktikan bahwa asumsi itu benar, tetapi mereka dapat langsung menggunakan hasil pengukuran sikap seseorang. Ada dua jenis asumsi: substantif dan metodologis. Masalah penelitian dikaitkan dengan asumsi substantif, sedangkan metode penelitian dikaitkan dengan asumsi metodologis (Abd.Mukhid, 2021:60). Keyakinan penulis yang menjadi landasan penelitian peneliti dikenal sebagai asumsi dasar, atau asumsi penelitian. Asumsi dasar ini harus dirumuskan secara jelas sebelum pengumpulan data, dan

perumusannya dapat dilakukan dengan menganalisis masalah dan melakukan studi pustaka untuk mengumpulkan teori teori yang mendukung asumsi. Asumsi berbeda dengan hipotesis karena hipotesis adalah kesimpulan sementara tentang masalah penelitian yang perlu dibuktikan. Asumsi dasar, di sisi lain, adalah anggapan dasar yang merupakan gagasan yang terkait dengan masalah penelitian dan perlu dibuktikan.

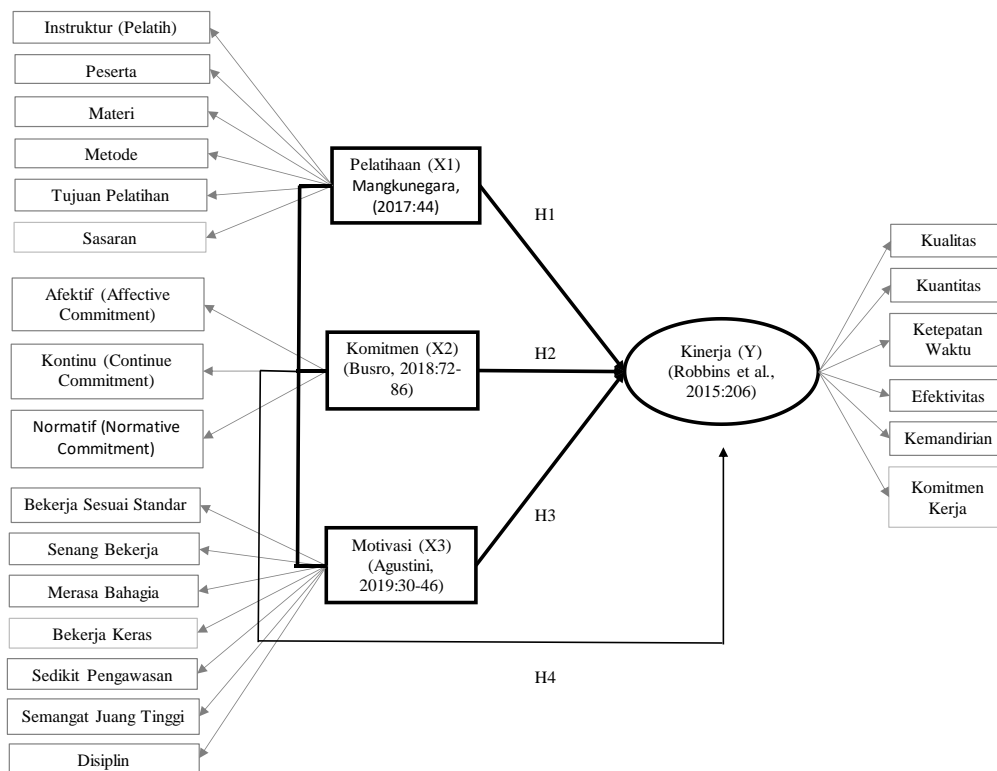
Dengan asumsi di atas, disimpulkan penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah pelatihan, komitmen, dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kalimantan Timur.

### 1.7 Kerangka Berfikir

Hubungan antar variabel yang ditemukan saat membuat kesimpulan disebut sebagai kerangka berpikir. Setidaknya dua skema yang dapat digunakan untuk membantu peneliti membuat skema adalah asosiatif dan komparatif (Priadana & Sunarsi, 2021:150).


Penelitian ini menggambarkan bahwa pelatihan (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) merupakan bahwa ketiga variabel tersebut termasuk kedalam variabel bebas, sedangkan kinerja Pegawai (Y) termasuk ke dalam variabel terikat.


**Gambar 1 Kerangka Berpikir**




Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Keterangan:

 : Variabel Independent

 : Indikator Variabel

 : Variabel Dependen

—————→ : Arah pengaruh variabel X1, X2, dan X3 ke variabel Y

←————— : Arah dari Variabel ke Indikator

## BAB 2 METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di Dinas Perkebunan Kalimantan Timur, Jl. Mt. Haryono, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda. Mempermudah atau menjelaskan lokasi sasaran penelitian, tujuan pemilihan lokasi penelitian ini adalah untuk menentukan lokasi penelitian.

### 2.2 Jenis Penelitian

Fokus penelitian kuantitatif ialah penggunaan statistik untuk mengolah data dan menghasilkan hasil yang objektif sehingga data dan hasilnya berupa angka. Ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara objektif dan menguji hasilnya dengan proses kelayakan dan reliabilitas. Penelitian kuantitatif membagi elemen masalah menjadi beberapa variabel untuk menilainya. Sesuai permasalahan yang diteliti, setiap variabel diberi simbol yang berbeda diselidiki oleh para peneliti (Sahir, 2021:13).

Metode numerik diterapkan yang dimulai menghimpun data, lalu dilanjutkan melalui interpretasi dan presentasi hasil. Dalam penelitian ini perhitungan ilmiah dari sampel responden disajikan sebagai fakta objektif dan pengukuran statistik, seperti pegawai yang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan berbagai topik untuk mengetahui frekuensi dan persentase tanggapan.

### 2.3 Populasi Sampel dan Teknik Sampling

Wilayah umum dari item-item maupun orang-orang dengan jumlah dan atribut tertentu untuk mengkaji lalu akhirnya menarik kesimpulan disebut populasi (Sugiyono, 2013:148). Populasi penelitian ini ialah 89 pegawai, dan dibulatkan menggunakan rumus slovin menjadi 47 responden pegawai PNS dan non PNS di Dinas Perkebunan Kalimantan Timur.

Bagian atau segmen dari populasi disebut sampel. Sederhananya, semua orang yang dijadikan sampel ialah juga orang-orang yang ada dalam populasi, namun tidak semua orang yang ada dalam populasi merupakan orang-orang yang dijadikan sampel. *Probability sampling* menjadi pendekatan pengambilan sampel penelitian ini dengan pertimbangan berikut:

1. Populasi Homogen
2. Keterbatasan waktu
3. Keterbatasan biaya

Penulis menggunakan rumus Slovin guna menentukan jumlah sampel penelitian (Husein Umar, 2003:102), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah Sampel  
N : Jumlah Populasi  
e : Konstanta 10%  
(persentase kesalahan pengambilan sampel)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{89}{1 + 89 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{89}{1 + 89 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{89}{1 + 0,89}$$

$$n = \frac{89}{1,89}$$

$$n = 47,089$$

Jadi, ditentukan sampel penelitian sejumlah 47 responden.

#### **2.4 Jenis dan Sumber Data**

Metode numerik diterapkan yang dimulai dengan pengumpulan data dan dilanjutkan melalui interpretasi dan presentasi hasil. Sampel responden diberikan perhitungan ilmiah untuk memperoleh data objektif dan pengukuran statistik melalui serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan berbagai topik untuk mengetahui frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

- a. Data primer mengacu pada data yang dihimpun dari sumber utama, yakni responden. Informasi ini dikumpulkan dengan metode pengamatan, wawancara serta menyebarkan kuesioner. Pada penelitian ini, data sampel yang didapatkan objek penelitian dengan menggunakan penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data primer. (Hikmawati, 2020:18).
- b. Data sekunder menunjukkan bahwa ketika sumber lain digunakan untuk mendapatkan data atau informasi untuk menyelesaikan masalah yang sedang diteliti (Hikmawati, 2020:19).

#### **2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Teori untuk mengemukakan makna variabel dari sudut pandang peneliti disebut definisi operasional. Definisi ini merupakan bagian penting dari pendekatan yang digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti (Machali, 2021:62).

- a. Pelatihan (X1), Mangkunegara, (2017:44) mengatakan pelatihan sebagai proses pendidikan singkat menggunakan protokol terstruktur dan metodis untuk memberikan keahlian teknis dan kompetensi kepada personel non-manajemen dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. Indikator yang memberikan pengaruh terhadap pelatihan terdiri dari:
  - 1) Instruktur (Pelatih)
  - 2) Peserta
  - 3) Materi
  - 4) Metode
  - 5) Tujuan pelatihan
  - 6) Sasaran

- b. Komitmen (X2), komitmen dapat didefinisikan sebagai perilaku seseorang yang memihak satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini adalah kondisi psikologis hubungan pegawai dengan instansi, yang berdampak pada keputusan karyawan untuk tetap atau meninggalkan instansi (Busro, 2018:72). Menurut Busro (2018:86) Indikator komitmen ada beberapa yang berpengaruh terdiri dari:
- 1) Afektif (*Affective Commitment*)
  - 2) Kontinu (*Continue Commitment*)
  - 3) Normatif (*Normative Commitment*)
- c. Motivasi (X3) berhubungan dengan perilaku manusia dan merupakan bagian penting dari manajemen. Motivasi adalah usaha untuk mencapai tujuan tertentu sebagai keinginan atau tujuan untuk sukses dalam hidup dan menjauhi kegagalan. Selain itu, kegiatan yang memotivasi orang menuntaskan pekerjaan secara baik, serta keinginan juga dianggap sebagai motivasi (Agustini, 2019:30). Menurut (Agustini, 2019:46) indikator motivasi ada beberapa yang berpengaruh terdiri dari:
- 1) Bekerja sesuai standar
  - 2) Senang bekerja
  - 3) Merasa berharga
  - 4) Bekerja keras
  - 5) Sedikit pengawasan
  - 6) Semangat juang tinggi
  - 7) Disiplin
- d. Kinerja (Y) sangat penting bagi instansi untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja juga digunakan untuk menilai upaya atau keberhasilan individu atau kelompok (Robbins, 2015:206). Berikut indikator yang memengaruhinya:
- 1) Kualitas
  - 2) Kuantitas
  - 3) Ketepatan waktu
  - 4) Efektivitas
  - 5) Kemandirian
  - 6) Komitmen kerja

Dasar kumpulan aturan diperlukan untuk mengukur suatu variabel secara kuantitatif disebut pengukuran variabel. Perbedaan jenis skala variabel dalam analisis statistik sangat memengaruhi pilihan model atau alat uji statistik. Ini karena alat uji statistik tertentu tidak dapat menggunakan skala pengukuran variabel yang salah (Setyawan, 2021:52).

**Tabel 1 Nilai Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Beban Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber data diolah oleh peneliti, 2024

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan dan pendokumentasian secara sistematis peristiwa, objek, atau informasi, bersama dengan atribut seluruh atau elemen tertentu dari suatu populasi merupakan bentuk pengumpulan data. Pengumpulan data ini dilakukan untuk membantu dan memudahkan upaya penelitian. Data adalah bentuk jamak dari datum dan mengacu pada informasi tentang sesuatu, termasuk apa yang diketahui atau diasumsikan. Selain itu, data ini mungkin terdiri dari informasi faktual yang disampaikan melalui nilai numerik, simbol, dan kode. Metode pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan informasi atau bukti empiris dalam suatu domain tertentu. Hal ini dilakukan guna mendapatkan informasi untuk memenuhi tujuan penelitian dengan metode berikut :

### a. Observasi (Pengamatan)

Penghimpunan data faktual dengan pengamatan kondisi fisik, fasilitas, dan perilaku objek pengumpulan secara langsung. Data dikumpulkan melalui pengamatan langsung pada objek. Hasil pengamatan dapat mendukung penelitian. Pengamatan dan catatan yang sistematis tentang gejala subjek penelitian dikenal sebagai teknik observasi di mana teknik pengumpulan data ini dianggap paling mudah digunakan. Observasi biasanya digunakan guna melengkapi statistika survei seperti melihat sikap dan perilaku kelompok masyarakat. Metode ini biasanya digunakan oleh peneliti untuk memilih alat ukur yang paling cocok untuk situasi tertentu (Veronica *et al.*, 2022:119).

### b. Kuesioner (Kuesioner/Angket)

Menurut Veronica *et al.*, (2022:119) kuesioner berupa memberikan pertanyaan/ pernyataan agar responden dapat menjawab. Meskipun tampak sederhana, metode ini cukup menantang jika jumlah responden besar dan tersebar dibanyak tempat. Kuesioner ini ditunjukan kepada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dengan mengisi kuesioner secara offline dilaksanakan dengan mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan. Kategori pertanyaan kuesioner sesuai dengan kategori yang diperlukan untuk laporan penelitian.

Saat memilih metode pengumpulan data kuesioner, terdapat prinsip yang perlu diperhatikan, yakni:

- 1) Isi tujuan pertanyaanya adalah untuk mengetahui apa yang harus ada dalam skala dan pilihan jawaban yang jelas.
- 2) Penggunaan bahasa harus sesuai tingkat kemahiran responden. Hindari penggunaan bahasa asing yang mengandung beberapa terminologi asing atau bahasa yang tidak dapat dipahami oleh penerimanya.
- 3) Pertanyaan dapat terbuka atau tertutup. Terbuka berarti bahwa responden dapat memilih jawaban apa pun yang telah disediakan.

### c. Interview (Wawancara)

Dalam melakukan wawancara peneliti harus tahu pengumpul data apa saja yang akan peneliti butuhkan untuk mendapatkan informasi, jadi peneliti membuat instrume penelitian berupa pertanyaan tertulis dengan pilihan jawaban yang sudah disiapkan sebelum melakukan wawancara terstruktur. Selama wawancara ini, setiap peserta ditanyai pertanyaan serupa, dan pengumpul data mencatat tanggapan mereka. Pendekatan wawancara ini melibatkan pertukaran tanya jawab secara langsung antara peneliti atau pengumpul data dengan responden atau narasumber atau sumber data. Karena tidak mungkin melakukan wawancara dengan banyak responden, metode ini biasanya dilakukan sebagai studi pendahuluan (Veronica *et al.*, 2022:119–120).

### d. Document (Dokumen)

Data yang diperlukan diperoleh melalui pemeriksaan dokumen yang sudah ada sebelumnya yang dirancang khusus untuk mengumpulkan data dan informasi penting mengenai topik penelitian. Studi dokumentasi meliputi buku dan hasil laporan lain sesuai topik penelitian. Dokumen adalah objek atau sumber penelitian diambil dari dokumen atau catatan tentang peristiwa masa lalu. Peraturan, catatan harian, biografi, dan lainnya dapat menjadi sumbernya (Veronica *et al.*, 2022:120).



## 2.7 Teknik Analisis Data

Menemukan dan membandingkan data dengan dokumentasi merupakan proses analisis data dengan mengubah menjadi informasi yang disajikan dengan jelas. Agar mempermudah, pengolahan data digunakan dalam prosedur ini. Data penelitian ini diolah dengan SPSS Versi 26 dan alat analisis berikut:

### 2.7.1 Uji Instrumen

#### 2.7.1.1 Uji Validitas

Seberapa akurat alat ukur menilai variabel yang dipertimbangkan ditunjukkan dengan uji validitas. Alat yang dipergunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data yang valid. Mengacu pada sebuah instrumen yang akurat alat pengukur dapat mengukur dekat data subjek suatu data dengan menggunakan timbangan yang dianggap valid (Widodo *et al.*, 2023:53). Setiap penelitian menggunakan program. Ini berguna untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan peneliti benar-benar sah atau sesuai dalam pengumpulan data responden. Untuk menguji kolerasi momen produk individu, masing-masing data dihubungkan.

#### 2.7.1.1 Uji Relibilitas

Alat ukur atau kumpulan pengukuran yang konsisten jika digunakan berulang kali disebut rehabilitasi. Kemampuannya yang hampir konstan untuk menghasilkan skor yang konsisten masih ada. Angka biasanya digunakan untuk menunjukkan reliabilitas, biasanya dalam bentuk koefisien. Koefisien yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi (Widodo *et al.*, 2023:60).

### 2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Contoh uji asumsi klasik ialah uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, serta linearitas. Mengenai urutan tes yang harus diselesaikan, tidak ada aturan yang ditetapkan. Analisis dapat dilakukan berdasarkan data yang telah tersedia (Rodliyah, 2021:90).

#### 2.7.2.1 Uji Normalitas

Dalam memastikan distribusi normal dari nilai residu yang distandarisasi dilakukan uji normalitas. Jika nilai sisa terstandarisasi diwakili oleh kurva dan sebagian besar mendekati nilai rata-rata, maka dikatakan mengikuti distribusi normal. Jika nilai sisa direpresentasikan sebagai kurva berbentuk lonceng atau lonceng, kedua sisinya memanjang tanpa batas. Dalam hal ini, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residu yang terstandarisasi, bukan terhadap masing-masing variabel individual (univariat). Ini berbeda dengan uji normalitas multivariate (Sihabudin *et al.*, 2021:75).

Data skala interval biasanya mengikuti asumsi distribusi normal, sesuai dengan hasil pengukuran. Sebaliknya, jika data menyimpang dari asumsi tersebut maka harus dilakukan uji normalitas terhadap sebaran data turunan (Sahir, 2021:69).

#### 2.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Mendapati ada tidaknya korelasi antar variabel X ialah tujuan uji multikolinearitas. Variabel independen tidak perlu dikorelasikan agar model regresi berganda menjadi efektif. Namun hubungan linier yang baik pada satu maupun lebih variabel independen terdeteksi dengan uji multikolinearitas. Tidak ada variabel bebas yang dianggap ortogonal kecuali nilai korelasi mereka sama dengan nol (Sihabudin *et al.*, 2021:141).

#### 2.7.2.3 Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas guna memastikan adanya penyimpangan heteroskedastisitas yang mengacu pada variasi varians residual pada observasi yang berbeda dalam model regresi. Untuk mengestimasi koefisien atau parameter regresi, metode kemungkinan maksimum digunakan. Hal ini karena heteroskedastisitas menghalangi model regresi linier dasar menjadi efektif dan akurat (Sahir, 2021:69).

#### 2.7.2.4 Uji Linieritas

Mendapati apakah terdapat hubungan linear atau dapat diabaikan antara dua variabel digunakan uji linieritas. Suatu kondisi yang disebut "linearitas" terjadi ketika terdapat garis lurus, atau hubungan linier, antara variabel independen dan dependen pada rentang tertentu (Rosalina *et al.*, (2023:68).

#### 2.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Memastikan variabel Y dan X saling berhubungan atau tidak ialah fungsi analisis ini. Persamaan matematis yang disebut regresi menggambarkan hubungan antara dua maupun lebih variabel dependen, atau X, dan variabel independen, atau Y guna menemukan dampaknya dengan rumus berikut (Zahriyah *et al.*, 2021:62):

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

Diketahui:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Komitmen
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- a = Konstanta atau parameter sebagai rata-rata nilai Y jika nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> ialah 0
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi atau parameter yang koefisien variabel X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi atau parameter yang koefisien variabel X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi atau parameter yang koefisien variabel X<sub>3</sub>

#### 2.7.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesisnya dengan melakukan pengujian parsial dan simultan. Menentukan apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen adalah tujuan dari percobaan ini. Uji t digunakan untuk pengujian parsial, sedangkan uji F digunakan untuk pengujian simultan.

Biasanya, pengujian hipotesis dilakukan sebagian (parsial) atau bersamaan (simultan). Ini adalah proses menemukan jawaban akhir penelitian dengan menggunakan metode yang tepat dan bertujuan untuk membuat keputusan apakah menerima atau menolak hipotesis dengan menganalisis secara sistematis hubungan antar variabel (Sahir, 2021:28).

##### 2.7.4.1 Uji t

Menurut Haryono (2020:141) Apakah variabel bebas berpengaruh secara independen atau berhubungan secara signifikan, itu adalah tujuan dari uji partial (T). Dalam analisis regresi linier sederhana maupun berganda, hipotesis penelitian diuji secara statistik dengan uji t agar menemukan pengaruh variabel X kepada variabel Y secara simultan maupun parsial. Adapun syarat ujinya:

- a. Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , H<sub>0</sub> diterima. Dalam kondisi seperti itu, berarti variabel X kurang mampu menjelaskan variabel Y.
- b. Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , H<sub>1</sub> diterima, berarti variabel X memiliki kemampuan menjelaskan variabel Y.

##### 2.7.4.2 Uji F

Sahir (2021:53) menjelaskan guna mendapati apakah variabel X berpengaruh pada variabel Y secara simultan merupakan tujuan dari uji F. Pada akhirnya, ujian tersebut menggunakan analisis perhitungan menggunakan SPSS versi 26 untuk mengambil keputusan pada uji F:

- a. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat sig > 0.05 sehingga H<sub>1</sub> diterima. Artinya, model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel X kepada variabel Y.

b. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf  $sig < 0.05$  sehingga  $H_0$  diterima. Artinya, model regresi tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel X kepada variabel Y.

#### 2.7.4.3 Uji Determinasi $R^2$

Sahir, (2021:54) menyatakan tingkat variabel X memengaruhi variabel Y merupakan representasi konseptual umum dari koefisien determinasi. Seluruh variabel X mempunyai pengaruh yang semakin menurun kepada variabel Y apabila koefisien determinasi mendekati nol. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 100%, semua variabel X berpengaruh besar kepada variabel Y.

## BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

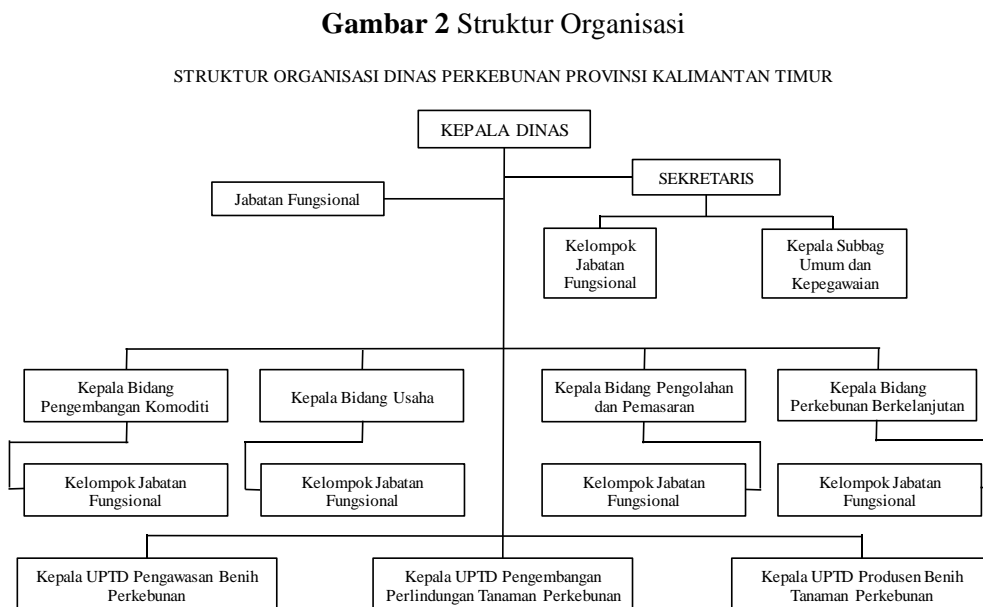
### 3.1 Hasil Analisis

#### 3.1.1 Gambaran Umum Sekretariat Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Berlokasi di Kota Samarinda Jl. Mt. Haryono, Kec. Samarinda Ulu, Dinas Perkebunan Kota Samarinda bertugas untuk membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintah bidang perkebunan. Susunan organisasi di dalamnya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pengelolaan sistem hukum, hubungan masyarakat, pemeliharaan, personalia, dan masyarakat. keluhan dan dokumentasi dalam domain HR. Sumber dayanya berfungsi dalam membantu pelaksanaan tanggung jawab serta menilai seberapa baik pembangunan subsektor perkebunan mencapai maksud dan tujuannya.

##### 3.1.1.1 Struktur Organisasi

Struktur Dinas Perkebunan Kalimantan Timur digambarkan sebagai berikut:



Sumber: data Rencana Strategis Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024-2026

##### 3.1.1.2 Visi dan Misi

###### a. Visi

Terwujudnya pembangunan perkebunan berkelanjutan dalam mendukung transformasi ekonomi menuju masyarakat sejahtera.

###### b. Misi

1. Meningkatkan peran sub sektor perkebunan dalam mewujudkan transformasi ekonomi;
2. Meningkatkan Peran Sub Sektor perkebunan dalam menjaga kualitas lingkungan; dan
3. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan birokrasi yang akuntabel.

##### 3.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tanggung jawab pokok ialah mendukung penyelenggaraan administrasi pemerintahan di sektor perkebunan. Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur melaksanakan tugas sebagai berikut untuk memenuhi tanggung jawab pokok tersebut:

1. Menyusun prosedur teknis industri perkebunan menyesuaikan strategi pemerintah daerah yang disetujui.
2. Menyusun kebijakan teknis industri perkebunan provinsi menurut kebijakan gubernur dengan menggunakan UU.
3. Pengawasan serta administrasi operasional manajemen perkebunan.
4. Terciptanya inisiatif pengelolaan perkebunan yang ramah lingkungan.
5. Pengawasan dan penatausahaan pengembangan usaha perkebunan dan komoditas.
6. Penciptaan dan pengawasan pengolahan dan komersialisasi hasil perkebunan.
7. Memberikan arahan, bantuan, pengawasan, pengelolaan, pengawasan, penilaian, dan pelaporan sesuai dengan bidang tanggung jawabnya.
8. Menyusun urusan kesekretariatan.
9. Penciptaan kelompok posisi yang berguna.
10. Menuntaskan tugas lainnya sesuai tanggung jawab.

### 3.1.2 Karakteristik Responden

Diketahui jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan jabatan pada gambaran umum responden. Hal ini dilakukan guna memahami gambaran jelas terkait tujuan penelitian serta data responden. Dari 47 survei dikirimkan, 46 di antaranya dikembalikan dan satu tidak dikembalikan karena responden mendapat pendidikan dan pelatihan di luar daerah. Data dianalisis menggunakan 46 kuesioner yang dikumpulkan secara berurutan di bawah ini:

**Tabel 2** Karakteristik Responden

No	Uraian	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	29	63.0
	Perempuan	17	37.0
	Total	46	100.0
2	Usia		
	25 s/d 30	4	8.7
	31 s/d 35	10	21.7
	36 s/d 40	6	13.0
	41 s/d 45	11	23.9
	46 Keatas	15	32.6
	Total	46	100.0
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA	10	21.7
	D-III	2	4.3
	S-1	31	67.4
	S-2	3	6.5
	Total	46	100.0
4	Jabatan		
	Kepala UPTD	1	2.2
	Kusubbag. TU	1	2.2
	Pengawas Benih Tanaman Pertama	10	21.7
	Pelaksana	7	15.2
	Arsiparis Terampil	1	2.2

Arsiparis Ahli Pertama	1	2.2
Pengawas Mutu Hasil Pertanian	2	4.3
Pengadministrasi Umum	7	15.2
Pengadministrasi Keuangan	1	2.2
Pengadministrasi perkantoran	1	2.2
Pranata kearsipan	1	2.2
Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	1	2.2
Pengelola Keuangan	1	2.2
PPPK POPT	1	2.2
POPT Ahli Pertama	2	4.3
IFT POPT Terampil	1	2.2
Pemula POPT	1	2.2
Pengelola Program dan Laporan	1	2.2
Pengelola Kelembagaan Benih	1	2.2
Bidang Perkebunan Berkelanjutan	2	4.3
Bidang Pengolahan dan Pemasaran	1	2.2
UPTD PBP	1	2.2
Total	46	100.0

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Tabel 2 menyajikan temuan menurut jenis kelamin pada petugas Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang memperlihatkan bahwasanya responden terbanyak ialah laki-laki yakni sebanyak 29 orang (63.0%) dan perempuan 17 orang (37.0%). Karakteristik responden berdasarkan usia, 25 s/d 30 terdapat 4 (8.7%) responden, 31 s/d 35 terdapat 10 (21.7%) responden, 36 s/d 40 terdapat 6 (13.0%) responden, 41 s/d 45 terdapat 11 (23.9%) responden, 46 keatas terdapat 15 (32.6%) responden. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, SMA terdapat 10 (21.7%), D-III terdapat 2 (4.3%), S-1 terdapat 31 (67.4%), S-2 terdapat 3 (6.5%). Karakteristik responden berdasarkan jabatan, Kepala UPTD sebanyak 1 (2.2%), Kusubbag. TU sebanyak 1 (2.2%), Pengawas Benih Tanaman Pertama sebanyak 10 (21.7%), Pelaksana sebanyak 7 (15.2%), Arsiparis Terampil dan Arsiparis Ahli Pertama, Pengadministrasi Keuangan, Pengadministrasi Perkantoran, Pranata Kearsipan, Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran, Pengelola Keuangan, PPPK POPT, IFT POPT Terampil, Pemula POPT, Pengelola Program dan Laporan, Pengelola Kelembagaan Benih, Bidang Pengolahan dan Pemasaran, UPTD PBP masing-masing sebanyak 1 (2.2%), Pengawas Mutu Hasil Pertanian sebanyak 2 (4.3%), Pengadministrasi Umum sebanyak 7 (15.2%), POPT Ahli Pertama sebanyak 2 (4.3%), Bidang Perkebunan Berkelanjutan sebanyak 2 (4.3%).

### 3.1.3 Uji Validitas dan Reabilitas

Sebelum analisis lebih lanjut dilakukan, alat ukur penelitian supaya akurat, cepat, juga tepat diuji validitas dan reabilitasnya.

#### 3.1.3.1 Uji Validitas

Dihasilkan keterangan uji validitas disajikan berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,720	0,2907	Valid
	X1.2	0,767	0,2907	Valid
	X1.3	0,731	0,2907	Valid
	X1.4	0,799	0,2907	Valid
	X1.5	0,746	0,2907	Valid
	X1.6	0,754	0,2907	Valid
	X1.7	0,708	0,2907	Valid

	X1.8	0,774	0,2907	Valid
	X1.9	0,798	0,2907	Valid
	X1.10	0,721	0,2907	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,802	0,2907	Valid
	X2.2	0,782	0,2907	Valid
	X2.3	0,698	0,2907	Valid
	X2.4	0,691	0,2907	Valid
	X2.5	0,782	0,2907	Valid
	X2.6	0,530	0,2907	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,561	0,2907	Valid
	X3.2	0,668	0,2907	Valid
	X3.3	0,550	0,2907	Valid
	X3.4	0,696	0,2907	Valid
	X3.5	0,633	0,2907	Valid
	X3.6	0,608	0,2907	Valid
	X3.7	0,752	0,2907	Valid
	X3.8	0,772	0,2907	Valid
	X3.9	0,674	0,2907	Valid
	X3.10	0,526	0,2907	Valid
	X3.11	0,586	0,2907	Valid
	X3.12	0,639	0,2907	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,820	0,2907	Valid
	Y2	0,813	0,2907	Valid
	Y3	0,789	0,2907	Valid
	Y4	0,818	0,2907	Valid
	Y5	0,806	0,2907	Valid
	Y6	0,730	0,2907	Valid
	Y7	0,805	0,2907	Valid
	Y8	0,831	0,2907	Valid
	Y9	0,836	0,2907	Valid
	Y10	0,439	0,2907	Valid
	Y11	0,779	0,2907	Valid

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Tabel 3 menghasilkan bahwasanya seluruh variabel pelatihan, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk seluruh pernyataan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2907) sehingga dinyatakan valid.

### 3.1.3.2 Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas variabel pelatihan, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai ialah:

**Tabel 4** Hasil Uji Relibilitas

No.	Variabel	Koefisien Relibilitas	Keterangan
1	Pelatihan	0,909	relibel
2	Komitmen	0,750	relibel
3	Motivasi	0,825	relibel
4	Kinerja Pegawai	0,906	relibel

Sumber data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Uji reliabilitas pada variabel pelatihan, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai realibel memiliki nilai 0,909, 0,750, 0,825 dan 0,906. Hasil analisis menunjukkan variabel dinyatakan relibel.

### 3.1.4 Uji Asumsi Klasik

Diterapkan uji ini guna memastikan perkiraan tidak bisa dan tidak efisien dipenuhi, ialah:

#### 3.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas diperoleh sebagaimana tersajikan:

**Tabel 5** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N	Mean	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.0000000
	Absolute	3.30174687
Most Extreme Differences	Positive	.098
	Negative	.076
		-.098
Tes Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 5 di atas, kriteria penilaian jika terjadinya normalitas apabila signifikan  $> 0,05$ . Hasil olah data yang dilakukan diperoleh nilai sig  $0.200 > 0.05$  di mana berarti memiliki distribusi normal.

#### 3.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Mencoba menunjukkan kepada peneliti apakah gejala multikolinieritas terdapat dalam model regresi yang sesuai atau tidak yang ditentukan menggunakan nilai tolerance dan nilai VIF ialah fungsi uji ini. Terjadi multikolinieritas apabila  $VIF > 10$ . Uji multikolinieritas menghasilkan keterangan:

**Tabel 6** Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pelatihan	0,525	1,904	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Komitmen	0,411	2,433	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Motivasi	0,606	1,651	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Perhitungan uji multikolinieritas tersebut diketahui pada pelatihan mempunyai nilai VIF 1,904 sehingga disimpulkan bahwa  $1,904 < 10$ , artinya tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel Komitmen memiliki nilai VIF 2,433, sehingga disimpulkan bahwa  $2,433 < 10$ , artinya tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel motivasi memiliki nilai VIF 1,651, sehingga disimpulkan bahwa  $1,651 < 10$ , artinya tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya tidak terdapat multikolinieritas antar variabel X sehingga model regresi bisa dipergunakan.

#### 3.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah varians dan residual dari suatu observasi dalam model regresi berbeda digunakan uji heteroskedastisitas. Homoskedastisitas adalah keadaan dimana varian dan residu pengamatan sama-sama konstan. Tidak terjadi heteroskedastisitas adalah hasil yang baik dari model regresi.



**Tabel 7** Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	Pelatihan	0,039	0,05	Normal
2	Komitmen	0,013	0,05	Normal
3	Motivasi	0,571	0.05	Normal

Sumber data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Diketahui variabel pelatihan (X1) menghasilkan sig 0,039, komitmen (X2) menghasilkan sig 0,013, serta motivasi (X3) menghasilkan sig 0,571. Seluruh variabel menghasilkan sig > 0.05 sehingga berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3.1.4.4 Uji Linieritas

Asumsi bahwa ada hubungan linier antara variabel yang dianalisis adalah dasar dari teori regresi linier. Anova dapat digunakan untuk memverifikasi hubungan linier. Tabel berikut menunjukkan uji linieritas:

**Tabel 8** Hasil Uji Linieritas Pelatihan dan Kinerja

			Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Y_Total	Between	(Combined)	557.317	13	42.871	1.744	.099
X1_Total	Groups	Linearity	115.031	1	115.031	4.678	.038
		Deviation From Linearity	442.286	12	36.857	1.499	.176
	Within Group		786.792	32	24.587		
	Total		1344.109	45			

Sumber data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 8, nilai linieritas ialah 0,038 (< 0.05) yang dinyatakan H0 ditolak sehingga pelatihan dengan kinerja pegawai memiliki hubungan linear.

**Tabel 9** Hasil Uji Linieritas Komitmen dan Kinerja

			Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Y_Total	Between	(Combined)	558.459	11	50.769	2.197	.039
X2_Total	Groups	Linearity	332.489	1	332.489	14.389	.001
		Deviation From Linearity	225.970	10	22.597	.978	.480
	Within Group		786.792	34	23.107		
	Total		1344.109	45			

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 9, nilai linieritas ialah 0.001 (< 0.05) yang dikatakan H0 ditolak sehingga komitmen dengan kinerja pegawai memiliki hubungan linear.

**Tabel 10** Hasil Uji Linieritas Motivasi dan Kinerja

			Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Y_Total	Between	(Combined)	1044.242	17	26.426	5.736	.000
X3_Total	Groups	Linearity	836.564	1	836.564	78.114	.000
		Deviation From Linearity	207.678	16	12.980	1.212	.318
	Within Group		299.867	28	10.710		
	Total		1344.109	45			

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 10, nilai linieritas ialah 0.000 (< 0.05) yang dikatakan H0 ditolak sehingga motivasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan linear.

### 3.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Keterikatan variabel dependen dan variabel indenpenden dapat dilihat melalui hasil analisis regresi. Tabel berikut menunjukkan cara SPSS versi 26 digunakan untuk mengolah data penelitian:

**Tabel 11** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.440	6.156			1.209	2.34		
	X1 Total	-.197	.163	-.155		-1.204	.235	.525	1.904
	X2 Total	.183	.250	.107		.733	.468	.411	2.433
	X3 Total	.870	.131	.795		6.640	.000	.606	1.651

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 11, ditemukan persamaan:

$$Y = 6,156 + 0,163X_1 + 0,250X_2 + 0,131X_3$$

Berdasarkan fungsi tersebut menjelaskan:

1. Penelitian menghasilkan nilai konstanta sebesar 6,156. Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 6,156 jika diambil variabel pelatihan, komitmen, dan motivasi sama dengan nol.
2. Dengan asumsi seluruh variabel lainnya tetap, maka pergantian satu satuan variabel pelatihan menjadikan pergantian variabel kinerja karyawan senilai 0,163. Variabel pelatihan dan variabel kinerja pegawai mempunyai pola hubungan positif yang berarti makin tinggi variabel pelatihan, makin meningkat variabel kinerja pegawai.
3. Adanya asumsi semua faktor lainnya tetap, maka pergantian satu satuan variabel komitmen menjadikan pergantian variabel kinerja karyawan senilai 0,250. Variabel komitmen dan variabel kinerja pegawai mempunyai pola hubungan positif yang berarti makin tinggi variabel komitmen, makin meningkat variabel kinerja pegawai.
4. Jika seluruh variabel lainnya tetap, maka perubahan variabel motivasi sebanyak satu satuan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai senilai 0,131. Terdapat korelasi positif variabel motivasi dan kinerja karyawan sehingga apabila variabel motivasi naik, variabel kinerja karyawan juga akan naik.

### 3.1.6 Pengujian Hipotesis

#### 3.1.6.1 Uji t

Untuk membuktikan hipotesis, dilakukan uji t dengan batas 0.05, yakni:

**Tabel 12** Hasil Uji t

Model		Coefficients		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	7.440	6.156			1.209	2.34		
	X1 Total	-.197	.163	-.155		-1.204	.235	.525	1.904
	X2 Total	.183	.250	.107		.733	.468	.411	2.433
	X3 Total	.870	.131	.795		6.640	.000	.606	1.651

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

#### a. Pelatihan

Uji hipotesis variabel pelatihan menghasilkan t hitung -1,209 menunjukkan nilai  $T_{hitung} < t_{Tabel}$  ( $-1,204 < 1,680$ ) sehingga dinyatakan  $H_0$  diterima. Berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

b. Komitmen

Uji hipotesis variabel komitmen menghasilkan thitung 0,733 menunjukkan nilai Thitung < Ttabel (0,733 < 1,680). Maka, disimpulkan Ho diterima. Artinya komitmen tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

c. Motivasi

Uji hipotesis variabel motivasi menghasilkan t hitung 6,640 menunjukkan Thitung < Ttabel (6,640 > 1,680) sehingga disimpulkan Ha diterima. Artinya motivasi berpengaruh kepada kinerja pegawai.

### 3.1.6.2 Uji F

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji F.

**Tabel 13** Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.540	3	284.513	24.359	.000 <sup>b</sup>
	Residual	490.569	42	11.680		
	Total	1344.109	45			

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 13, nilai  $f_{hitung}$  ialah 24,359 > 3,21, maka disimpulkan Ha diterima sehingga disimpulkan adanya pengaruh signifikan secara simultan kinerja pegawai.

### 3.1.6.3 Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Tujuan dilakukannya uji R<sup>2</sup> adalah menjawab “variabel motivasi lebih berpengaruh daripada variabel pelatihan dan komitmen pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Uji R<sup>2</sup> disajikan:

**Tabel 14** Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.609	3.41763

Sumber: data diolah oleh peneliti, Mei 2024

Menurut tabel 14, variabel kinerja pegawai dipengaruhi variabel pelatihan, variabel komitmen, serta variabel motivasi senilai 0,635 (63,5%), sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3.2 Pembahasan

Analisis responden menunjukkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 (63,0%), usia didominasi interval usia 46 ke atas sebanyak 15 (32,6%), tingkat pendidikan mayoritas oleh S-1 sejumlah 31 (67,4%), berdasarkan jabatan didominasi jabatan Pengawas Benih Tanaman Pertama sebanyak 10 (21,7%) responden.

Uji asumsi klasik normalitas heteroskendastisitas, dan tidak dalam keadaan linier multikolinierita. Hasil uji menunjukkan keadaan normal, yakni tidak terjadi multikolinieritas maupun heteroskendastisitas.

Variabel yang digunakan ialah variabel X: pelatihan, komitmen, dan motivasi. Variabel Y: kinerja pegawai.

Uji hipotesis pelatihan menghasilkan nilai Thitung -1,204 menunjukkan Thitung < Ttabel (-1,204 < 1,680) sehingga dinyatakan Ho diterima berarti pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial kepada kinerja pegawai. Bertentangan pada (Safitri *et al.*, 2023), (Zaeni *et al.*, 2023), (Annisa & Riadi, 2023) menghasilkan pelatihan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini selaras dengan, (Anggono & Hwee, 2024) menghasilkan pelatihan memiliki pengaruh negatif kepada kinerja karyawan, hal ini terjadi karena pemberian pelatihan sebagian pegawai tidak

fokus pada pelatihan karena mengerjakan tugas lain. Dengan demikian, pelatihan malah menjadi beban tambahan bagi pegawai karena mengejar jatuh tempo tugas yang diberikan perusahaan.

Uji hipotesis variabel komitmen menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  0,733 menunjukkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,733 < 1,680$ ). Maka, disimpulkan  $H_0$  diterima yang berarti komitmen tidak berpengaruh secara parsial kepada kinerja pegawai secara parsial. Hal ini tidak selaras dengan penelitian (Hasan, 2023), (Susanti & Budiharjo, 2024), (Adziah & Meifida Ilyas, 2021) menghasilkan komitmen memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini selaras dengan, (Puspitasari & Yunianto, 2024) menghasilkan komitmen tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa semakin baik komitmen seorang pegawai, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari.

Uji hipotesis variabel motivasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  6,640 menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,640 > 1,680$ ). Maka, disimpulkan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi memiliki pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai secara parsial. Didukung penelitian (Kesumawaty, 2023), (Zaeni *et al.*, 2023), (Basriani, 2023) menghasilkan motivasi berpengaruh positif kepada kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan dalam meningkatkan motivasi seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam pekerjaan dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, prestasi kerja yang didapat dalam suatu instansi akan meningkat dan mencapai target dan tujuan perusahaan. Sedangkan, (Umar & Sari, 2023), menghasilkan motivasi tidak memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai.

Uji nilai  $f_{hitung}$  yang dihasilkan adalah  $24,359 > 3,21$ , maka disimpulkan  $H_a$  diterima sehingga berarti pelatihan, komitmen, dan motivasi berpengaruh signifikan dengan arah positif kepada kinerja pegawai dengan menyeluruh (simultan).

Menurut analisis parsial nilai variabel pelatihan  $t_{hitung}$  sebesar 1,204, sedangkan variabel komitmen sebesar 0,733, dan variabel motivasi sebesar 6,640 maka variabel motivasi ialah variabel yang paling berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Uji  $R^2$  menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi pelatihan, komitmen, dan motivasi senilai 0,635 (63,5%), sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB 4**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Simpulan**

Terdapat kesimpulan penelitian, ialah:

1. Variabel pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal ini terjadi karena pemberian pelatihan sebagian pegawai tidak fokus pada pelatihan karena mengerjakan tugas lain. Dengan demikian, pelatihan malah menjadi beban tambahan bagi pegawai karena mengejar jatuh tempo tugas yang diberikan perusahaan.
2. Variabel komitmen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal ini disebabkan bahwa semakin baik komitmen seorang pegawai, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari.
3. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal tersebut dikarenakan dalam meningkatkan motivasi seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam pekerjaan dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, prestasi kerja yang didapat dalam suatu instansi akan meningkat dan mencapai target dan tujuan perusahaan.
4. Variabel Pelatihan, komitmen, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, maka pengujian terhadap hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh secara simultan variabel pelatihan, variabel komitmen, dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 24,359, dan dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
5. Variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, hal tersebut dikarenakan dalam meningkatkan motivasi seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam pekerjaan dengan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, prestasi kerja yang didapat dalam suatu instansi akan meningkat dan mencapai target dan tujuan perusahaan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Variabel pelatihan, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki pengaruh senilai 0,635 (63,5%), sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat keterbatasan penelitian, yakni:

1. Hanya satu organisasi sebagai sampel, apabila dilakukan lebih dari satu perangkat daerah, maka hasilnya bisa berbeda.
2. Jumlah sampel hanya 47 responden, apabila sampel melebihi dari 47 hasilnya juga akan berbeda dengan yang ada saat ini.
3. Apabila terdapat penambahan variabel X, maka juga hasil akan berbeda sekali, atau ada penggunaan variabel intervening pada penelitian ini, maka hasil juga akan berbeda sekali dengan yang ada saat ini.

#### **4.3 Saran**

Terdapat saran yang ingin disampaikan, yakni:

1. Saran yang dapat diberikan pada instansi ialah pengadaan pelatihan yang baik dilakukan pada saat jam kerja yang tidak terlalu padat agar karyawan bisa fokus pada materi yang pelatihan.

2. Saran yang dapat diberikan untuk fokus pada strategi lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai kepercayaan yang kuat, memperhitungkan keuntungan dan tanggung jawab memajukan organisasi.
3. Saran yang dapat diberikan untuk instansi ialah memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan merasa senang serta berharga dalam menjalankan tugas mereka.
4. Saran yang dapat diberikan untuk pegawai ialah pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat membantu pegawai untuk mengembangkan pelatihan kerja yang relevan, meningkatkan rasa tanggung jawab untuk instansi dan pegawai yang memiliki semangat juang yang tinggi agar lebih fokus terhadap kinerja pegawai.
5. Diharapkan jajaran Pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi pegawainya dengan membuat outboun.
6. Diharapkan penelitian lanjutan dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lainnya. Selain itu, diharapkan untuk meningkatkan jumlah sampel atau responden yang akan digunakan dalam penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Mukhid. (2021). Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif (S. R. Wahyuningrum (ed.). CV. Jakad Media Publishing.
- Adziah, & Meifida Ilyas. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Putra Pesaka. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 20–29.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina. UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1 Jl. Sisingamangraja, Teladan, Medan Website : [lppm@uisu.ac.id](mailto:lppm@uisu.ac.id).
- Anggono, & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. 8(1), 73–81.
- Anindi, D., & Andi Prayogi, M. (2023). Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254.
- Annisa, F., & Riadi, S. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JEBM: Jurnal Manajemen*, 15(1), 34–43.
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529–539.
- Azmy, A. (2023). The Roles of Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction for Improving Employee Performance at a Construction Company. *Binus Business Review*, 14(3), 307–319.
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(1), 181–190.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia, Group.
- Haryono, S. (2020). Statistika Penelitian Manajemen. Pelayan Kesehatan, 211.
- Hasan, Z. M. (2023). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. 4(2), 245–251.
- Harinaldi, Prinsip-Prinsip Statistik Untuk Teknik dan Sains, (Jakarta: Erlangga, 2015) h.2
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi Penelitian (Issue september 2016). PT RajaGrafindo Persada.
- Kesumawaty, H. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Banjar). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 41–56.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In A. Q. Habib (Ed.), *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Tlp. 0274 – 513056 Fax: 0274 - 519732*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, E., Kinerja, D., Dengan, K., & Kerja, M. (2020). Penentuan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi , Institut Bina Bisnis Indonesia Medan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi , Surya Nusantara Pematang Siantar apabila tidak segera diatasi akan berdampak pad. 2, 190–197.
- M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), h.109
- Mubarak, R. (2021). *Pengantar Ekonometrika Edisi Pertama* (F. Firmansyah & F. Nuryana (eds.)).

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Books, Pascal.
- Puspitasari, P., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Kayawan (Studi Pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal). 5(1), 1370–1378.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta : Selemba Empat.
- Safitri, S., Wahdiniawati, A., Manajemen, J., & Nusantara, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Agustus*, 3(2), 176–184.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. In Tahta Media Group.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS* (V. Mandailina, M. Ibrahim, & H. R. P. Negara (eds.)). Penerbit CV. Pena Persada.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)); cetakan ke). Penerbit Alfabeta.
- Susanti, S. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan. *ENTREPRENEUR Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Majalengka*, 5(1), 226–239.
- Syahrudin, Hermanto, & Kusuma, A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 2, 171–181.
- Trisnadewi, N. K. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1231–1242.
- Umar, F., & Sari, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summa Mandiri Sejahtera. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 2598–8301.
- Utomo M., W., B. Setiadi, P., & Rahayu, S. (2022). Effect Of Organizational Commitment, Leadership, And Compensation On Employee Performance at PT Trustlog Total Solusindo Surabaya. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 1(2), 147–156.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In R. Hidayanti & S. S. Aulia (Eds.), Pt. Global Eksekutif Teknologi. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Penerbit CV Science Techno Direct Perum Kopri, Pangkalpinang.
- Zaeni, N., Walda, & Ayu, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 4(2), 276–292.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. In Mandala Press.



# LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Di-

Tempat

*Assalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andre Ray Nendra

NIM : 2011102431264

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

Dengan ini, saya mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur untuk memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner yang saya buat di lembar berikut. Untuk itu, saya meminta Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian berikut ini, dengan batas waktu satu minggu dari Maret 2024 hingga April 2024. Saya ucapkan terima kasih atas kesediaannya dan perhatian anda

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Hormat saya,



Andre Ray Nendra  
NIM. 2011102431264

**A. Profil Respaonden**

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :
6. No. Wa/ Hp :

**B. Panduan Pengisian Kuesioner**

1. Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini sampai akhir.
2. Sebelum menjawab pernyataan ini, kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.
3. Tujuan pernyataan yang ada sama sekali tidak bermaksud untuk mencari kesalahan responden atau pihak lain.
4. Kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang diberikan terjamin, karena jawaban responden hanya digunakan untuk maksud yang bersifat ilmiah atau sebagai bahan penulisan tugas akhir.
5. Pengisian kuesioner dilakukan secara offline sebagai berikut:
  - a. Offline: Pengisian dilakukan dengan mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
6. Berilah tanda *checklist* (✓) untuk setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
7. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, tandai kolom yang salah dengan tanda silang (X) lalu beri tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai.
8. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian presepsi anda yang menjelaskan:  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Netral (N)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)
9. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
10. Terima Kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
<b>Variabel Pelatihan</b>						
1	Pelatihan di pandu oleh instruktur yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan					
2	Instruktur menguasai materi sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
3	Peserta selalu bersemangat dalam mengikuti pelatihan					
4	Materi yang diberikan pada pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5	Materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami					
6	Tingkat ketepatan pelatihan yang digunakan dalam menyampaikan materi					
7	Pelatihan yang diberikan instansi sangat menarik					
8	Metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan yang disampaikan					
9	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan					
10	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan pelatihan yang ingin dicapai					
<b>Variabel Komitmen</b>						
1	Pegawai merasa sangat bahagia bekerja dalam instansi					
2	Pegawai merasa peduli terhadap masalah yang terjadi didalam instansi					
3	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai standar yang berlaku					
4	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi pada instansi					
5	Pegawai merasa memiliki kewajiban untuk setia pada instansi					
6	Pegawai telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut					
<b>Variabel Motivasi</b>						
1	Saya merasa ada kepuasan tersenirir dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi					
2	Saya mengerti dengan tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar instansi					
3	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru ditempat kerja					
4	Senang karena setiap pekerjaan bisa terselesaikan dengan baik					
5	Merasa dihargai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja					
6	Memiliki rasa puas atau senang terhadap hasil kerja					
7	Mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan					
8	Waspada dalam menggunakan fasilitas kantor dengan baik					

9	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan terhadap pegawainya					
10	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu					
11	Saya selalu datang tepat waktu					
12	Selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di instansi					
<b>Variabel Kinerja Pegawai</b>						
1	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugas					
3	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan instansi					
6	Saya mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan					
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan					
8	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di instansi					
9	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
10	Saya jarang sekali absen bekerja					
11	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban seluruh karyawan					

Lampiran 2 Surat Pengantar dari UMKT



**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 047/FEBP.1/C.5/C/2024

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 17 Sya' ban 1445 H

27 Februari 2024 M

Kepada Yth  
Bapak Kepala Dinas Perkebungan Provinsi Kalimantan Timur  
Jl. MT Haryono, Samarinda  
Di –  
Tempat

*Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Andre Ray Nendra	MSDM	2011102431264	VIII (delapan)

untuk melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir/ Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

*Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

An Ketua,  
Sekretaris,  
  
Adhini HR, S.Si., M.M.  
IDN. 1118058604

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



**PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
DINAS PERKEBUNAN**

Jl. M.T Haryono Telp. (0541) 736852 Fax. (0541) 748382 Kode Pos 75124  
Website : <https://disbun.kaltimprov.go.id>, e-mail : [disbun@kaltimprov.go.id](mailto:disbun@kaltimprov.go.id)

Samarinda, 29 Februari 2024

Nomor : 423.4/ 2819 /Skr  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Balasan Surat Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi


Yth. Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
di Tempat

Sehubungan dengan surat Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi  
Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur tanggal 28 Februari 2024  
perihal Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi atas nama di bawah ini :

No.	Nama	Jurusan	NIM	Semester
1	Andre Ray Nendra	MSDM	2011102431264	VIII (Delapan)

pada dasarnya Instansi kami bersedia memberi kesempatan kepada mahasiswa tersebut dalam  
rangka penulisan tugas akhir/skripsi.

Demikian surat balasan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima  
kasih.

An. Kepala  
Pit-Sekretaris,  
  
Andi Sidiq, S.P., M.Ling  
NIP. 197105182000031003

## Lampiran 4 Dokumentasi Obyek Penelitian

### 1. Dokumentasi Izin Penelitian




### 2. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner





## Lampiran 5 Hasil Uji Turnitin

Dosen Pembimbing,  
  
Dr. JOKO SABTOHADRI, S.E., M.M.

**andre**  
by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

---

Submission date: 19-jul-2024 08:51AM (UTC+0800)  
Submission ID: 2418586203  
File name: cek\_turnitin\_andre.pdf (422.93K)  
Word count: 8765  
Character count: 54644

Dosen Pembimbing,  
  
Dr. JOKO SABTOHADRI, S.E., M.M.

**andre**

ORIGINALITY REPORT

**23%** SIMILARITY INDEX  
**22%** INTERNET SOURCES  
**12%** PUBLICATIONS  
**10%** STUDENT PAPERS













PRIMARY SOURCES


1	123dok.com Internet Source	1%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	disbun.kaltimprov.go.id Internet Source	1%
4	jurnal.polgan.ac.id Internet Source	1%
5	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
9	journals.umkt.ac.id Internet Source	<1%


Lampiran 6 Kartu Kendali Bimbingan

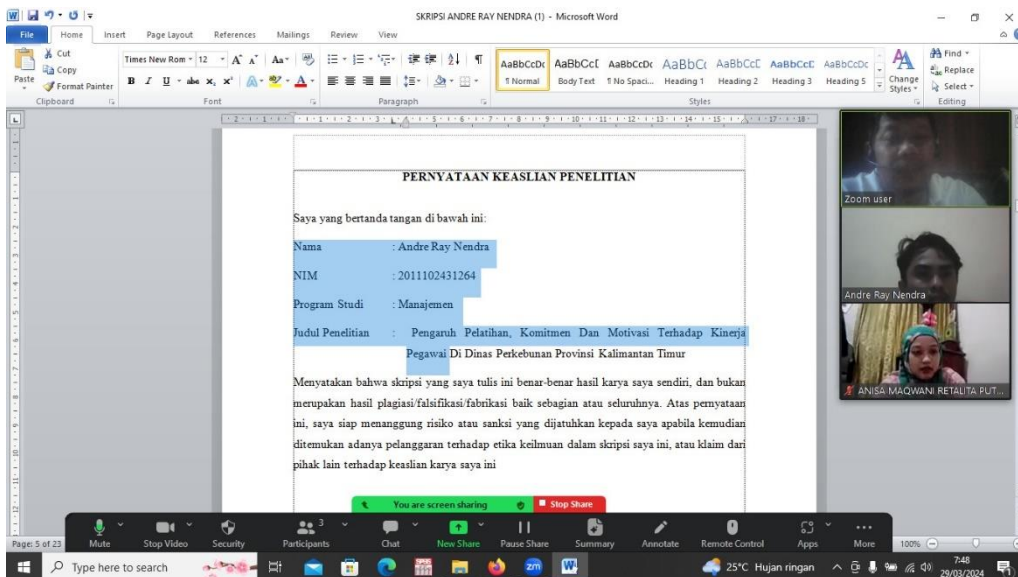
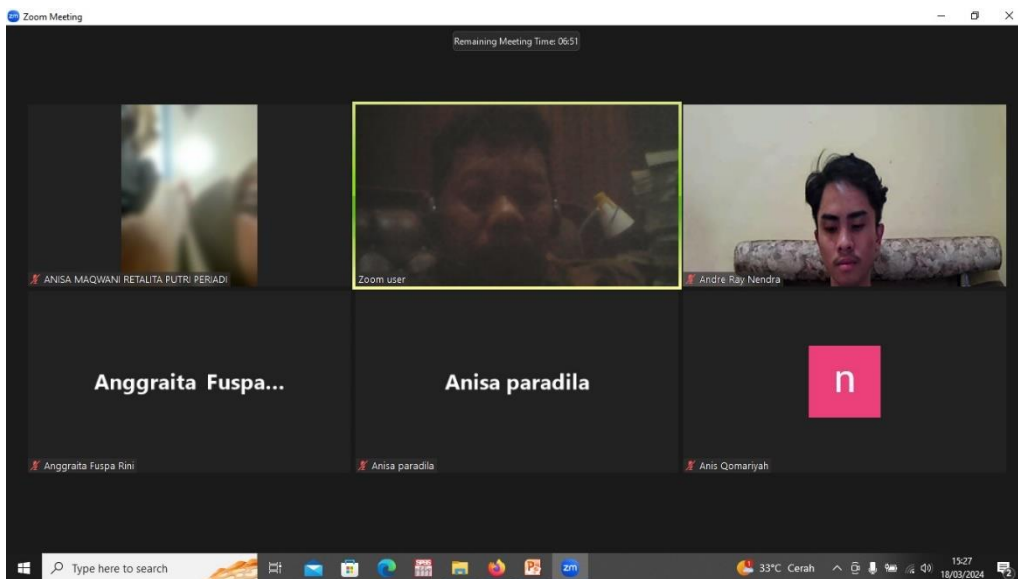
**KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH**

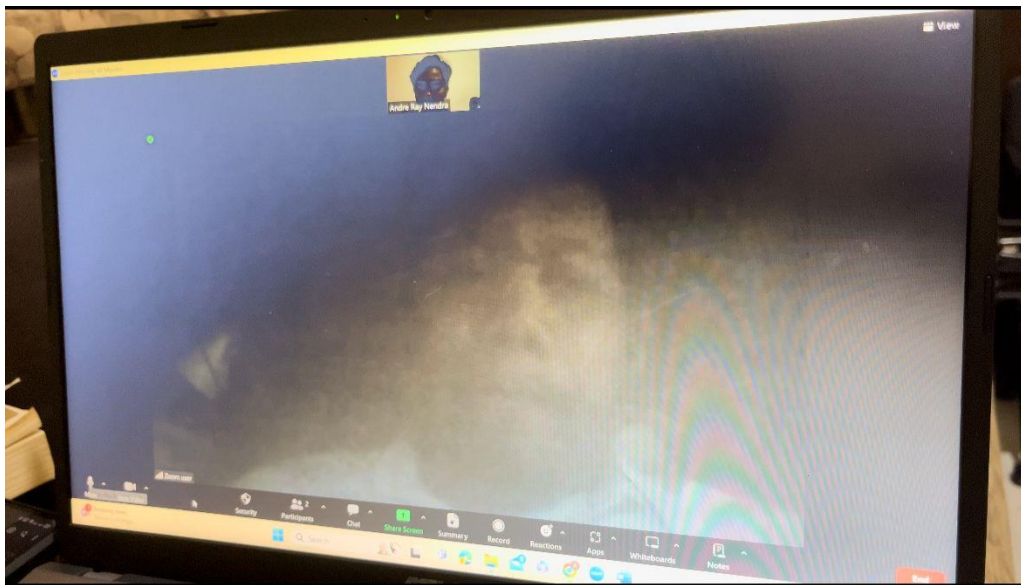
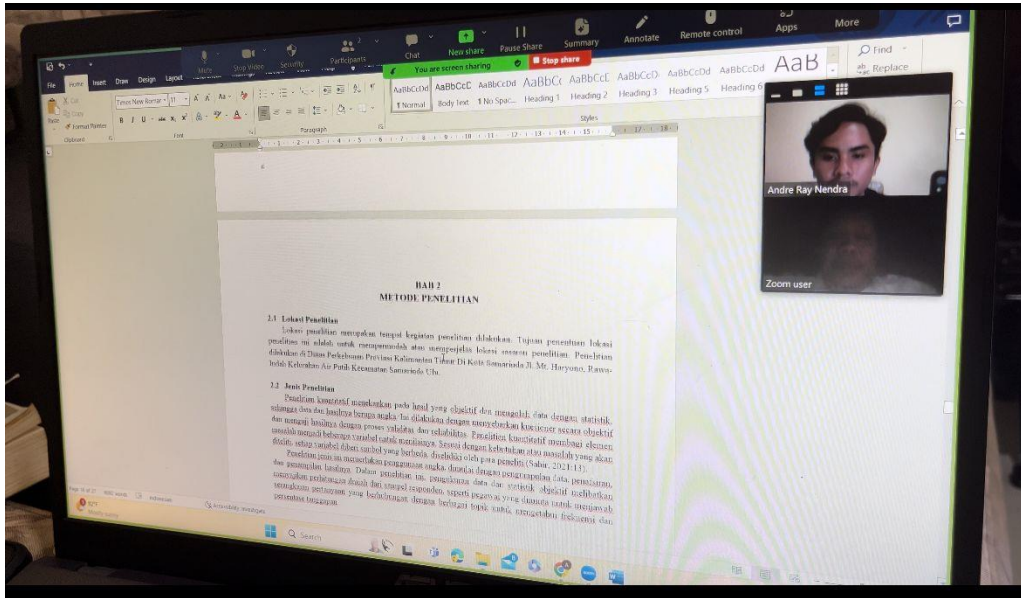
Nama : Andre Ray Nendra  
 NIM : 2011102431264  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. Joko Sabtohadhi, S.E.,M.M.  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	26/02/2024	Bimbingan pengajuan judul	
2	27/02/2024	ACC judul proposal	
3	01/03/2024	Pembuatan cover	
4	06/03/2024	Pengerjaan Bab 1 dan Bab 2	
5	29/03/2024	Revisi Bab 1 dan Bab 2	
6	03/04/2024	ACC proposal penelitian	
7	11/05/2024	Tabulasi data	
8	13/05/2024	Mengolah Data	
9	15/05/2024	Menyusun Bab 3	
10	18/05/2024	Menyusun Bab 4	
11	22/05/2024	ACC skripsi	
12	25/05/2024	ACC pembuatan artikel	
13			
14			
15			


Dosen Pembimbing  
  
 (Dr. Joko Sabtohadhi, S.E.,M.M.)  
 NIDN. 8802950017

Mengetahui,  
 Sekretaris Program Studi Manajemen  
  
 (Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M.)  
 NIDN. 1118058604





Lampiran 7 Hasil Tes Toefl



**UMKT**  
ENGLISH LABORATORY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 | Jl. Ir. H Juanda No.15 Samarinda  
Kampus 2 | Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. | 0541-7448551 / Fax | 0541-746832  
Website | www.umkt.ac.id


**TEST OF ENGLISH PROFICIENCY (TEP)**  
**(TOEFL PREDICTION)**

No : 05114      Address : JL. M. SAID  
Name : ANDRE RAY NENDRA      Date of Test Taken : JUN 04, 2024  
Place/Date of Birth : M ANCALONG / JAN 30, 2002      Valid Until : JUN 05, 2026

Section I Listening Comprehension	Section II Structure & Written Expression	Section III Reading Comprehension	TOTAL SCORE
47	43	36	420

LEVEL OF PROFICIENCY	310 - 393	A1 (BREAKTHROUGH)	477 - 547	B2 (VANTAGE)
	397 - 433	A2 (WAYSTAGE)	550 - 587	C1 (PROFICIENCY)
	437 - 473	B1 (THRESHOLD)	590 - 677	C2 (MASTERY)

Samarinda, June 05, 2024



**Abdul Halim, S.Pd., M.Pd., Ph.D**  
Head of English Laboratory

## Lampiran 8 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

### Frequencies

#### Notes

Output Created		14-MAY-2024 18:57:08
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\IDE NTITAS RESPONDEN.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.06

#### Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	46
	Missing	0

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	17	37.0	37.0	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Lampiran 9 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Usia  
**Frequencies**

**Notes**

Output Created		14-MAY-2024 19:01:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\IDE NTITAS RESPONDEN.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Usia /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.08

**Statistics**

Usia

N	Valid	46
	Missing	0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 s/d 30	4	8.7	8.7	8.7
	31 s/d 35	10	21.7	21.7	30.4
	36 s/d 40	6	13.0	13.0	43.5
	41 s/d 45	11	23.9	23.9	67.4
	46 Keatas	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

## Lampiran 10 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Frequencies

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:04:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\IDE NTITAS RESPONDEN.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Tingkat_Pendidikan  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

### Statistics

Tingkat Pendidikan

N	Valid	46
	Missing	0

### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	21.7	21.7	21.7
	D-III	2	4.3	4.3	26.1
	S-1	31	67.4	67.4	93.5
	S-2	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	



## Lampiran 11 Analisis Uji Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

### Frequencies

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:06:21
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\IDE NTITAS RESPONDEN.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jabatan /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.08

### Statistics

Jabatan		
N	Valid	46
	Missing	0

		<b>Jabatan</b>			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kepala UPTD	1	2.2	2.2	2.2
	Kusubbag.TU	1	2.2	2.2	4.3
	Pengawas Benih Tanaman Pertama	10	21.7	21.7	26.1
	Pelaksana	7	15.2	15.2	41.3
	Arsiparis Terampil	1	2.2	2.2	43.5
	Arsiparis Ahli Pertama	1	2.2	2.2	45.7

Pengawas Mutu Hasil Pertanian	2	4.3	4.3	50.0
Pengadministrasi Umum	7	15.2	15.2	65.2
Pengadministrasi Keuangan	1	2.2	2.2	67.4
Pengadministrasi Perkantoran	1	2.2	2.2	69.6
Pranata Kearsipan	1	2.2	2.2	71.7
Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran	1	2.2	2.2	73.9
Pengelola Keuangan	1	2.2	2.2	76.1
PPPK POPT	1	2.2	2.2	78.3
POPT Ahli Pertama	2	4.3	4.3	82.6
IFT POPT Terampil	1	2.2	2.2	84.8
Pemula POPT	1	2.2	2.2	87.0
Pengelola Program dan Laporan	1	2.2	2.2	89.1
Pengelola Kelembagaan Benih	1	2.2	2.2	91.3
Bidang Perkebunan Berkelanjutan	2	4.3	4.3	95.7
Bidang Pengolahan dan Pemasaran	1	2.2	2.2	97.8
UPTD PBP	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

## Lampiran 12 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X1)

### Correlations

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:16:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1_Total  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05

[DataSet1] C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav

		<b>Correlations</b>										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.852*	.540*	.624*	.349*	.414*	.316*	.457*	.507*	.470**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.018	.004	.032	.001	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.852*	1	.456*	.742*	.444*	.343*	.468*	.395*	.589*	.602**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.002	.020	.001	.007	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X1.3	Pearson	.540*	.456*	1	.429*	.629*	.633*	.343*	.537*	.512*	.332*	.731**
	Correlation	*	*		*	*	*		*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.003	.000	.000	.020	.000	.000	.024	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson	.624*	.742*	.429*	1	.440*	.533*	.505*	.498*	.659*	.693**	.799**
	Correlation	*	*	*		*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson	.349*	.444*	.629*	.440*	1	.566*	.466*	.597*	.608*	.490**	.746**
	Correlation		*	*	*		*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.018	.002	.000	.002		.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson	.414*	.343*	.633*	.533*	.566*	1	.605*	.526*	.610*	.363*	.754**
	Correlation	*		*	*	*		*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson	.316*	.468*	.343*	.505*	.466*	.605*	1	.614*	.418*	.400**	.708**
	Correlation		*		*	*	*		*	*		
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	.020	.000	.001	.000		.000	.004	.006	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson	.457*	.395*	.537*	.498*	.597*	.526*	.614*	1	.569*	.547**	.774**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*		*		
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson	.507*	.589*	.512*	.659*	.608*	.610*	.418*	.569*	1	.648**	.798**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson	.470*	.602*	.332*	.693*	.490*	.363*	.400*	.547*	.648*	1	.721**
	Correlation	*	*		*	*		*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.024	.000	.001	.013	.006	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1_Total	Pearson	.720*	.767*	.731*	.799*	.746*	.754*	.708*	.774*	.798*	.721**	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 13 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Komitmen (X2)

### Correlations

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:20:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2_Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.07

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.721**	.523**	.367*	.626**	.356*	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.000	.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.721**	1	.573**	.392**	.497**	.328*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.026	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.523**	.573**	1	.309*	.616**	.244	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.037	.000	.103	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.367*	.392**	.309*	1	.290	.031	.691**

	Sig. (2-tailed)	.012	.007	.037		.051	.837	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.626**	.497**	.616**	.290	1	.626**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.051		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.356*	.328*	.244	.031	.626**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.015	.026	.103	.837	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X2_T	Pearson Correlation	.802**	.782**	.698**	.691**	.782**	.530**	1
otal	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 14 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X3)

**Correlations**

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:23:45
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 X3.12 X3_Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.18

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.228	.151	.352*	.192	.012	.320*	.264	.198	.046	.313*	.288	.561**
	Sig. (2-tailed)		.128	.316	.017	.200	.938	.030	.076	.187	.760	.034	.052	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.228	1	.398*	.490*	.518*	.417*	.559*	.532*	.390*	.352*	.236	.315*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.128		.006	.001	.000	.004	.000	.000	.007	.017	.114	.033	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.151	.398*	1	.441*	.521*	.277	.252	.332*	.501*	.346*	.118	.127	.550**
	Sig. (2-tailed)	.316	.006		.002	.000	.063	.091	.024	.000	.018	.436	.402	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

X3.4	Pearson Correlation	.352*	.490*	.441*	1	.399*	.383*	.591*	.553*	.358*	.223	.365*	.365*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.002		.006	.009	.000	.000	.014	.136	.013	.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.192	.518*	.521*	.399*	1	.624*	.352*	.354*	.519*	.347*	.064	.225	.633**
	Sig. (2-tailed)	.200	.000	.000	.006		.000	.016	.016	.000	.018	.671	.133	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	.012	.417*	.277	.383*	.624*	1	.447*	.480*	.377*	.504**	.244	.277	.608**
	Sig. (2-tailed)	.938	.004	.063	.009	.000		.002	.001	.010	.000	.102	.063	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	.320*	.559*	.252	.591*	.352*	.447*	1	.698*	.341*	.399**	.451**	.553**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.091	.000	.016	.002		.000	.021	.006	.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	.264	.532*	.332*	.553*	.354*	.480*	.698*	1	.553*	.329*	.494**	.581**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.076	.000	.024	.000	.016	.001	.000		.000	.026	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.9	Pearson Correlation	.198	.390*	.501*	.358*	.519*	.377*	.341*	.553*	1	.319*	.394**	.438**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.187	.007	.000	.014	.000	.010	.021	.000		.031	.007	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.1 0	Pearson Correlation	.046	.352*	.346*	.223	.347*	.504*	.399*	.329*	.319*	1	.092	.106	.526**
	Sig. (2-tailed)	.760	.017	.018	.136	.018	.000	.006	.026	.031		.544	.482	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.1 1	Pearson Correlation	.313*	.236	.118	.365*	.064	.244	.451*	.494*	.394*	.092	1	.829**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.034	.114	.436	.013	.671	.102	.002	.000	.007	.544		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.1 2	Pearson Correlation	.288	.315*	.127	.365*	.225	.277	.553*	.581*	.438*	.106	.829**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.052	.033	.402	.013	.133	.063	.000	.000	.002	.482	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_T otal	Pearson Correlation	.561*	.668*	.550*	.696*	.633*	.608*	.752*	.772*	.674*	.526**	.586**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 15 Analisis Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)  
**Correlations**

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:30:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y_Total /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05

**Correlations**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y_Total
Y.1 Pearson Correlation	1	.906**	.711**	.743**	.585**	.536**	.729**	.754**	.647**	.058	.577**	.820**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.700	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2 Pearson Correlation	.906**	1	.689**	.721**	.572**	.473**	.756**	.670**	.640**	.112	.575**	.813**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.459	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3 Pearson Correlation	.711**	.689**	1	.815**	.638**	.467**	.633**	.627**	.604**	.165	.450**	.789**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.275	.002	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4 Pearson Correlation	.743**	.721**	.815**	1	.783**	.637**	.670**	.632**	.675**	.047	.495**	.818**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.756	.000	.000

N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
Y.5	Pearson Correlation	.585**	.572**	.638**	.783**	1	.727**	.598**	.670**	.640**	.203	.575**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.176	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	.536**	.473**	.467**	.637**	.727**	1	.500**	.748**	.668**	.123	.569**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.415	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	.729**	.756**	.633**	.670**	.598**	.500**	1	.645**	.524**	.317*	.435**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.032	.003	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.754**	.670**	.627**	.632**	.670**	.748**	.645**	1	.728**	.168	.645**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.265	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.9	Pearson Correlation	.647**	.640**	.604**	.675**	.640**	.668**	.524**	.728**	1	.276	.807**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.064	.000	.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.1	Pearson Correlation	.058	.112	.165	.047	.203	.123	.317*	.168	.276	1	.422**	.439**
0	Sig. (2-tailed)	.700	.459	.275	.756	.176	.415	.032	.265	.064		.004	.002
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.1	Pearson Correlation	.577**	.575**	.450**	.495**	.575**	.569**	.435**	.645**	.807**	.422*	1	.779**
1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.004		.000
N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y_	Pearson Correlation	.820**	.813**	.789**	.818**	.806**	.730**	.805**	.831**	.836**	.439*	.779**	1
Tot	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
al	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 16 Hasil Uji Relibilitas Berdasarkan Variabel Pelatihan (X1)

### Reliability

Notes		
Output Created		14-MAY-2024 19:33:59
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.08

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Lampiran 17 Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan Variabel Komitmen (X2)  
**Reliability**

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:35:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.05

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	6

Lampiran 18 Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X3)  
**Reliability**

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:37:58
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 X3.12 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	12

Lampiran 19 Hasil Uji Realibilitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)  
**Reliability**

<b>Notes</b>		
Output Created		14-MAY-2024 19:39:42
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	11

Lampiran 20 Uji Normalitas  
**NPar Tests**

**Notes**

Output Created		14-MAY-2024 19:44:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	786432

a. Based on availability of workspace memory.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30174687
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.076
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampran 21 Uji Multikolinieritas  
**Regression**

**Notes**

Output Created		14-MAY-2024 19:47:05
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawaban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y_Total /METHOD=ENTER X1_Total X2_Total X3_Total.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06
	Memory Required	5056 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_Total, X1_Total, X2_Total <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y\_Total

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_Total	.525	1.904
	X2_Total	.411	2.433
	X3_Total	.606	1.651

a. Dependent Variable: Y\_Total

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X3_Total	X1_Total	X2_Total
1	Correlations	X3_Total	1.000	-.072	-.471
		X1_Total	-.072	1.000	-.570
		X2_Total	-.471	-.570	1.000
	Covariances	X3_Total	.017	-.002	-.015
		X1_Total	-.002	.027	-.023
		X2_Total	-.015	-.023	.062

a. Dependent Variable: Y\_Total

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					X1_Total	X2_Total	X3_Total
1	1	3.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.517	.37	.00	.42	.00
	3	.005	28.112	.03	.37	.00	.69
	4	.003	37.501	.60	.63	.58	.30

a. Dependent Variable: Y\_Total

Lampiran 22 Uji Heterokendastisitas  
**Regression**

**Notes**

Output Created		24-JUN-2024 23:33:40
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\JAW ABAN RESPONDEN DISBUN.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT ABS_RES /METHOD=ENTER X1_Total X2_Total X3_Total /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06
	Memory Required	3712 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_4	Unstandardized Residual

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	X3_Total, X1_Total, X2_Total <sup>b</sup>	. Enter
---	---	---------

- a. Dependent Variable: ABS\_RES  
b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 <sup>a</sup>	.153	.093	.04746

- a. Predictors: (Constant), X3\_Total, X1\_Total, X2\_Total  
b. Dependent Variable: ABS\_RES

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.017	3	.006	2.530	.070 <sup>b</sup>
	Residual	.095	42	.002		
	Total	.112	45			

- a. Dependent Variable: ABS\_RES  
b. Predictors: (Constant), X3\_Total, X1\_Total, X2\_Total

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.006	.085		.069	.945
	X1_Total	.005	.002	.418	2.133	.039
	X2_Total	-.009	.003	-.577	-2.606	.013
	X3_Total	.001	.002	.104	.571	.571

- a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0097	.1031	.0549	.01949	46
Residual	-.08543	.18614	.00000	.04585	46
Std. Predicted Value	-2.321	2.473	.000	1.000	46
Std. Residual	-1.800	3.922	.000	.966	46

- a. Dependent Variable: ABS\_RES

Lampiran 23 Uji Linieritas  
**Means**

		<b>Notes</b>
Output Created		14-MAY-2024 19:55:13
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawa ban Responden.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y_Total BY X1_Total X2_Total X3_Total /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.06

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y_Total * X1_Total	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%
Y_Total * X2_Total	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%
Y_Total * X3_Total	46	100.0%	0	0.0%	46	100.0%

## Y\_Total \* X1\_Total Report

X1_Total	Mean	N	Std. Deviation
37.00	40.0000	1	.
38.00	49.0000	3	6.24500
39.00	43.7500	4	2.06155
40.00	45.0000	8	1.77281
41.00	43.0000	3	2.64575
42.00	39.0000	1	.
43.00	41.5000	2	3.53553
44.00	48.0000	1	.
45.00	48.6667	3	4.93288
46.00	50.3333	3	.57735
47.00	50.8333	6	4.21505
48.00	54.5000	2	.70711
49.00	48.0000	1	.
50.00	45.8750	8	8.52622
Total	46.6739	46	5.46526

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_Total *	Between	(Combined)	557.317	13	42.871	1.744	.099
X1_Total	Groups	Linearity	115.031	1	115.031	4.678	.038
		Deviation from Linearity	442.286	12	36.857	1.499	.176
	Within Groups		786.792	32	24.587		
	Total		1344.109	45			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_Total * X1_Total	.293	.086	.644	.415

## Y\_Total \* X2\_Total

### Report

Y\_Total

X2_Total	Mean	N	Std. Deviation
18.00	43.0000	2	1.41421
20.00	40.5000	2	.70711
21.00	47.6667	6	3.93277
22.00	43.6000	10	5.64112
23.00	44.5000	6	6.41093
24.00	46.2500	4	6.70199
25.00	52.0000	2	2.82843
26.00	45.5000	2	3.53553
27.00	51.0000	4	3.91578
28.00	49.6667	3	1.52753
29.00	48.0000	2	1.41421
30.00	54.0000	3	1.73205
Total	46.6739	46	5.46526

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_Total * X2_Total	Between Groups	(Combined)	558.459	11	50.769	2.197	.039
		Linearity	332.489	1	332.489	14.389	.001
		Deviation from Linearity	225.970	10	22.597	.978	.480
	Within Groups		785.650	34	23.107		
	Total		1344.109	45			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_Total * X2_Total	.497	.247	.645	.415

### Y\_Total \* X3\_Total

#### Report

Y\_Total

X3_Total	Mean	N	Std. Deviation
41.00	39.0000	1	.
42.00	38.5000	2	7.77817
43.00	37.5000	2	6.36396
44.00	40.0000	1	.
45.00	43.2000	5	2.38747



46.00	43.5000	2	3.53553
47.00	44.0000	2	1.41421
48.00	44.6000	5	1.34164
49.00	44.0000	1	.
50.00	46.5000	2	2.12132
51.00	50.7500	4	1.70783
52.00	49.6000	5	3.20936
53.00	54.5000	2	.70711
54.00	45.0000	2	7.07107
55.00	49.7500	4	1.70783
57.00	50.6667	3	4.50925
58.00	54.0000	1	.
60.00	55.0000	2	.00000
Total	46.6739	46	5.46526

### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y_Total * Between Groups	(Combined)	1044.242	17	61.426	5.736	.000
X3_Total	Linearity	836.564	1	836.564	78.114	.000
	Deviation from Linearity	207.678	16	12.980	1.212	.318
	Within Groups	299.867	28	10.710		
	Total	1344.109	45			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_Total * X3_Total	.789	.622	.881	.777

Lampiran 24 Uji Regresi Linier Berganda  
**Regression**

<b>Notes</b>	
Output Created	14-MAY-2024 20:03:04
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Asus GK\OneDrive\Documents\Jawa ban Responden.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	46
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used
	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING PAIRWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y_Total /METHOD=ENTER X1_Total X2_Total X3_Total /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) (*SRESID ,*ZPRED) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) /SAVE PRED ADJPRED MAHAL COOK LEVER RESID DRESID SDRESID SDBETA SDFIT.
Resources	Processor Time
	00:00:02.94

	Elapsed Time	00:00:44.61
	Memory Required	5312 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	16 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	RES_2	Unstandardized Residual
	DRE_1	Deleted Residual
	ADJ_1	Adjusted Predicted Value
	SDR_1	Studentized Deleted Residual
	MAH_1	Mahalanobis Distance
	COO_1	Cook's Distance
	LEV_1	Centered Leverage Value
	SDF_1	Standardized DFFIT
	SDB0_1	Standardized DFBETA for (Constant)
SDB1_1	Standardized DFBETA for X1_Total	
SDB2_1	Standardized DFBETA for X2_Total	
SDB3_1	Standardized DFBETA for X3_Total	

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_Total	46.6739	5.46526	46
X1_Total	43.9565	4.29965	46
X2_Total	23.8696	3.18056	46
X3_Total	50.0435	4.99758	46

### Correlations

		Y_Total	X1_Total	X2_Total	X3_Total
Pearson Correlation	Y_Total	1.000	.293	.497	.789
	X1_Total	.293	1.000	.687	.471
	X2_Total	.497	.687	1.000	.625
	X3_Total	.789	.471	.625	1.000
Sig. (1-tailed)	Y_Total	.	.024	.000	.000
	X1_Total	.024	.	.000	.000
	X2_Total	.000	.000	.	.000
	X3_Total	.000	.000	.000	.
N	Y_Total	46	46	46	46

	X1_Total	46	46	46	46
	X2_Total	46	46	46	46
	X3_Total	46	46	46	46

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_Total, X1_Total, X2_Total <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y\_Total

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.609	3.41763

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

b. Dependent Variable: Y\_Total

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.540	3	284.513	24.359	.000 <sup>b</sup>
	Residual	490.569	42	11.680		
	Total	1344.109	45			

a. Dependent Variable: Y\_Total

b. Predictors: (Constant), X3\_Total, X1\_Total, X2\_Total

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.440	6.156		1.209	.234		
	X1_Total	-.197	.163	-.155	-1.204	.235	.525	1.904
	X2_Total	.183	.250	.107	.733	.468	.411	2.433
	X3_Total	.870	.131	.795	6.640	.000	.606	1.651

a. Dependent Variable: Y\_Total

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1_Total	X2_Total	X3_Total

1	1	3.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.517	.37	.00	.42	.00
	3	.005	28.112	.03	.37	.00	.69
	4	.003	37.501	.60	.63	.58	.30

a. Dependent Variable: Y\_Total

### Casewise Diagnostics<sup>a</sup>

Case Number	Std. Residual	Y_Total	Predicted Value	Residual
27	-3.153	40.00	50.7759	-10.77590

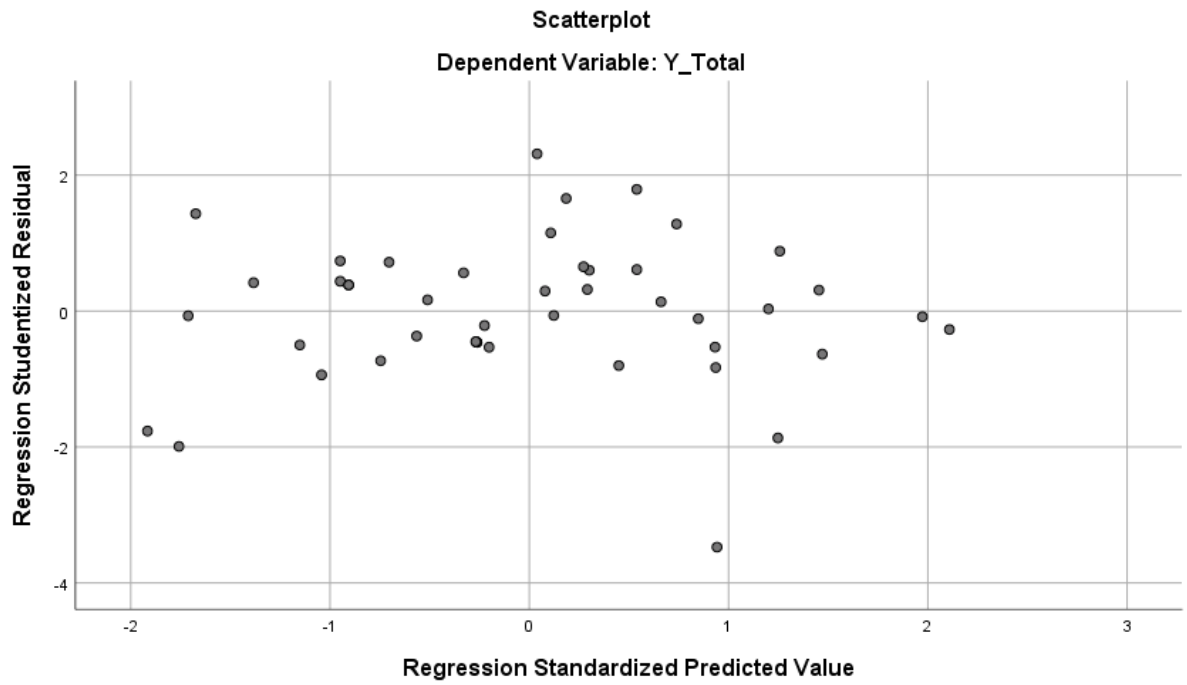
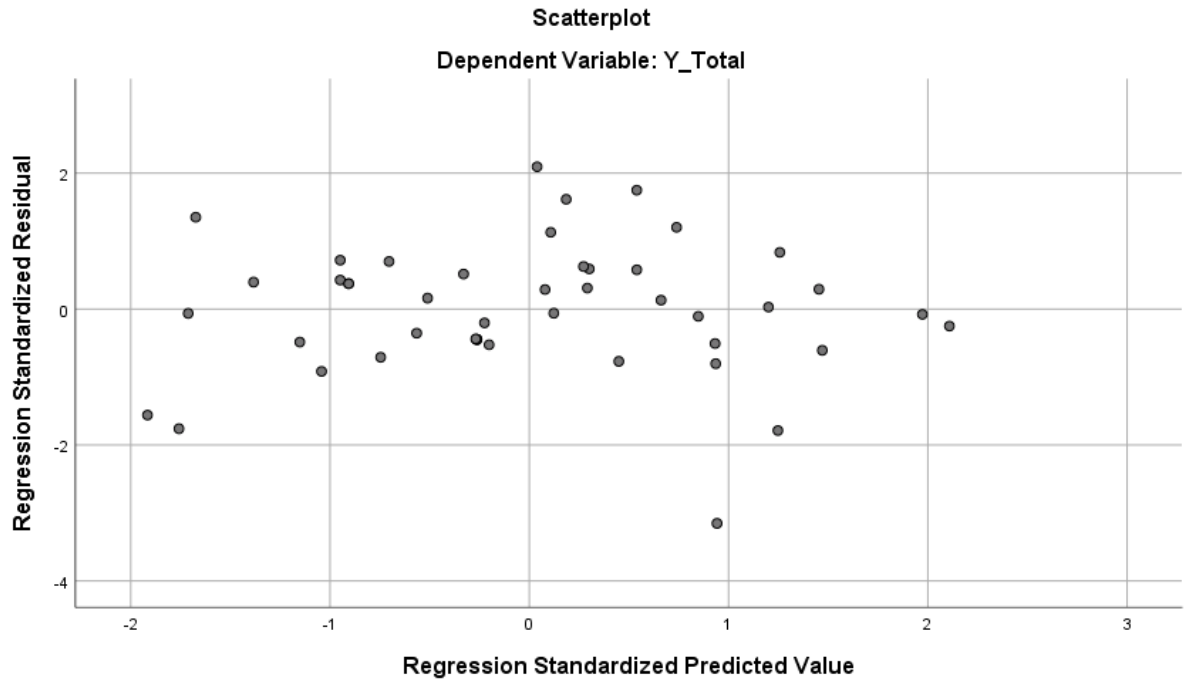
a. Dependent Variable: Y\_Total

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.3301	55.8553	46.6739	4.35518	46
Std. Predicted Value	-1.916	2.108	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.524	1.602	.973	.264	46
Adjusted Predicted Value	38.8070	56.0013	46.7279	4.34087	46
Residual	-10.77590	7.15666	.00000	3.30175	46
Std. Residual	-3.153	2.094	.000	.966	46
Stud. Residual	-3.473	2.314	-.007	1.036	46
Deleted Residual	-13.07517	8.74042	-.05399	3.81010	46
Stud. Deleted Residual	-4.065	2.448	-.019	1.099	46
Mahal. Distance	.079	8.912	2.935	2.194	46
Cook's Distance	.000	.643	.041	.112	46
Centered Leverage Value	.002	.198	.065	.049	46

a. Dependent Variable: Y\_Total

## Charts



## Lampiran 25 Rekapulasi Identitas Responden

Rekapulasi Identitas Responden Penelitian

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Jabatan	Kode
1	Reza Prakoso Widiatmoko, A.md.	Laki-laki	1	31	2	D-III	2	Arsiparis Terampil	5
2	Anna Harlina, S.P	Perempuan	2	47	5	S-1	3	Anggaran	12
3	M. Yani	Laki-laki	1	57	5	S-1	3	Pelaksana	4
4	Ani Wahyuni	Perempuan	2	49	5	S-1	3	Pranata Kearsipan	11
5	Kurlinda	Perempuan	2	44	4	S-1	3	Pengelola Keuangan	13
6	Nurul Amaliah, S.P	Perempuan	2	33	2	S-1	3	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	7
7	Bayu Setya Nugraha, S.P	Laki-laki	1	31	2	S-1	3	Pengawas Mutu Hasil Pertanian	7
8	Istio Wahyu Widodo	Laki-laki	1	43	4	S-2	4	Bidang Perkebunan Berkelanjutan	20
9	Sri Wahyuni, S.E	Perempuan	2	44	4	S-1	3	Pengadministrasi Keuangan	9
10	Sunaryo	Laki-laki	1	52	5	SMA	1	Pengadministrasi Umum	8
11	Muhammad Aprian	Laki-laki	1	49	5	S-1	3	Pengadministrasi Umum	8
12	Mohammad Syapi'i	Laki-laki	1	54	5	SMA	1	Pengadministrasi Perkantoran	10
13	Mega Bharahmawaty	Perempuan	2	43	4	S-1	3	Pengadministrasi Umum	8
14	Azam Karamah, S.E	Laki-laki	1	31	2	S-1	3	Arsiparis Ahli Pertama	6
15	Septian Dwi Cahyo	Laki-laki	1	26	1	S-1	3	PPPK POPT	14
16	Sigit	Laki-laki	1	31	2	S-1	3	POPT Ahli Pertama	15
17	Didik Haryanto	Laki-laki	1	39	3	D-III	2	IFT POPT Terampil	16
18	D. Novandi	Laki-laki	1	45	4	S-2	4	POPT Ahli Pertama	15
19	Dewi Hormala	Perempuan	2	35	2	S-1	3	Pelaksana	4
20	Alvian Husaini	Laki-laki	1	27	1	SMA	1	Pelaksana	4
21	Mispah	Perempuan	2	57	5	SMA	1	Pelaksana	4
22	Eka Re	Perempuan	2	52	5	S-1	3	UPTD BPP	22
23	Hildarla Fitriana	Perempuan	2	54	5	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
24	Buhairi, S.P	Laki-laki	1	40	3	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
25	Nur Chamim	Laki-laki	1	47	5	S-2	4	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
26	Rini Astuti	Perempuan	2	37	3	S-1	3	Pelaksana	4
27	Fridolin Nino Tito	Laki-laki	1	33	2	SMA	1	Pemula-POPT	17
28	Yuni	Perempuan	2	52	5	S-1	3	Pelaksana	4
29	Eka Rini Elvianti	Perempuan	2	52	5	S-1	3	Kepala UPTD	1
30	Edi Sopian, S.P	Laki-laki	1	44	4	S-1	3	Pengadministrasi Umum	8
31	Buhairi	Laki-laki	1	42	4	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
32	Murdiana	Perempuan	2	57	5	SMA	1	Pengadministrasi Umum	8
33	Nurhasanah	Perempuan	2	53	5	S-1	3	Pelaksana	4
34	Adhe Firmansyah	Laki-laki	1	35	2	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
35	Muktianur	Laki-laki	1	28	1	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
36	Syafran Hudi	Laki-laki	1	39	3	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
37	Yeyen Sulistyohati	Perempuan	2	57	5	S-1	3	Kusubag TU	2
38	M. Reza Pahlevi	Laki-laki	1	44	4	S-1	3	Pengelola Program dan Laporan	18
39	Hendro Wantoro	Laki-laki	1	41	4	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
40	M. Kadafi	Laki-laki	1	38	3	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
41	Ghina Husna	Perempuan	2	28	1	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
42	Wahyu Sustina Awaliah	Laki-laki	1	42	4	S-1	3	Pengelola Kelembagaan Benih	19
43	Sugiyono	Laki-laki	1	45	4	SMA	1	Bidang Perkebunan Berkelanjutan	20
44	Ali Nurdin	Laki-laki	1	34	2	SMA	1	Pengadministrasi Umum	8
45	Ramli	Laki-laki	1	36	3	SMA	1	Bidang Pengolahan dan Pemasaran	21
46	Abdul Rahman	Laki-laki	1	35	2	SMA	1	Pengadministrasi Umum	8

Laki-Laki	1	25 s/d 30	1	SMA	1	Kepala UPTD	1
Perempuan	2	31 s/d 35	2	D-III	2	Kusubbag. TU	2
		36 s/d 40	3	S-1	3	Pengawas Benih Tanaman Pertama	3
		41 s/d 45	4	S-2	4	Pelaksana	4
		46 Keatas	5			Arsiparis Terampil	5
						Arsiparis Ahli Pertama	6
						Pengawas Mutu Hasil Pertanian	7
						Pengadministrasi Umum	8
						pengadministrasi Keuangan	9
						Pengadministrasi Perkantoran	10
						Pranata Kearsipan	11
						Penyusun Rencana Kegiatan & Anggaran	12
						Pengelola Keuangan	13
						PPPK POPT	14
						POPT Ahli Pertama	15
						IFT POPT Terampil	16
						Pemula POPT	17
						Pengelola Program & Laporan	18
						Pengelola Kelembagaan Benih	19
						Bidang Perkebunan Berkelanjutan	20
						Bidang Pengolahan & Pemasaran	21
						UPTD BPP	22

