

Andre Ray
Nendra_2011102431264_Penga
ruh Pelatihan, Komitmen dan
Motivasi terhadap kinerja
pegawai di Dinas Perkebunan
Provinsi Kalimantan Timur

by turnitin.com

Submission date: 28-Jun-2024 08:17PM (UTC+0100)

Submission ID: 236190638

File name:

Andre_Ray_Nendra_2011102431264_Pengaruh_Pelatihan_Komitmen_dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Pegawai_di_Dinas_Perkebunan_Provinsi_Kalimantan_Timur-1.pdf (414.77K)

Word count: 10253

Character count: 51697

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).

Syahruddin *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) menunjukan 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 (Adziah & Meifida Ilyas, 2021) menemukan bahwa komitmen meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Menurut temuan (Puspitasari & Yunianto, 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. Meningkatkan 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 dan antisipasi 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. Pelatihan, motivasi, dan komitmen tinggi dapat berdampak positif pada kinerja pegawai di dalam sebuah instansi harus dikelola 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 mempengaruhi 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.
- H5 : Diduga bahwa variabel motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- H6 : Diduga bahwa variabel pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh sangat besar 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.

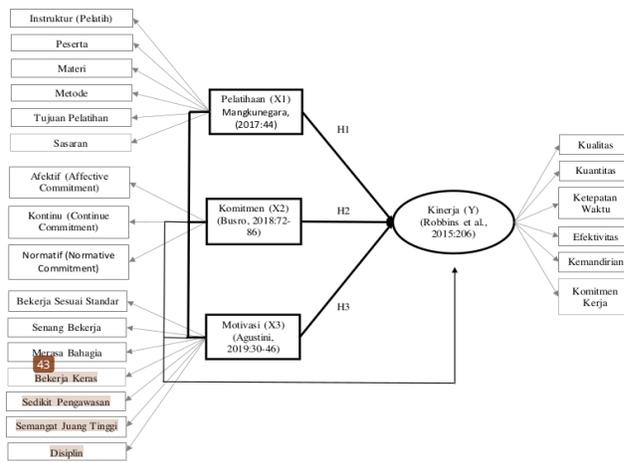
Dengan asumsi di atas, disimpulkan penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah pelatihan, komitmen, dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kalimantan Timur.

1.7 Kerangka Berpikir

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



18
: Variabel Dependen



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



: Arah dari Variabel ke Indikator

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 nilainya. 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 47 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, yaitu:

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

48 terangan:

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 onjek penelitian dengan menggunakan penyebaran kuesioner dalam mengumpulkan data primer. (Hikmawati, 2020:18).
- b. Data sekunder manunjukkan 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 metodelis 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 menjauihi 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

Keterangan	Beban Nilai
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 ditunjukkan 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 pertanyaannya 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. **16** Alat yang digunakan 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 Reliabilitas

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).

18 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 heteroskedastisitas

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, Y , dan variabel independen, atau X 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_1 = Pelatihan
- X_2 = Komitmen
- X_3 = Motivasi
- a = konstanta atau parameter sebagai rata-rata nilai Y jika nilai X_1 , X_2 dan X_3 ialah 0
- b_1 = koefisien regresi atau parameter yang koefisien variabel X_1
- b_2 = koefisien regresi atau parameter yang koefisien variabel X_2
- b_3 = koefisien regresi atau parameter yang koefisien variabel X_3

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 ujiannya:

- a. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, H_0 diterima. Dalam kondisi seperti itu, berarti variabel X kurang mampu menjelaskan variabel Y .
- b. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, H_1 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_1 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

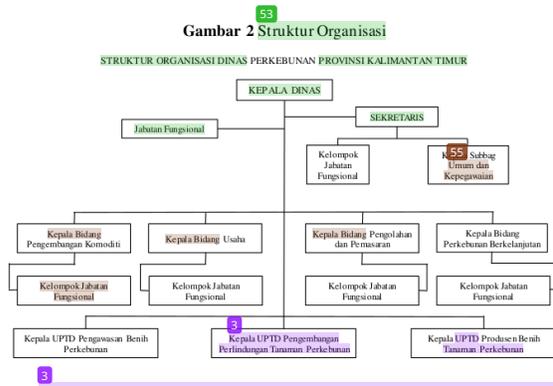
3.1 Hasil Analisis

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 Pertanian 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

	42			19
Komitmen (X2)	X1.8	0,774	0,2907	Valid
	X1.9	0,798	0,2907	Valid
	X1.10	0,721	0,2907	Valid
	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
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 Reliabilitas

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

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	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 sebagai berikut tersajikan:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

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

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. 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 Komitmen memiliki nilai VIF 2,433, 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.

68

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 Linieritas⁶⁹ 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.

21

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

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

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Korfasien Regresi	Sig.
1	Konstanta	6,156	0,234
2	Pelatihan	0,163	0,235
3	Komitmen	0,250	0,68
4	Motivasi	0,131	0,000

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	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Unstandardized Coefficients		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
			Beta	t		
1	(Constant) 7,440	6,156		1,209	2,34	
	X1 Total -1,97	,163	-.155	-	,235	5,25
	X2 Total ,183	,250	,107	,733	,468	4,11
	X3 Total ,870	,131	,795	6,640	,000	6,06

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 ^b
	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 R²

Tujuan dilakukannya uji R² adalah menjawab “variabel motivasi lebih berpengaruh daripada variabel pelatihan dan komitmen pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Uji R² disajikan:

Tabel 14 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.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%).

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 heteroskedastisitas, dan tidak dalam keadaan linier multikolinierita. Hasil uji menunjukkan keadaan normal, yakni tidak terjadi multikolinieritas maupun heteroskedastisitas.

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, (Anggono & Hwee, 2024) menghasilkan pelatihan memiliki pengaruh negatif kepada kinerja karyawan.

Uji hipotesis variabel komitmen menghasilkan nilai t_{hitung} 0,733 menunjukkan nilai t_{hitung} < t_{tabel} (0,733 < 1,680). Maka, disimpulkan Ho 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, (Puspitasari & Yunianto, 2024) menghasilkan komitmen tidak memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

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. 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%).

BAB 4 PENUTUP

4.1 Simpulan

Terdapat kesimpulan penelitian, ialah

1. Variabel pelatihan dan komitmen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
3. Variabel Pelatihan, komitmen, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
4. Variabel motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
5. Variabel pelatihan, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur memiliki pengaruh senilai 0,635 (63,5%).

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 46 responden, apabila sampel melebihi dari 46 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. Diharapkan dapat melakukan pemerataan pelatihan pada organisasi terkait, organisasi tataleksana dan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur guna menyamakan persepsi terkait dengan pelatihan pegawai.
2. Diharapkan jajaran pimpinan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dapat memberikan motivasi kepada pegawainya untuk meningkatkan motivasi pegawainya dengan membuat *workshop* motivasi *building*.
3. Diharapkan dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan variabel lainnya untuk digunakan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan lainnya.

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*.
- 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*. Pelayanan 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 Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*. F. 33. *Atlas 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., & Ke 29 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.)).

- 70
Pradana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Books, Pascal.
- 39
Puspitasari, P., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal). 5(1), 1370–1378.
- 66
Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta : Selemba Empat.
- 23
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.
- 52
Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. In Tahta Media Group.
- 19
Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syahrudin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS* (V. Mandailina, M. Ibrahim, & H. R. P. Negara (eds.)). Penerbit CV. Pena Persada.
- 27
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.
- 14
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.
- 60
Syahrudin, Hermanto, & Kusuma, A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 2, 171–181.
- 31
Trisnadewi, N. K. A., & Suputra, G. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1231–1242.
- 33
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.
- 12
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.
- 13
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.
- 15
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.
- 7
Zaeni, N., Walda, & Ayu, M. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 4(2), 276–292.
- 46
Zahriyah, A., Supriani, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. In Mandala Press.

Andre Ray Nendra_2011102431264_Pengaruh Pelatihan,
Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas
Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	html.pdfcookie.com Internet Source	1%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	disbun.kaltimprov.go.id Internet Source	1%
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
7	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1%
8	id.123dok.com Internet Source	<1%
9	Agung Anggriawan, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH PENEMPATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL KOTA PALU)", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2016 Publication	<1%
10	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1%
11	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1%

12	internationalpublisher.id Internet Source	<1 %
13	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
14	ejournal.unma.ac.id Internet Source	<1 %
15	j-innovative.org Internet Source	<1 %
16	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
19	doku.pub Internet Source	<1 %
20	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
21	www.scribd.com Internet Source	<1 %
22	Submitted to Frederick University Student Paper	<1 %
23	ejurnal.kampusakademik.co.id Internet Source	<1 %
24	ojs.jekobis.org Internet Source	<1 %
25	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
27	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
28	www.prin.or.id Internet Source	<1 %
29	www.researchgate.net Internet Source	<1 %

<1 %

30 issuu.com
Internet Source

<1 %

31 repository.unpas.ac.id
Internet Source

<1 %

32 repository.iainpare.ac.id
Internet Source

<1 %

33 jurnal.unismuhpalu.ac.id
Internet Source

<1 %

34 ejournal.upm.ac.id
Internet Source

<1 %

35 digilib.uinsa.ac.id
Internet Source

<1 %

36 jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id
Internet Source

<1 %

37 ukitoraja.id
Internet Source

<1 %

38 Yeti Indrawati, Suratini Suratini, Achmad Idrus, Arry Pongtiku, Irwan Adam Labo. "PERAN SEMANGAT KERJA UNTUK MENGATASI GAP ANTARA PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA", *The Journal of Business and Management Research*, 2021
Publication

<1 %

39 journal.yrpiaku.com
Internet Source

<1 %

40 jurnal.itscience.org
Internet Source

<1 %

41 repository.unibos.ac.id
Internet Source

<1 %

42 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

<1 %

43 ojs.uma.ac.id
Internet Source

<1 %

44	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
45	docplayer.info Internet Source	<1 %
46	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
47	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
48	id.scribd.com Internet Source	<1 %
49	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
50	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
51	journal.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %
52	jurnal.upmk.ac.id Internet Source	<1 %
53	kesehatan.kaltimprov.go.id Internet Source	<1 %
54	ojs.stiami.ac.id Internet Source	<1 %
55	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
57	www.ilomata.org Internet Source	<1 %
58	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
59	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
60	economics.pubmedia.id Internet Source	<1 %
61	ejournal.unkhair.ac.id	

	Internet Source	<1 %
62	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
63	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
64	journal.unita.ac.id Internet Source	<1 %
65	pasca-umi.ac.id Internet Source	<1 %
66	repofeb.undip.ac.id Internet Source	<1 %
67	www.jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
68	akt.febi.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
69	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
70	journal.iaisambas.ac.id Internet Source	<1 %
71	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1 %
72	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
73	Syarifuddin Nursyamsu, Syamsul Bachri Daeng Parani, Suryadi Hadi. "PENGARUH EKUITAS MEREK TERHADAP REPURCHASE INTENTION HANDPHONE MEREK SAMSUNG KEPADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERISTAS TADULAKO DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2015 Publication	<1 %
74	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
75	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %

76 journal.uin-alauddin.ac.id
Internet Source

<1 %

77 repository.stienobel-indonesia.ac.id
Internet Source

<1 %

78 idoc.pub
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

Andre Ray Nendra_2011102431264_Pengaruh Pelatihan, Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25
