

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PENYULUH PETANI DI ACEH BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
memenuhi syarat-syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

OLEH:

DELLA JUWITA SARI
NIM: 1705906020045



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH ACEH BARAT
2022**



Meulaboh, 12 Desember 2022

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah menyetujui skripsi saudara :

Nama : Della Juwita Sari

Nim : 1705906020045

Dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh
Petani Di Aceh Barat

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Mengesahkan :
Pembimbing

Chairiyaton, S.E., M.Si.
NIDN:0101017909

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. T. Zulham, S.E., M.Si.
NIP. 196002121989031003

Ketua Jurusan Manajemen

Muzakir, S.E., M.Sc.
NIP. 19911111201903011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI

Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59 Telp.: 0655-7110535
Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 12 Desember 2022

Program Studi : Ekonomi Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa kami telah menyetujui skripsi saudara :

Nama : Della Juwita Sari

Nim : 1705906020045

Dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Penyuluh Petani Di Aceh Barat

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian pada Tanggal 07 Desember 2022.

Menyetujui:

Komisi Ujian

1. Ketua Sidang : Ivon Jalil, S.M.M.
2. Anggota I : Chairiyaton, S.E., M.Si.
3. Anggota II : Muzakir, S.E., M.M.

Tanda Tangan

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Muzakir, S.E., M.Sc
NIP. 19911111201903011

LEMBARAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Della Juwita Sari

NIM : 1705906020045

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Petani Di Aceh Barat” yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun, sekian terima kasih.

Meulaboh, 12 Desember 2022
Saya yang membuat pernyataan,



Della Juwita Sari
1705906020045

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR**

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Teuku Umar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Della Juwita Sari

NIM : 1705906020045

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Teuku Umar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PENYULUH PETANI DI ACEH BARAT

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Teuku Umar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Meulaboh, 12 Desember 2022
Yang menyatakan



Della Juwita Sari
1705906020045

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan kepada saya, akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Alam Nabi besar Muhammad SAW.

*Barang siapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga
(HR. Muslim)*

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada yang tersayang dan istimewa yaitu :

Ayah dan Ibu tercinta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ayah (Nurman) dan Ibu (Ainirwana) yang telah memberikan kasih sayang, serta dukungan, ridho, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal membuat ibu dan ayah bangga dan bahagia, maaf selama ini belum bisa berbuat lebih. Untuk Ayah dan Ibu yang selalu membuat saya termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang serta mendoakan saya, selalu menasehati serta selalu meridhoi saya ketika melangkah menuju hal yang lebih baik kedepannya.

Terima kasih Ayah... Terima kasih Ibu...

Sebagai tanda terimakasih, saya persembahkan karya kecil ini kepada Abang saya (Ade Kurniawan) yang menjadi penyemangat hidup dan penguat dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga doa dan semua hal yang terbaik yang engkau berikan menjadikan saya orang yang lebih baik pula.. Terima kasih..

Akhirnya sebuah langkah usai sudah, satu cita telah tergapai. Namun.. Ini bukan akhir dari perjalanan, melainkan awal perjuangan.

Semoga kita semua selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

Wassalam

KATA PENGANTAR

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW, puji Syukur yang telah membawa risalah islam sebagai petunjuk bagi seluruh umat manusia. Beserta keluarga dan beserta para sahabat sekalian.

Penulis berupa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Petani di Aceh Barat.**” Sebagai penulis skripsi ini, bertujuan menyelesaikan tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Prodi studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Teuku Umar.

Mengingat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis maka penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak guna perbaikan di masa mendatang.

Pada kesempatan ini, dengan rasa haru dan bahagia, perkenankan penulis dengan segenap kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya ke pada pihak yang telah memberikan bimbingan, semangat, bantuan, dan motivasi selama perkuliahan hingga menyusun skripsi ini sampai selesai. Rasa terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

- 1) Bapak Dr. Ishak Hasan, M.Si Selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh.
- 2) Bapak Prof. Dr.T.Zulham, SE.M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
- 3) Bapak Muzakir,S.E.,M.Sc Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
- 4) Bapak Damrus,,SE.,M.Si Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
- 5) Ibu Chairiyaton,S.E.,M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, untuk memberikan bimbingan dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
- 6) Terima kasih kepada seluruh Dosen-dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan dan memberikan ilmu ke pada penulis.
- 7) Terima kasih kepada para penyuluh petani di Aceh Barat untuk mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

- 8) Terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Ayah Nurman dan Ibu Ainirwana yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh perjuangan serta kasih sayang yang begitu besar serta doa, dukungan dan semangat yang kuat sehingga saya bisa menyelesaikan perkuliahan sampai selesai.
- 9) Terima kasih kepada pihak-pihak yang tulisannya penulis kutip sebagai referensi dalam menyusun penelitian ini
- 10) Terima kasih kepada sodara, sahabat, teman-teman seperjuangan dan orang-orang sekitar yang telah membantu, memberikan arahan, saran dan ilmu dan semangat bagi penulis, semoga Allah membalas semua kebaikan dan di berikan kemudah urusannya.

Saya sebagai penulis menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis terima dengan senang hati.

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga segala bentuk bantuan dan masukan dari berbagai pihak akan di balas berlipat ganda dan dijadikan sebagai amal ibadah di sisi Allah.

Meulaboh, 15 September 2021

DELLA JUWITA SARI

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on the performance of farmer extension workers. Population in this study 67 extension workers, the sample taken in this study was 67 extension workers. The method used in taking samples in this research population is saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Based on the results of the study it is known that the calculation of the t test on the motivation variable is obtained t count and t table is $45.432 > 2,9996$ to a significant degree $0,000$. It means that the variable of work motivation affects the performance of farmer extension workers. Work discipline variable obtained t count and t table $-1.421 < 2,9996$ to a significant degree $0,160$. It means that the discipline variable has no effect on the performance of farmer count = 14.773 significantly 0.000 , while f table = 0.005 is as big as 3.16 where f count $>$ f table that is $(14.773 > 3.99)$. Because the independent variable has a significant effect on the error rate $\alpha = 5\%$. This means that H_0 is rejected. H_a is accepted, so it can be concluded that the discipline variable (X_1) and work motivation (X_2) simultaneously affect the performance of farmer extension workers (Y).

Keywords : Work discipline, work motivation, farmer extension performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja penyuluh petani. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 penyuluh, Sampel yang di ambil dalam penelitian ini 67 penyuluh. Metode yang di gunakan dalam mengambil sampel pada populasi penelitian ini yaitu sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perhitungan uji t pada variabel Motivasi diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $45.432 > 2,9996$ pada derajat signifikan 0.000. Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh petani. Variabel Disiplin Kerja diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $-1.421 < 2,9996$ pada derajat signifikan 0,160. Artinya variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani. Nilai $f_{hitung} = 14,773$ dengan signifikan 0.000, sedangkan $F_{tabel} = 0.005$ adalah sebesar 3,99 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($14.773 > 3,99$). Karena pada variabel bebas berpengaruh secara signifikan pada tingkat kesalahan $\alpha=5\%$. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani (Y).

Kata kunci : Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja Penyuluh Petani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRACT	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kinerja Penyuluh Petani.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	15
2.1.2 Pengertian Kinerja Penyuluh Petani	17
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja	19
2.2 Motivasi Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	21
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.3 Disiplin Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	25
2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	26
2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	26
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Sampel	31
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	34
3.5 Metode Analisa dan Rancangan Pengujian Hipotesis.....	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1 Kecamatan Lokasi Penelitian.....	46
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Karakteristik Responden	47
4.2.2 Statistik Deskriptif	50
4.2.3 Uji Validitas	52
4.2.4 Uji Reabilitas	53
4.3 Analisis Data	54
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.3.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4 Pengujian Hipotesis	58
4.4.1 Uji t	58
4.4.2 Uji F	60
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.5.1 Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja penyuluh petani.....	61
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
BIODATA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Luas Tanah, Luas Panen, Produksi, dan Produktivitas Kabupaten Aceh Barat Tahun 2019.....	7
Tabel 1.2 Rekap Luas Tanam, Luas panen, Produksi, dan Produktivitas Kabupaten Aceh Barat Tahun 2020.....	7
Tabel 1.3 Rekap Luas Tanam, Luas Panen, Produksi dan Produktivitas Kabupaten Aceh Barat Tahun 2021.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Jumlah Penyuluh Di Setiap Kecamatan Di Kabupaten Aceh Barat....	31
Tabel 3.2 Populasi Dan Sampel	32
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian Motivasi	37
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian Displin Kerja.....	38
Tabel 3.5 Operasional Variabel Penelitian Kinerja Penyuluh Petani	38
Tabel4.2 Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Jabatan Responden Menurut Jabatan Responden.....	48
Tabel4.3 Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Jenis Usia Responden	49
Tabel 4.5 Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Pendidikan Responden.....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Penyuluh Petani	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	53
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.12 Koefesien Deretminasi(R^2)	55
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.14 Uji t	59
Tabel 4.15 hasil Pengujian Hipotesis Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Normal Plot Of Regresion.....	56
Gambar 4,2 Histogram.....	56
Gambar 4.3 Scatterplot.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	68
Lampiran 2 : Data Mentah	71
Lampiran 3 : Hasil Output SPSS Regresion	77
Lampiran 4 : Tabel F.....	88
Lampiran 5 : Tabel r.....	89
Lampiran 6 : Tabel t.....	91
Lampiran 9 : Dokumentasi Penel.....	93

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertanian merupakan salah satu sektor yang sangat dominan dalam pendapatan masyarakat di Indonesia karena mayoritas penduduk Indonesia bekerja sebagai petani. Namun produktivitas pertanian masih jauh dari harapan. Salah satu faktor penyebab kurangnya produktivitas pertanian adalah sumber daya manusia yang masih rendah dalam mengolah lahan pertanian dan hasilnya (Mursidi, 2014). Subsistem lembaga panjang berupa kegiatan penyuluhan merupakan salah satu subsistem yang cukup besar agar dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan pertanian khususnya tanaman padi di Indonesia karena sebagai proses bimbingan dan pendidikan nonformal bagi petani. Kegiatan penyuluhan ini sangat penting yang bertujuan untuk meningkatkan aspek kognitif (pengetahuan), efektif (sikap mental), dan psikomotorik (keterampilan). Penyuluhan pertanian tidak hanya memberikan sebuah proses penyampaian informasi saja, tetapi dapat menjadi wadah sarana konsultasi, pelatihan, dan aktivitas lain yang dapat mengubah perilaku para petani agar lebih handal dan sejahtera (Alam & Velayati, 2020). Penyuluhan pertanian dapat dikatakan sebagai ilmu sosial yang mempelajari sistem serta proses perubahan yang terjadi pada individu dan masyarakat supaya terwujud perubahan yang jauh lebih baik dalam bidang pertanian.

Penyuluh pertanian di Indonesia telah ada sejak jaman kolonial Belanda hingga saat ini. Seperti yang dijelaskan dalam UU SP3K, penyuluhan diselenggarakan berdasarkan demokrasi, manfaat, kesetaraan, keterpaduan, keseimbangan, keterbukaan, Kebijakan pemberian bantuan dari pemerintah

(pupuk atau alat mesin pertanian), penyuluh membantu petani dalam mengajukan permintaan bantuan tersebut kepada pemerintah daerah dan pemerintah pusat melalui dinas pertanian. Implikasinya jika hal tersebut tidak dilakukan dengan baik maka akan menimbulkan gesekan baik antara penyuluh dan petani maupun antar petani itu sendiri. (Vintarno et al., 2019). Menurut (Alam & Velayati, 2020) menyatakan bahwa penyuluhan merupakan jasa layanan dan informasi agribisnis yang dilakukan melalui proses pendidikan non formal untuk petani dan pihak-pihak terkait yang memerlukan agar kemampuannya berkembang secara dinamis sehingga jasa layanan penyuluhan yang dibuat harus bermutu agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan sasaran penyuluhan pada waktu yang diperlukan. Penyuluh harus memiliki komunikasi dua arah yaitu mampu menyampaikan (berbicara dan menulis) dan mampu menerima (mendengar dan membaca). Oleh karena itu, kualifikasi seorang penyuluh sangat penting untuk diperhatikan.

Dalam (R. K. Lubis, 2019) Agar kegiatan penyuluhan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan sumber daya penyuluh yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik dalam bidang pertanian, lapangan, sarana, prasarana, pendanaan serta status kelembagaan yang kuat sangat perlu agar kinerja dapat tepat guna (efektif) dan berhasil guna (efisien) dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan. Menurut (Vintarno et al, 2019) Dalam kaitannya dengan pertanian, penduduk pedesaan sebagian besar menggantungkan hidupnya melalui pertanian. Dengan potensi yang besar di bidang pertanian, tentunya hal ini perlu dukungan sumber daya penyuluh pertanian yang unggul untuk mendukung program pemerintah dibidang pertanian serta mampu mendorong dan membantu

petani agar merubah kehidupan petani menjadi sejahtera. Secara umum, jasa penyuluhan pertanian seharusnya berkontribusi terhadap perbaikan mata pencaharian untuk semua kelompok petani serta untuk meningkatkan produksi pelestarian fungsi lingkungan hidup (Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 03 Tahun 2018 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Penyuluhan Pertanian). Perlu dilakukan pengembangan potensi sumber daya manusia penyuluh pertanian.

Komponen pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah: (1) learning, proses di mana seseorang memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan sikap. Ini melibatkan modifikasi perilaku melalui pengalaman serta metode yang lebih formal untuk membantu orang belajar di dalam atau di luar tempat kerja; (2) development, pertumbuhan atau perwujudan kemampuan dan potensi seseorang melalui penyediaan pengalaman belajar dan pendidikan; (3) training, aplikasi sistematis dari proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara memuaskan; dan (4) education, pengembangan pengetahuan, nilai-nilai dan pemahaman yang diperlukan dalam semua aspek kehidupan dari pada pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang-bidang kegiatan tertentu Armstrong dan Taylor (2013:284).

Lesmana et al., n.d, (2016) Mengatakan tujuan dan sasaran penyuluhan pertanian sangat jelas untuk pertanian di Indonesia. Pemberdayaan petani hingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan memberikan perlindungan hukum dan keadilan menjadi point penting yang juga diperhatikan pemerintah. Aspek social

dalam perlindungan dan keadilan diimplementasikan oleh lembaga atau Dinas terkait serta PPL. Melalui PPL sebagai ujung tombak, dalam interaksinya kepada petani harus mampu memberikan keadilan. Misalnya, dalam melaksanakan kunjungan ataupun rapat kelompok tani, penyuluh harus memberikan informasi, edukasi dan advokasi yang benar kepada semua petani tanpa pandang bulu. Kenyataannya tidak semua penyuluh mempunyai kemampuan, keterampilan dan semangat kerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, pemberian gizi pegawai, pelatihan dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan dan ada juga yang tidak. Hal ini bisa dipahami karena masing-masing individu penyuluh mempunyai latar belakang pendidikan, pengalaman, motivasi, kemampuan dasar, dan hal lainnya yang berbeda, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Oleh karena itu kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi, sangat dibutuhkan.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan perwujudan diri dari pelaksanaan tugas pokok seorang penyuluh sesuai dengan patokan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seorang penyuluh pertanian dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila sudah melaksanakan tugas pokok menurut standar tertentu. Berdasarkan Undang-Undang No.16 Tahun 2009 bahwa yang menjadi tugas pokok penyuluh pertanian adalah menyiapkan, melaksanakan, mengevaluasi, melaporkan dan mengembangkan kegiatan penyuluhan. Kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh umur penyuluh, jumlah pelatihan, masa kerja

dan jumlah petani binaan. Keempat faktor ini melekat pada diri penyuluh yang secara tidak langsung memberikan sumbangsih yang sangat besar bagi kinerjanya (R. A. Lubis, 2014).

Kabupaten Aceh Barat memiliki 12 kecamatan dan terdapat lahan pertanian yang sangat luas dan di setiap kecamatan terdapat beberapa Mukim dan juga terdapat beberapa gampong. Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada 5 Kecamatan pada anggota penyuluh petani di Balai Penyuluhan Pertanian BP3K BPP Kaway XVI, Meureubo, Samatiga, Woyla dan Woyla Barat, karena terdapat anggota penyuluh yang lebih banyak dari kecamatan yang lain dan lahan yang cukup luas dan sebagian besar masyarakat berkerja sebagai petani dan terdapat penurunan hasil produksi pada tahun 2021 pada 5 kecamatan tersebut. Para penyuluh bekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tempat dan tanggung jawab yang telah di berikan oleh ketua koordinatnya di kecamatan masing-masing. Para penyuluh petani lebih sering turun langsung ke lapangan untuk membimbing dan mengetahui bagaimana kondisi di lapangan untuk memaksimalkan cara pengolahan lahan dan memberikan pupuk dan memberikan bibit yang bagus. Para penyuluh dan petani juga sering melakukan musyawarah di balai penyuluhan di kecamatan masing-masing untuk di berikan bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan, semangat ,informasi agar mampu mengubah pola berfikir petani agar inovatif dan cara kerja petani agar lebih baik lagi untuk meningkatkan kualitas petani dan hasil produksinya. Para kinerja penyuluh petani sangat berperan penting untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat khususnya bagi petani itu sendiri, karena jika dilihat masalah utamanya bagi petani kurangnya ilmu pengetahuan dan keterampilan karena para

petani rata-rata tamatan pendidikan sekolah menengah kebawah, maka dari itu para kinerja penyuluh petani sangat berperan penting bagi para kelompok tani yang ada di Kabupaten Aceh Barat.

Para kinerja penyuluh harus memiliki sikap tanggu jawab untuk patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan agar segala tugas-tugas penyuluh seperti persiapan penyuluh, pelaksanaan kegiatan penyuluh, pengembangan penyuluh petani, evaluasi dan pelaporan kegiatan penyuluhan dan kegiatan lainnya baik yang di dalam maupun di lapangan bisa terlaksana dengan baik dan selesai dengan tepat waktu. Para penyuluh juga perlu mendapatkan dorongan dalam berkerja seperti mendapatkan berbagai fasilitas yang memadai di kantor mau pun di di lapangan, mendapatkan bonus bagi penyuluh yang mampu meningkatkan mutu petanian, dan membuat seminar/pelatihan bagi para penyuluh agar bisa mendapatkan wawasan yang lebih luas lagi dalam penyuluhan untuk petani dan memiliki pimpinan yang bisa tanggap dalam merespon segala kekurangan dan keperluan bagi para kinerja. Maka dari itu, akan membuat para kinerja semangat dan terdorong dalam melaksanakan segala tugasnya dalam membimbing petani untuk mencapai kesejahteraan untuk kehidupan petani kedepannya di Kabupaten Aceh Barat.

Berikut adalah tabel selama 3 tahun 2019, 2020 dan 2021 rekap luas tanah, luas panen, produksi, produktivitas Padi di beberapa kecamatan di Aceh Barat:

Tabel 1.1 Rekap Luas Tanah, Luas Panen, Produksi, dan Produktivitas Padi Kabupaten Aceh Barat Tahun 2019

No	Kecamatan	Luas Tanam (Ha)	Luas Panen (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Samatiga	1,689.30	1,711.70	10,367.80	6.06
2	Woyla	2,432.80	2,421.10	18,097.50	7.47
3	Woyla Barat	1,665.00	1,664.00	10,047.30	6.04
4	Kaway XVI	3,875.90	3,875.90	23,854.60	6.15
5	Meureubo	1,780.80	1,732.10	10,125.20	5.85

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kab. Aceh Barat 2019

Tabel 1.2 Rekap Luas Tanam, Luas panen, Produksi, dan Produktivitas Padi Kabupaten Aceh Barat Tahun 2020

No	Kecamatan	Luas Tanam (Ha)	Luas Panen (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Samatiga	1,823.60	2,115.50	16,186.50	7.65
2	Woyla	1,965.70	2,919.30	21,334.50	7.31
3	Woyla Barat	1,230.00	1,565.70	10,547.38	6.74
4	Kaway XVI	3,465.20	4,175.60	31,255.40	7.49
5	Meureubo	828.10	1,286.40	10,084.00	7.84

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kab. Aceh Barat 2020

Tabel 1.3 Rekap Luas Tanam, Luas Panen, Produksi dan Produktivitas Padi Kabupaten Aceh Barat Tahun 2021

No	Kecamatan	Luas Tanam (Ha)	Luas Panen (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Samatiga	1,635.80	1,829.40	12,934.70	7.07
2	Woyla	1,485.00	1,689.00	11,324.00	6.70
3	Woyla Barat	1,011.10	1,282.00	8,510.20	6.64
4	Kaway XVI	2,005.60	2,761.70	20,640.30	7.47
5	Meureubo	1,017.90	1,017.90	7,722.00	7.59

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura kab.Aceh Barat 2021

Motivasi adalah kegiatan mendorong atau memberi semangat kerja pada seseorang, agar mau bekerja secara optimal agar guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, sehingga dapat diharapkan setiap karyawan atau pegawai dapat bekerja keras serta antusias untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Achmad et al, 2018). Dari tabel di atas, terdapat penurunan hasil produksi di beberapa kecamatan, salah satu penyebabnya kurangnya bimbingan dari penyuluh untuk itu motivasi sangat penting untuk para kinerja penyuluhan petani karena anggota penyuluh bukan hanya mendorong diri sendiri untuk berkerja tetapi memberikan motivasi juga kepada para kelompok tani yang berada di kecamatan masing-masing.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan yang berusaha mengarahkan karyawan atau pegawai untuk mematuhi peraturan dalam meningkatkan prestasi kerja dan mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pegawainya karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut, maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya (Achmad et al., 2018).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin akan merusak sistem kerja dan dapat berdampak negatif bagi kinerja mereka dan kinerja organisasi (Tulung, 2018). Disiplin kerja sangat mempengaruhi hasil kerja para penyuluh petani di Aceh Barat, dengan mereka mengerjakan tugas-tugas yang sudah di rencanakan atau sudah di musyawarahkan sesama anggota penyuluh atau kelompok tani, jika disiplin dalam waktu mengerjakan semua tugas sesuai prosedur maka akan tercapainya target dan hasil kerja yang memuaskan.

Maka dari itu para penyuluh harus di berikan motivasi yang kuat dan memiliki kedisiplinan dalam diri masing-masing karena peran penyuluh sangat penting bagi para petani, dengan adanya para penyuluhan dapat tercapainya segala visi dan misi yang telah di rencanakan. Apabila jika para penyuluh mampu memberikan ide-ide yang bagus dalam meningkatkan kualitas petani dan mampu mengembangkan ide tersebut dan berhasil maka sangat berdampak baik bagi para penyuluh petani di kecamatan lainnya akan termotivasi dan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kualitas kinerja penyuluh terhadap petanian di kecamatan masing-masing di Aceh Barat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Petani Di Aceh Barat**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas yang di jelaskan secara secara singkat oleh penulis, maka muncul pertanyaan yang akan di jawab melalui penelitian ini ialah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani Aceh Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani Aceh Barat?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani Aceh Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini tidak lain adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani di Aceh Barat
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani di Aceh Barat
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani di Aceh Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, maka di harapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Salah satu tugas akhir saya sebagai syarat menyelesaikan program studi S1 dan mendapatkan pemahaman lebih baik dalam permasalahan di penelitian ini dan sebagai pengalaman saya dalam meneliti ini.

2. Bagi Pihak Lain

Mendapatkan ilmu pengetahuan dan menambahkan wawasan serta merubah sikap dan pola fikir lebih baik lagi dan semangat dalam penyuluhan kepada petani melalui pendekatan pada kelompok petani agar para petani dapat mengelola padinya lebih maksimal dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup.

3. Bagi Akademik

Sebagai referensi kepada mahasiswa yang lain dan memberikan masukan pengembangan ilmu khususnya bagi prodi manajemen SDM.

1.5 Sistematikan Penulisan

Dalam penulisan ini, akan disajikan dalam sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab, ialah:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang penguraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang ringkasan penelitian terdahulu dan teori yang berkaitan dengan topik penelitian terdahulu untuk menghasilkan hipotesis yang akan di uji.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian seperti jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi konsep dan operasional, uji instrumen penelitian, teknik analisis dan alat analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan gambaran lokasi penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil akhir setelah penelitian dan mengolah data yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Petani di Aceh Barat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Penyuluh Petani

2.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam (Rika Widayaningtyas, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Binjai, 2019) “Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan dalam (Muis et al, 2018). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Oleh Karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang

berlaku dalam organisasi (Achmad et al, 2018). Sedangkan (Tulung, 2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Ada 6 (enam) dimensi dalam menentukan kinerja seseorang (Muhammad Andi Prayogi, Dkk, 2018), yaitu :

- 1) Kemampuan atas pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Kuantitas kecepatan menyelesaikan pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau sesuai dengan target yang ditetapkan untuk tiap karyawan.
- 3) Ketelitian/keakuratan, hal ini berkaitan dengan kecermatan, kerapihan, kebenaran dan kecakapan dalam bekerja sehingga hasil kerja secara menyakinkan sesuai dengan tugas yang diberikan.
- 4) Loyalitas, yaitu berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk lebih mengutamakan penyelesaian tugas yang diberikan untuk kepentingan perusahaan yang disertai dengan penggunaan waktu yang baik yang dijadwalkan maupun yang tidak, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk kemajuan perusahaan.
- 5) Inisiatif, yaitu berkaitan dengan kemampuan dan mau meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan yang dapat

dibuktikan ada tidaknya inisiatif dari karyawan dalam memperbaiki hasil kerja, baik diminta ataupun tidak oleh perusahaan.

- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerjanya atau unit kerja lainnya atau dengan pihak lain di luar perusahaan dalam melaksanakan tugas, bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya.

2.1.2 Pengertian kinerja penyuluh petani

Menurut Departemen Pertanian (2009) kegiatan penyuluhan pertanian merupakan pendidikan non formal bagi petani yang bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku bertani (*better farming*), peningkatan usaha (*better bussines*), hidup lebih sejahtera (*better living*), bermasyarakat yang lebih baik (*better comunity*) dan menjaga kelestarian lingkungan (*better environment*). Penyuluhan pertanian diwujudkan sebagai jasa layanan pemerintah dalam menyediakan sarana pendidikan, konsultasi, pelatihan dan aktivitas yang bermanfaat bagi petani (Bella Putri Trisnaningtyas, Dkk, 2020).

Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap stakeholder pertanian. Keadaan petani saat ini yang masih banyak terbelenggu pada kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih dengan titik fokus pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan (Sapar, dkk, 2012). Penyuluhan pertanian diartikan sebagai suatu sistem pendidikan di luar sekolah untuk para petani dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu, mau dan berswadaya memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan sendiri serta masyarakatnya. Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan

eksternal penyuluh (Anwas, 2013). kinerja penyuluhan pertanian dapat optimal bila aspek kelembagaan, kompetensi dan peran penyuluh mendapat perhatian yang khusus. Fasilitas kerja yang memadai juga dapat menjamin adanya motivasi kerja yang tinggi (Amin et al, 2019).

Penyuluhan pertanian secara teknis dan manajerial dilaksanakan oleh seorang penyuluh yang mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan informasi dan pendidikan yang dibutuhkan petani, sehingga petani dapat lebih baik dalam berusahatani. Penyuluh pertanian mempunyai tugas pokok dan fungsi yang perlu dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Penyuluh yang berkinerja baik dapat memposisikan dirinya sebagai motivator, edukator, fasilitator dan dinamisator yang berdampak pada perubahan perilaku petani dalam berusahatani. Untuk itu penyuluh harus memiliki berbagai kemampuan, antara lain: kemampuan berkomunikasi, berpengetahuan luas, bersikap mandiri dan mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakteristik petani. Kinerja penyuluh ini diharapkan menjadi acuan bagi pembuat kebijakan dan penyedia dana publik untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi penyuluh dalam membantu pemerintah meningkatkan produksi pertanian (Rahmawati et al, 2019).

Penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan kewajiban berpedoman pada standar kinerja penyuluh pertanian yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 mengenai pos fungsi penyuluhan desa. Pada penilaian kinerja seorang penyuluh pertanian memperhatikan dua aspek utama yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas serta perilaku penyuluh secara kedisiplinan dan kerjasama (Freeman, 2013).

Kinerja penyuluh pertanian ditentukan pada tingkat pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi penyuluhan pertanian dengan batasan waktu yang telah ditentukan. Pada umumnya, kinerja penyuluh pertanian didasarkan pada tugas pokok dan evaluasi dari kegiatan penyuluhan yang telah dilakukan. Pelaporan dan evaluasi dapat dikategorikan dalam dua aspek yaitu pelaporan dari hasil kegiatan penyuluhan yang telah dilakukan dan evaluasi dampak penyuluhan pertanian terhadap petani sebagai khalayak sasaran. Pelaporan dan evaluasi dapat dijadikan sebagai titik untuk melakukan introspeksi diri bagi seorang penyuluh pertanian tentang apa saja yang masih perlu diperbaiki dan apa saja yang telah memenuhi target (Sapar, dkk, 2012).

2.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Menurut Mahmudi (2010:20) dalam jurnal (Rika Widyaningtyas, 2016) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4 Indikator-indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) dalam jurnal (Binjai, 2019) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

Indikator-Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.
- 3) Keandalan Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang

diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

- 4) Sikap Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Munawaroh, (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Rika Widyaningtyas, 2016). Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sangat dibutuhkan motivasi pegawai yang tinggi. Motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

Kemudian terkait dengan hal tersebut maka pimpinan harus tanggap dan aktif merespon terhadap segala kekurangan dan kebutuhan yang diperlukan dalam

menunjang motivasi dan kinerja dari para pegawainya karena dengan motivasi yang tinggi sangat penting artinya agar pegawai dapat melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, dan keadaan tersebut jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai (Binjai, 2019). Dalam (Detha Rizki Amanda, 2013) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Apabila berbicara mengenai motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang pada waktu yang berlainan (Lesmana Rina, n.d. 2016). Dalam (Munawaroh, 2019) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno, (2009:116) dalam jurnal (Binjai, 2019) menjelaskan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

Faktor Intern Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana,
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

Faktor eksternal faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c) Supervise yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan Setiap Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau

yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e) Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.
- f) Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera pegawai.

2.2.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:111) dalam jurnal (Binjai, 2019) indikator motivasi karyawan yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam jurnal (Achmad et al., 2018) Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. (Binjai, 2019) Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin akan

merusak sistem kerja dan dapat berdampak negatif bagi kinerja mereka dan kinerja organisasi (Tulung, 2018). kedisiplinan yaitu “adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah”(Muhammad Andi Prayogi, Dkk, 2018). Menurut Simamora dalam jurnal (Munawaroh, 2019) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin kerja

Setiyawan dan Waridin (2006 :101) dalam jurnal (Rika Widayaningtyas, 2016), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soerjono, (2010:67) dalam jurnal (Muhammad Andi Prayogi, Dkk,

2018) adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

- 1) Ketepatan waktu,
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik,
- 3) Tanggung jawab yang tinggi,
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan,
- 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel		Jenis	Hasil
		Persamaan	Perbedaan		
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mewah Indah Jaya(BINJAI, 2019)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Skripsi	Secara parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial (Uji t) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan (Uji F) bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.
2	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya pada	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja dan Kinerja	Pengaruh Lingkungan	Jurnal	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-

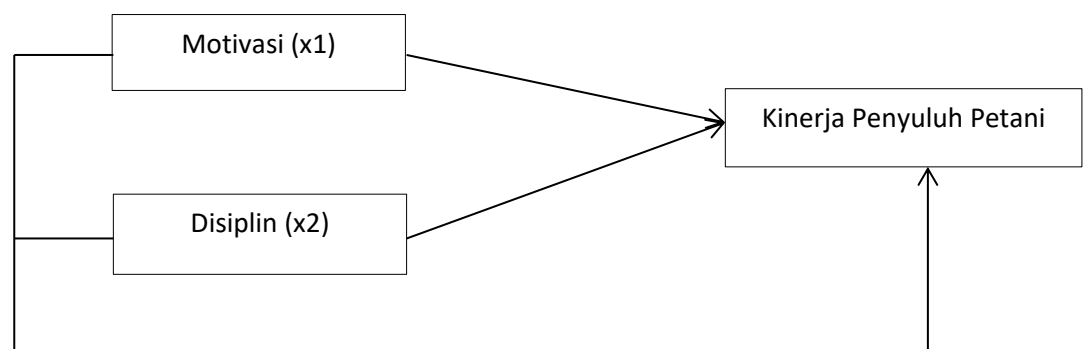
	Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan (Munawarah, 2019).				sama terhadap kinerja pegawai, Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Kompetensi	Jurnal	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar
4	Pengaruh Disiplin Kerja, perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan kantor pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado (Tulung,	Pengaruh Disiplin kerja	Pengaruh perencanaan karir dan Kopyetensi terhadap kinerja karyawan	Jurnal	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado, Perencanaan Karir dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap

	2018)				Kinerja Karyawan, Perencanaan Karir, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Perencanaan Karir, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado, sehingga hipotesis yang menyatakan diduga Kompetensi, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado ditolak.
5.	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Faka, 2018)	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja	Kompetensi	Jurnal	Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berarti kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2)

					berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf α 0,05.
6	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten (Rika Widayaningtias, 2016).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kinerja Karyawan	Skripsi	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

2.5 Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan kegiatan penelitian yang akan dilakukan serta memperjelas akar pemikiran dalam penelitian, berikut ini gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2017:64) Menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan

masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani
 H_a = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani
2. H_0 = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani
 H_a = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani
3. H_0 = Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani
 H_a = Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Rika Widyaningtyas, 2016). Menurut buku (Prof. Dr. Sugiyono, 2017) Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan di uji, yaitu variabel Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Independen (terikat) dan variabel Kinerja Penyuluhan Petani sebagai Dependen (bebas).

3.2 Populasi dan Sampel

Tabel 3.1

Jumlah Penyuluh Di Setiap Kecamatan Di Kabupaten Aceh Barat

No	Kecamatan	Jumlah penyuluh
1	Samatiga	12
2	Bubon	10
3	Arongan Lambalek	8
4	Woyla	12
5	Woyla Barat	12
6	Woyla Timur	8
7	Kaway XVI	16
8	Meureubo	15
9	Pante Ceureumen	7
10	Panton Reu	7
11	Sungai Mas	7
12	Johan Pahlawan	8
Total Penyuluh		122

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan

Dalam buku (Prof.Dr.Sugiyono, 2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Menurut buku (Prof.Dr.Sugiyono, 2017) Populasi di artikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang penyuluh petanian yang berada di 5 Kecamatan di Kabupaten Aceh Barat. Metode yang di gunakan dalam mengambil sampel pada populasi penelitian ini yaitu sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 67 orang para kinerja penyuluh petani yang berada di 5 kecamatan yaitu Kaway XVI, Mereubo, Woyla, Woyla Barat dan Samatiga di Aceh Barat. Berikut ini tabel populasi dan sampel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi Dan sampel penyuluh

No	Nama Kecamatan	Populasi	Sampel
1	Samatiga	12	12
2	Woyla	12	12
3	Woyla Barat	12	12
4	Kaway XVI	16	16
5	Meureubo	15	15
Jumlah Penyuluh		67	67

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan penelitian di atas, maka data yang di gunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang di kumpulkan dan di olah oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objek dan responden yang akan diteliti (Devi Ayu Rosita, 2020).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan *skala Likert*, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indicator variabel. Kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Prof.Dr.Sugiyono, 2015).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian.(Rika Widyaningtyas, 2016) Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang memiliki 4 preferensi jawaban, yaitu:

1= Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju 3 = Setuju 4 = Sangat Setuju

3.3 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1) *Variabel Independen*

Ialah variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering di sebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen(terikat) (Prof.Dr.Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel independennya ialah sebagai berikut:

a) Motivasi Kerja (X1)

Dalam (Munawaroh, 2019) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Menurut Mangkunegara, (2013:111) dalam jurnal (Binjai, 2019) indikator motivasi karyawan yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Masing-masing indikator tersebut di ukur menggunakan skala likert yang berisi 4 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1= Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju

b) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin akan merusak sistem kerja dan dapat berdampak negatif bagi kinerja mereka dan kinerja organisasi (Tulung, 2018). Menurut Soerjono, (2010:67) dalam jurnal (Muhammad Andi Prayogi, Dkk, 2018) adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu :

- 1) Ketepatan waktu,
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik,
- 3) Tanggung jawab yang tinggi,
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan,
- 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Masing-masing indikator tersebut di ukur dengan menggunakan skala likert yang berisi 4 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1= Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju

2) *Variabel Dependen:*

Yaitu sering disebut sebagi variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas(Prof.Dr.Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja penyuluh petani (Y). Penyuluhan pertanian diartikan sebagai suatu sistem pendidikan di luar sekolah untuk para petani dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu, mau dan berswadaya memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan sendiri serta masyarakatnya. Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal penyuluh (Anwas, 2013).

Menurut Mangkunegara (2013:75) dalam jurnal (Binjai, 2019) ada beberapa indikator kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Masing-masing indikator tersebut di ukur dengan menggunakan skala likert yang berisi 4 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1= Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Setuju, 4 = Sangat Setuju

Tabel 3.3
Operasional Variabel Penelitian Motivasi (X_1)

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Motivasi (X_1)	Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<p>Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.</p> <p>Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.</p> <p>Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.</p> <p>Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas</p> <p>Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan</p> <p>Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.</p> <p>Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.</p> <p>Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan</p>

Tabel 3.4
Operasional variabel Penelitian Disiplin kerja (X_2)

No	Variabel	Definisi	Indikator
2.	Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin akan merusak sistem kerja dan dapat berdampak negatif bagi kinerja mereka dan kinerja organisasi	Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan kantor dengan baik, Tanggung jawab yang tinggi, Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, Ketaatan terhadap aturan kantor

Tabel 3.5
Operasional Variabel Penelitian Kinerja Penyuluh Petani (Y)

No	Variabel	Definisi	Indikator
3.	Kinerja Penyuluh Petani (Y)	Penyuluhan pertanian diartikan sebagai suatu sistem pendidikan di luar sekolah untuk para petani dan keluarganya dengan tujuan agar mereka mampu, mau dan berswadaya memperbaiki atau meningkatkan kesejahteraan sendiri serta masyarakatnya. Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal penyuluh	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan 4) Sikap

3.5. Metode Analisis dan Rancangan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang telah ditentukan. Kegiatan dalam analisis data ialah : Mengelompokkan data variabel, menyajikan data tiap variabel yang di teliti, melakukan perhitungan untuk bisa menjawab rumusan masalah, dan untuk melakukan perhitungan menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2017).

Setelah mendapatkan data yang diberikan oleh responden melalui kuesioner yang dibagikan kemudian data akan diolah dan dianalisis menggunakan teknik pengolahan data melalui bantuan *software* berupa SPSS 20 guna untuk mendapatkan kesimpulan dari data kuesioner yang telah diisikan oleh responden atas masalah yang teliti. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) merupakan sebuah program computer yang di gunakan untuk menganalisis data statistik.

Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan beserta langkah-langkah dalam mengolah data, ialah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang di laporkan oleh peneliti Sugiyono (2017:267). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen akan di katakan valid jika instrumen tersebut melakukan pengukuran apa yang seharusnya di ukur dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat Sugiyono (2017:121). Untuk menentukan valid atau

tidaknya instrumen pada umumnya digunakan standar perbandingan antara nilai r tabel dengan r hitung pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan hasil pengukuran, sekiranya jika orang yang sama menggunakan alat ukur pada waktu berbeda atau digunakan oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama, hasil pengukuran akan di tampilkan. Secara implisit reabilitas ini termasuk objektifitas, karena hasil pengukuran tidak mempengaruhi siapa yang menjadi metrik Sanusi, (2011:80).

Dalam pandangan kuantitatif jika terdapat dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama baik dalam waktu yang sama maupun dalam waktu yang berbeda, atau sekelompok data bila di pecah menjadi dua akan menunjukkan data yang sama Sugiyono, (2017:268). Untuk mengukur reabilitas, penelitian ini melakukannya pengukuran menggunakan uji statistic Cronboach Alpha. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliable (V. Wiratna Sujarweni dan dan Poly Endrayanto, 2012:186).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasi dalam penelitian ini ialah menggunakan uji normalitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitsa merupakan perbandingan antara data yang kita miliki *mean* dan *standar deviasi* yang sama dengan kita. Uji normalitas ini sangat penting untuk salah satu syarat pengujian parametrik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Uji ini perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu Sarjono dan Julianita (2013:70). Menurut Sarjono dan Julianita (2013:70) ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas antar lain, ialah:

- 1) Nilai R² yang di hasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis korelasi di antara variabel bebas. Jika di antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar dari pada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga di lihat dari nilai VIF (variance-inflating-factor). Jika $VIF < 10$, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
- 4) Nilai Eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas yang paling sering digunakan adalah dengan melihat VIF karena cara tersebut di rasa paling mudah dan praktis Sarjono dan Julianita (2018:70).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas untuk menguji apakah di dalam sebuah model regrensi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas Sarjono dan Julianita, (2018:66).

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan model regresi linier berganda. Menurut Sanusi (2011:134) menyatakan bahwa regresi linier berganda merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu penambahan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi besarnya nilai variabel terikat (dependent). Regresi linier berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal dua Sugiyono (2012:275). Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan variabel dependent (terikat) yaitu Kinerja Penyuluh Petani.

Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yang di gunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Penyuluh petani (Variabel Dependen)

A = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

β_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

X1 = Motivasi Kerja (Variabel Independen)

X2 = Disiplin Kerja (Variabel Independen)

e = Standar eror

a. Uji signifikan Individual (Uji Statistik t)

Menyatakan bahwa uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel (Y), Sanusi (2011:138).

Dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung sebagai berikut (Y), (Sanusi, 2011:138).

Dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung sebagai berikut Sarjono dan Julianita (2018:149):

1. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak, H_a diterima (berarti ada pengaruh)
2. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, H_a ditolak (berarti tidak ada berpengaruh)

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F sering di sebut dengan uji model. Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata dan bukan terjadi karena kebetulan Sanusi (2011:137).

Menurut Sanusi (2011:138) uji F dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative
- 2) Menghitung nilai F
- 3) Mengembangkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang tersedia pada α tertentu.
- 4) Mengambil keputusan apakah model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak sebagai model analisis.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif Sanusi (2011:136). Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien

determinasi (R^2) semakin besar cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas Sanusi (2011:136).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Meulaboh adalah Ibu kota Kabupaten Aceh Barat yang terdiri dari 12 Kecamatan yaitu Arongan Lambalek, Bubon, Johan Pahlawan, Kaway XVI, Meureubo, Pante Ceureumen, Panton Reu, Samatiga, Sugai Mas, Woyla, Woyla Barat dan Woyla Timur. Sebagian Kaway XVI dan sebagian Kecamatan Meureubo adalah salah satu kota yang paling tua di belahan Aceh bagian Barat dan Selatan. Menurut HM.Zainuddin dalam bukunya Tarih Atjeh Dan Nusantara, Meulaboh dulu di kenal sebagai Negeri Pasir Karam. Nama tersebut ada kaitannya dengan sejarah terjadinya tsunami di Kota Meulaboh pada masa lalu , pada tanggal 26 Desember 2004 terjadi.

Sebelum pemekaran, Kabupaten aceh Barat mempunyai luas wilayah 10.097,04 km² atau 1.010.466 hektare dan secara astronomi terletak pada 2°00' - 5°16' Lintang Utara dan 95°10' Bujur Timur dan merupakan wilayah pantai barat dan selatan kepulauan Sumatra yang membentang dari barat ke timur mulai dari kaki gunung Geurute (perbatasan dengan kabupaten Aceh Besar) sampai kesisi Krueng Seumayam (perbatasan Aceh Selatan) dengan panjang garis pantai sejauh 250 Km.

Batas wilayah setelah pemekaran letak geografis Kabupaten Aceh Barat secara astronomi terletak pada 04°61' - 04°47' Lintang Utara dan 95°00' - 86°30' Bujur Timur dengan luas wilayah 2.927,95 km² . Dari 12 Kecamatan yang ada di Aceh Barat , lokasi tempat penelitian yang di lakukan penulis berada di 5 Kecamatan yaitu sebagai berikut:

4.1.1 Kecamatan Lokasi Penelitian

a) Woyla

Jumlah penduduk kecamatan Woyla sebanyak 13.565 jiwa terdiri dari 6.813 jiwa laki-laki dan 6.752 jiwa perempuan dengan jumlah rumah tangga sebanyak 3.559 RT dengan luas Desa/Kelurahan 249,04 Km. Kecamatan Woyla dibagi dalam 3 Mukim dan 43 Desa/Gampong yaitu Mukim Cot Murong, Mukim Keuleumbah dan Mukim Kuala Bhee. Penelitian dilakukan di Kecamatan Woyla Induk di Balai Penyuluhan Petani yang berada di Desa Drien Mangko yang berada di Mukim Kuala Bhee dengan luas lahan padi 1.161 (Ha) yang dipimpin oleh bapak Syamsumar,SP.

b) Woyla Barat

Jumlah Penduduk Woyla Barat 7.751 jiwa (2.016) jiwa, luas wilayah 123,000 Km. Kecamatan Woyla Barat dibagi dalam 2 Mukim dan terdapat 24 Desa/Gampong, Mukim Bakat dan Mukim Lhok Malee. Penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian di Desa Blang Cot Mameh di Mukim Lhok Malee dengan luas lahan padi 1,212 (Ha) dipimpin oleh Bapak Piswanto,SP.

c) Samatiga

Jumlah penduduk Samatiga 15.172 jiwa dan luas wilayah 140,69 Km. Kecamatan Samatiga dibagi 6 Mukim dan terdapat 32 Desa/Gampong, Mukim Krueng Tinggai, Mukim Lhok Bubon, Mukim Mesjid Baro, Mukim Mesjid Tuha, Mukim Meuneumbok dan Mukim Pasie. Penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian di Desa Cot Darat di Mukim Mesjid Tuha dengan luas lahan padi 1.345(Ha) yang dipimpin oleh Ibu Syarifah Nurwahdani,SP.

d) Kaway XVI

Jumlah Penduduk Kaway XVI 21,644 jiwa dan luas wilayah 510,18 Km. Samatiga dibagi 4 Mukim dan 43 Desa/Kelurahan, Mukim Babah Krueng Manggi, Mukim Pasi Jeumpa, Mukim Peureumeue dan Mukim Tanjong Meulaboh. Penelitian di Balai Penyuluh Pertanian di Desa/Gampong Mesjid di Mukim Peureumeue dengan luas lahan padi 2.177(Ha) yang di pimpin oleh Bapak Caca Yuliyar, SST.

e) Meureubo

Jumlah penduduk Meureubo 30.253 jiwa dan luas wilayah 112,87 Km. Kecamatan Meureubo terletak di daerah tropis yang memiliki wilayah pesisir dan sebagian lagi wilayah perbukitan yang memiliki tingkat kesuburan yang baik,hal ini terlihat dengan tumbuh suburnya perkebunan karet, kelapa, sawit, dan sektor pertanian lainnya. Meureubo dibagi 2 Mukim dan 26 Desa/Kelurahan, Mukim Meureubo dan Mukim Ranto Panyang. Penelitian di Balai Penyuluhan Pertanian di Desa Ujong Tanjong di Mukim Meureubo dengan luas lahan padi 1.018 (Ha) yang di pimpin oleh Ibu Rosmeri,SP.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh 59 orang responden, maka dapat dilihat karakteristik Penyuluh dari segi. Berikut adalah Tabel dari masing-masing Karakteristik responden :

1. Jabatan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 67 orang Responden, dapat dilihat Jabatan responden dari masing-masing responden pada tabel 4.2 berikut ini :

4.2 Tabel
Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Jabatan Responden

Jabatan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
PNS	40	59.7
THL	27	40.3
Total	67	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 bahwa penyuluh yang berada di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki jabatan lebih banyak PNS berjumlah 40 orang dengan persentase (59.7%) sedangkan jabatan paling sedikit yaitu THL berjumlah 27 orang dengan persentase (40.3%)

2. Jenis Kelamin

4.3 Tabel
Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	30	44.8
Perempuan	37	55.2
Total	67	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 bahwa penyuluh yang berada di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki jenis kelamin lebih banyak Perempuan berjumlah 37 orang dengan persentase (55,2%) sedangkan paling sedikit Laki-Laki berjumlah 30 orang dengan persentase (44.8%).

3. Usia

4.4 Tabel

Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Jenis Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-29	1	1.5
30-39	25	37.3
40-49	30	44.8
50-69	11	16.4
Total	67	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 bahwa penyuluh yang berada di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki usia 50-69 berjumlah 11 orang dengan persentase (16,4%) hal ini disebabkan karena mereka bekerja sebagai penyuluh sudah lama. Sedangkan usia 20-29 berjumlah 1 orang dengan persentase (1,5%).

4. Pendidikan

4.5 Tabel

Karakteristik Dan Jumlah Responden Menurut Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	17	25.4
Diploma	10	14.9
S1	36	53.7
S2	4	6.0
Total	67	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 bahwa penyuluh yang berada di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 36 orang dengan persentase (53,7%) sedangkan S2 paling sedikit berjumlah 4 orang dengan persentase (6.0%).

4.2.2 Statistik Deskriptif

1. Motivasi Kerja(X1)

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS %	TS %	S %	SS %	Total %
1.	Saya memiliki sikap kerja keras	0	1 (1.5)	36 (53.7)	30 (44.8)	100
2.	Saya mampu memiliki sikap orientasi/ menyesuaikan diri	0	0	31 (46.3)	36 (53.7)	100
3.	Saya memiliki ambisi atau keinginan yang kuat untuk memperoleh kesuksesan	0	0	39 (58.2)	28 (44.8)	100
4.	Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas	0	0	37 (55.2)	30 (44.8)	100
5.	Saya melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan agar lebih maju	0	0	32 (47.8)	35 (55.2)	100
6.	Saya melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh	0	0	42 (62.7)	25 (37.3)	100
7.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan	0	0	29 (43.3)	38 (56.7)	100
8.	Saya memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	29 (43.3)	38 (56.7)	100
Mean%		0	0,18	51,31	49,25	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi kerja responden menjawab setuju sebesar 62.7%. Dan pertanyaan yang paling besar jawabannya pada nomor 6, dengan pertanyaan “Saya melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh”.

2. Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS %	TS %	S %	SS %	Total %
1.	Saya bisa tepat waktu/on time dalam melaksanakan tugas	0	0	36 (53.7)	31 (46.3)	100
2.	Saya menggunakan peralatan kantor sebaik mungkin	0	0	16 (23.9)	51 (76.1)	100
3.	Saya memiliki tanggu jawab yang tinggi	0	0	22 (32.8)	45 (67.2)	100
4.	Saya menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	0	0	24 (35.8)	43 (64.2)	100
5.	Saya mematuhi ketaatan terhadap aturan kantor	0	0	24 (35.8)	43 (64.2)	100
Mean%		0	0	36,4	63,6	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel Disiplin kerja responden menjawab setuju 76.1%. Dan pertanyaan yang paling besar jawabannya Pada nomor 2, dengan pertanyaan “Saya menggunakan peralatan kantor sebaik mungkin.

3. Kinerja Penyuluh Petani

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Penyuluh Petani

No	Pernyataan	STS %	TS %	S %	SS %	Total %
1.	Saya berkualitas dalam ber kerja agar berpengaruh terhadap hasil kerja	1 (1.5)	0	29 (43.3)	37 (55.2)	100
2.	Saya berkuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	40 (59.7)	27 (40.3)	100
3.	Saya mempunyai keandalan dalam bekerja	0	2 (3.0)	45 (67.2)	20 (29.9)	100
4.	Saya memiliki sikap kerja sama sesama penyuluh	0	0	19 (28.4)	48 (71.6)	100
Mean%		0,37	0,75	49,65	49,25	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja penyuluh petani responden menjawab sangat setuju 71,6%. Dan pertanyaan yang

paling besar jawabannya pada nomor 4, dengan pertanyaan “Saya memiliki sikap kerja sama sesama penyuluh”.

4.2.3 Uji Validitas

Uji validitas sebuah alat ukur yang ditunjukkan dari kemampuannya untuk mengukur kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Jika seluruh instrument dari kuesioner yang diuji sesuai maka instrument tersebut dinyatakan valid. Dengan hasil jika r hitung $>$ r tabel maka instrument dari kuesioner tersebut dinyatakan valid. Hasil dari uji validitas terdapat dalam tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil uji validitas

No	Pernyataan	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi	Item_1	0,602	0,240	Valid
		Item_2	0,582	0,240	Valid
		Item_3	0,588	0,240	Valid
		Item_4	0,586	0,240	Valid
		Item_5	0,605	0,240	Valid
		Item_6	0,555	0,240	Valid
		Item_6	0,602	0,240	Valid
		Item_8	0,602	0,240	Valid
2	Disiplin Kerja	Item_1	0,601	0,240	Valid
		Item_2	0,309	0,240	Valid
		Item_3	0,623	0,240	Valid
		Item_4	0,398	0,240	Valid
		Item_5	0,426	0,240	Valid
3	Kinerja Penyuluh Petani	Item_1	0,497	0,240	Valid
		Item_2	0,699	0,240	Valid
		Item_3	0,583	0,240	Valid
		Item_4	0,591	0,240	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Untuk sampel sebanyak 67

responden dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,240. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka semua indikator pengukuran dalam kuesioner adalah valid.

4.2.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebuah alat ukur yang mana ditentukan oleh hasil dari suatu pengukuran sehingga dapat dipercaya. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas yaitu menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai menunjukkan *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas terdapat dalam Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefesien Alpa	Status
Motivasi	0,743	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,634	0,60	Reliable
Kinerja Penyuluh Petani	0,710	0,60	Reliable

Sumber : *Data Primer Diolah (2022)*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 tersebut menjelaskan bahwa uji statistik *Cronbach Alpha* (α), menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Petani di Aceh Barat tersebut adalah *reliable*.

4.3 Analisis Data

Penelitian disajikan dalam bentuk penyajian data yang sesuai dengan hasil penelitian yang sebelumnya. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja

penyuluh petani) di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat akan dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda, koefisien determinasi, Uji t, Uji F dan Uji Asumsi Klasik dan diolah menggunakan teknik pengolahan data melalui bantuan software berupa SPSS (*Statistical package for the social sciences*) dimana ini merupakan sebuah program komputer. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka hasil penelitian sebagai berikut :

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja penyuluh petani (Y). Sehingga bertujuan untuk memprediksi besaran nilai variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Dengan menggunakan bantuan perangkat komputer diperoleh model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini

Tabel 4.11
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.699	2.261		3.847	0.000
1 Motivasi (X1)	0.292	0.054	0.576	5.432	0.000
Disiplin (X2)	-0.161	0.113	-151	-1.421	0.160

Sumber : Data Primer Diolah(2022)

Berdasarkan Tabel 4.8, diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 8.699 + 0.292 (X_1) + -0.161 (X_2) + e$$

- a. Nilai Konstan pada persamaan di atas adalah 8.699 berarti apabila nilai variabel independen pada persamaan sama dengan nol maka nilai Y adalah 8.699.
- b. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0.292. Nilai koefisien yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja penyuluh petani.
- c. Variabel disiplin memiliki nilai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0.161 Nilai koefisien yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja penyuluh petani.

4.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi(R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.562 ^a	0.316	0.294	1.010	1.570

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

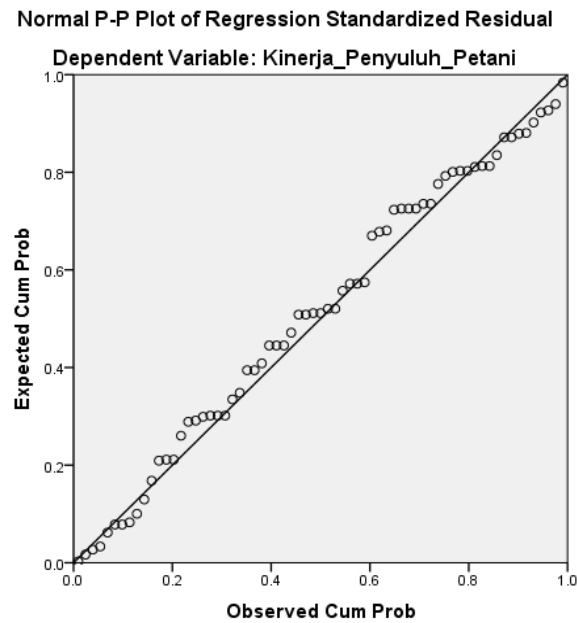
b. Dependent Variable: kinerja penyuluh petani

Sumber : Data Primer Diolah(2022)

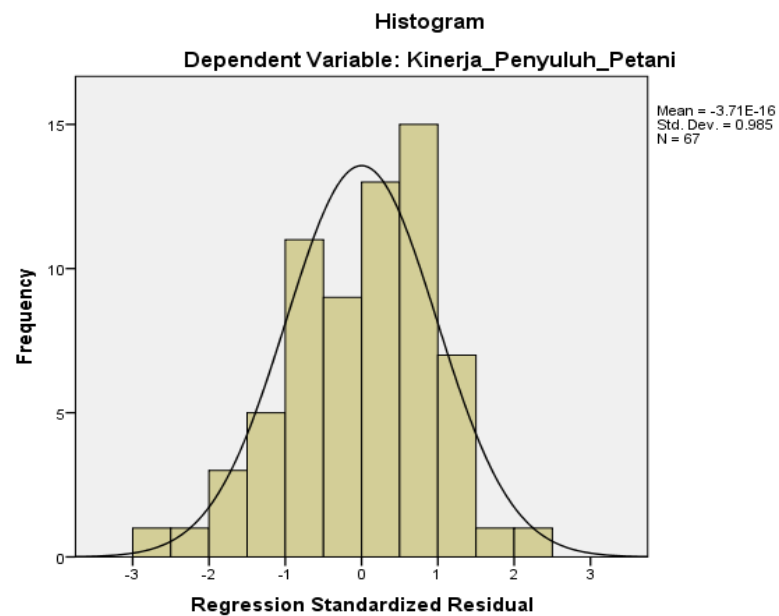
Berdasarkan Tabel 4.12 koefisien determinasi(R^2) *Adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel *independen* terhadap kinerja penyuluh petani sebagai variabel *dependent*. Secara persial variabel *independent* (Motivasi dan Disiplin Kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel *dependent* . Kinerja petani padi sawah adalah sebesar 28,3% sedangkan sisanya 71,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Normal Plot Of Regression



Gambar 4.2 Histogram

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Uji normalitas didalam penelitian ini berdistribusi normal, karena titik probabilitasnya mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu fenomena yang terjadi Karena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas lain. Uji ini dilakukan dengan menggunakan VIF dengan Kriteria, jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF suatu variabel bebas > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil regresi linear berganda yang telah dilakukan, ternyata di peroleh VIP dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

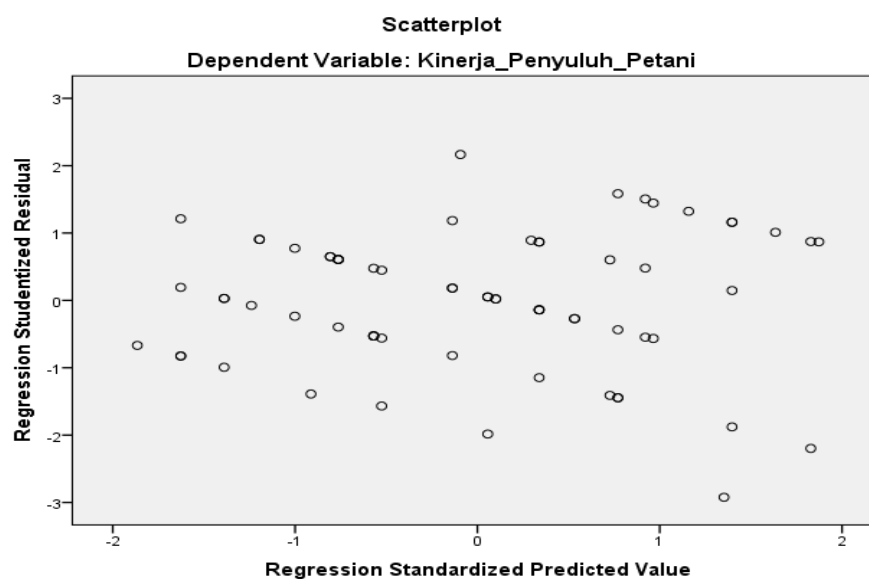
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0,950	1,053
	Disiplin	0,950	1,053

Sumber : Data Primer Dioalah(2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen menunjukkan nilai lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel independen menunjukkan nilai tidak lebih dari 10, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat uji *scatterplot*.



Gambar 4.3 scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik bagian angka nol maupun bagian bawah nol dari sumbu vertical (Y), artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T Hitung	Sig.	T tabel
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.699	2.261		3.847	0.000	
1 Motivasi (X1)	0.292	0.054	0.576	5.432	0.000	1.9996
Disiplin (X2)	-0.161	0.113	-151	-1.421	0.160	1.9996

Dependent Variabel : Kinerja Penyuluh Petani

Sumber : Data primer diolah(2022)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dijelaskan bahwa uji t diatas diketahui nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. Maka dapat di simpulkan hipotesis variabel motivasi (Ha) diterima. Sementara variabel disiplin memiliki nilai signifikan sebesar 0.160 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel hipotesis kedua di tolak.

- a. Variabel Motivasi diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $5.432 > 2,9996$ pada derajat signifikan 0.000. Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh petani.
- b. Variabel Disiplin Kerja diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $-1.421 < 2,9996$ pada derajat signifikan 0.160. Artinya variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani.

Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa variabel bebas (Motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (kinerja penyuluh Petani), sedangkan variabel (Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan

terhadap variabel (kinerja penyuluh petani) karena variabel bebas secara signifikan berada $< \alpha$ 5%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani sedangkan variabel Disiplin kerja secara persial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh petani.

4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja Penyuluh Petani (Y) Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan perangkat komputer, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.	F Tabel
1 Regression	30.152	2	15.076	14.773	.000 ^b	3.99
Residual	65.311	64	1.020			
Total	95.463	66				

A. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

B. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah(2022)

Berdasarkan Tabel 4.15, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 14.773$ dengan signifikan 0.000, sedangkan F_{tabel} 0.005 adalah sebesar 3,99 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($14.773 > 3,99$). Karena pada variabel bebas berpengaruh secara signifikan pada tingkat kesalahan $\alpha=5\%$. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh Petani (Y) di beberapa

Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

4.5 Pembahasan Hasil penelitian

4.5.1 Pengaruh motivasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja penyuluh petani

Variabel Motivasi diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $5.432 > 2,9996$ pada derajat signifikan 0.000 Artinya Motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja penyuluh petani. Dimana motivasi menyatakan bahwa kinerja penyuluh petani di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat memiliki dorongan untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu dengan adanya motivasi akan mengoptimalkan suatu perkerjaan yang dilaksanakannya sehingga mencapai suatu keberhasilan. Dan juga adanya dorongan semangat dalam bekerja dari pihak keluarga untuk memenuhi kebutuhan financial hidup. Adapun untuk memperoleh penghargaan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah direncanakan, juga untuk memperoleh kenaikan pangkat atau jabatan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rika Widayaningtyas, 2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten).

Variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $-1.421 < 2,9996$ pada derajat signifikan 0.160 ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} . Artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani. Berdasarkan hasil data yang di olah menggunakan SPSS dari hasil kuesioner dengan berbagai item pernyataan yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan pegawai THL dan PNS dalam aturan kedisiplinan bekerja yang berlaku dilingkungan kerjanya tidak signifikan dalam penelitian ini, karena fakta di

lapangan bahwa para penyuluh bekerja dengan jam kerja yang fleksibel yang menyesuaikan kinerjanya dari kesepakatan bersama antara penyuluh dan kelompok tani dan meskipun disiplin meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kinerja penyuluh, para penyuluh tetap bekerja sesuai kesepakatan yang telah di tentukan antara penyuluh dan kelompok tani untuk mencapai suatu tujuan bersama agar kualitas hasil produksi padi bagus, sehingga hasil dari olah data dari indikator pertanyaan disiplin terhadap kinerja penyuluh tidak terbukti dan hasilnya tidak sesuai dengan teori disiplin kerja. Tidak signifikannya disiplin terhadap kinerja dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardiyah Tusholihah,dkk, 2019) yang berjudul Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Insitut Manajemen Koperasi Indonesia) menunjukkan hasil bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.CITUS. (Raka Kumarawati,dkk, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Denpasar (Studi Insitut Ekonomi dan Bisnis) menunjukkan hasil disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Nilai $F_{hitung} = 14.773$ dengan signifikan 0.000, sedangkan $F_{tabel} 0.005$ adalah sebesar 3,99 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($14.773 > 3,99$). Karena pada variabel bebas berpengaruh secara signifikan pada tingkat kesalahan $\alpha=5\%$. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Penyuluh Petani (Y) di beberapa Kecamatan yaitu Woyla,Woyla Barat, Samatiga, Kaway

XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat. Dimana Motivasi menjadikan dorongan kepada pegawai THL dan pegawai PNS untuk produktif dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan dan target ketika membimbing para petani menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Walaupun ada beberapa dari pegawai THL dan pegawai PNS yang tidak memanajemenkan waktu sesuai aturan yang ada akan tetapi mereka tetap berupaya dan berusaha dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat tani sehingga kesejahteraan hidup petani terjamin.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat dapat disimpulkan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Variabel Motivasi diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $5.432 > 2,9996$ pada derajat signifikan 0.000. Artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh petani
- b. Berdasarkan hasil perhitungan uji t pada Variabel Disiplin Kerja diperoleh t_{hitung} dan t_{tabel} sebesar $-1.421 < 2,9996$ pada derajat signifikan 0.160. Artinya variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh petani.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dimana variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja penyuluh Petani (Y) di beberapa Kecamatan yaitu Woyla, Woyla Barat, Samatiga, Kaway XVI dan Meureubo Kabupaten Aceh Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil data riset maka dapat memberikan saran untuk para penyuluh kedepannya yaitu sebagai berikut :

1. Menyediakan segala fasilitas yang baik di balai penyuluhan mau pun di lapangan sehingga para kinerja penyuluh semangat dan nyaman dalam menyelesaikan segala pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan bisa memanfaatkan waktu sebaik mungkin.

2. Membuat seminar/pelatihan untuk para penyuluh agar menambah ilmu dan wawasan yang lebih bagus, sehingga para penyuluh termotivasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh hasil yang baik kedepannya.
3. Memiliki ketua / koordinator yang mempunyai sikap tegas dan bertanggung jawab terhadap anggotanya dan menjadi contoh yang baik bagi anggota penyuluh lainnya agar bisa disiplin terhadap peraturan yang ada dan bertanggung jawab terhadap kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.
- Alam, A. S., & Velayati, M. (2020). Tingkat Kepuasan Petani Padi Pandanwangi Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Di Desa Babakankaret Kecamatan Cianjur Kabupaten Cianjur. *Agroscience (Agsci)*, 10(1), 84. <https://doi.org/10.35194/agsci.v10i1.973>
- Amin, N., 1, Setiawan², I., & Dini Rochdiani³. (2019). *Faktor pendukung kinerja penyuluh pertanian swadaya dalam mendorong regenerasi petani di kabupaten cianjur, jawa barat*. 14(1), 27–35.
- Anwas, O. M. (2013). *TERHADAP KOMPETENSI PENYULUH PERTANIAN (THE INFLUENCE OF FORMAL EDUCATION , TRAINING , AND MEETING INTENSITY TO THE COMPETENCE OF AGRICULTURAL EXTENTION EDUCATION AGENT)*. 19, 50–62.
- Bella Putri Trisnaningtyas, Dkk, 2020. (2020). *Tingkat Kepuasan Petani Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian*. 26(April), 1–6.
- Binjai, I. J. (2019). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Mewah*.
- Detha Rizki Amanda. (2013). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RODA PASIFIK MANDIRI SEMARANG Detha. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Freeman. (2013). Kendala Penyuluhan Dalam Melaksanakan Aktivitas Penyuluhan Pada Usahatani Kopi Di Kecamatan Dempo Utara Kota Pagar Alam. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Indra Lestari Sumbang,dkk (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan Daerah*.
- Lesmana Rina, 2016. (n.d.). *Rina Lesmana | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl)..... 251. 251–277*.
- Lubis, R. A. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Mandailing Natal*.
- Lubis, R. K. (2019). *Agriprimatech KINERJA PENYULUH PERTANIAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI Agriprimatech*. 3(1).
- Muhammad Andi Prayogi, Dkk, 2018. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–669.

<https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munawaroh, I. (2019). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.32502/jimn.v8i1.1554>
- Mursidi. (2014). *Analisis Pengaruh Sumber Daya Petani terhadap Peningkatan Produksi Karet di Kecamatan Kaway XVI Kabupaten Aceh Barat*. 1–54.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabate, Bandung. Dan Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Rahmawati, R., Baruwadi, M., & Ikkal Bahua, M. (2019). Peran Kinerja Penyuluh Dan Efektivitas Pelaksanaan Penyuluhan Pada Program Intensifikasi Jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 15(1), 56. <https://doi.org/10.20956/jsep.v15i1.6342>
- Rika Widayaningtyas. (2016). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.) SKRIPSI*. 2016.
- Sapar, dkk, 2012. (2012). *Jurnal P enyuluhan, Maret 2012 Vol. 8 No.1*. 8(1).
- Tulung, K. A. C. B. T. J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>
- Vintarno, J., Sugandi, Y. S., & Adiwisastro, J. (2019). Perkembangan Penyuluhan Pertanian Dalam Mendukung Pertumbuhan Pertanian Di Indonesia. *Responsive*, 1(3), 90. <https://doi.org/10.24198/responsive.v1i3.20744>

1Lampiran : Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER

1. Data Responden

2. Penyuluh Petani :
3. Jabatan : a. Pegawai b. THL
4. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
5. Usia : a. <20 tahun b. 20-29 tahun
 c. 30-39 tahun d. 40-49 tahun
 e. >50 tahun
5. Pendidikan Terakhir : a. SMA/Sederajat b. Diploma
 c. S1 d. S2

II. Petunjuk Pengisian

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

- a. Berilah tanda centang (✓) pada kolom skala pengukuran yang tersedia untuk setiap pertanyaan.
- b. Isilah kuisisioner ini sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data yang telah anda berikan.

NO	Pernyataan	Alternative Jawaban			
		ST S	TS	S	S S
Kinerja Penyuluh Petani (Y)					
1.	Saya berkualitas dalam berkerja agar berpengaruh terhadap hasil kerja				
2.	Saya berkuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik				

3.	Saya mempunyai keandalan dalam bekerja				
4.	Saya memiliki sikap kerja sama sesama penyuluh				

Motivasi kerja (X1)					
1.	Saya memiliki sikap kerja keras				
2.	Saya mampu memiliki sikap orientasi/ menyesuaikan diri				
3.	Saya memiliki ambisi atau keinginan yang kuat untuk memperoleh kesuksesan				
4.	Saya selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas				
5.	Saya melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan agar lebih maju				
6.	Saya melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh				
7.	Saya memiliki rekan kerja yang dapat bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan				
8.	Saya memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
Disiplin Kerja (X2)					
9.	Saya bisa tepat waktu/on time dalam melaksanakan tugas				
10.	Saya menggunakan peralatan kantor sebaik mungkin				
11.	Saya memiliki tanggu jawab yang tinggi				
12.	Saya menghasilkan pekerjaan yang memuaskan				
13.	Saya mematuhi ketaatan terhadap aturan kantor				

JUMLAH JAWABAN RESPONDEN
MOTIVASI KERJA (X1)

1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL L
3	4	3	4	3	4	3	4	28
3	4	3	4	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	3	3	4	4	4	3	29
3	4	3	3	4	3	3	4	27
4	3	4	4	3	3	4	4	29
4	3	3	4	3	4	3	4	28
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	3	3	4	4	4	3	29
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	4	3	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	3	3	4	4	4	28
4	4	3	3	4	3	4	4	29
4	3	3	3	4	3	4	4	28
3	4	4	4	3	3	4	3	28
4	3	3	3	3	3	4	3	26
3	3	3	3	4	3	4	3	26
3	4	3	3	4	3	4	4	28
3	4	3	3	3	4	4	4	28
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	3	3	4	3	3	4	26
4	4	3	4	3	3	4	3	28
3	4	3	3	4	3	3	3	26
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	3	4	4	4	3	4	29

3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	3	3	29
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	3	4	3	4	4	3	4	28
4	3	4	3	4	3	4	4	29
3	4	3	3	3	3	4	4	27
2	3	4	4	4	4	4	4	29
3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	4	3	4	3	29
3	4	3	4	4	3	4	4	29
3	3	3	4	3	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	4	3	3	3	3	4	4	27
3	4	3	3	3	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	3	3	4	3	3	3	3	26
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	3	4	4	3	3	4	3	27
3	4	3	3	4	3	3	3	26
3	4	3	4	3	4	3	3	27

TABEL DISIPLIN KERJA (X2)

1	2	3	4	5	TOTAL
3	4	3	4	3	17
3	4	3	4	3	17
3	4	4	3	4	18
3	4	3	4	3	17
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
4	4	4	3	3	18
3	3	4	4	3	17
4	4	3	4	3	18
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	3	4	3	4	18
4	4	3	4	3	18
4	3	4	3	4	18
3	4	3	4	4	18
3	4	3	4	3	17
4	3	4	4	3	18
3	4	3	3	4	17
4	3	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	4	19
4	3	4	3	4	18
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	18
3	4	4	4	4	19
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
3	3	4	3	4	17
3	4	3	4	3	17
3	4	4	4	3	18
4	4	4	3	4	19
3	4	4	3	4	18
3	4	3	3	4	17
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	3	18
3	4	3	3	4	17
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	3	18
3	4	3	3	4	17
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	3	18
3	4	3	4	4	18

3	3	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	3	17
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	3	3	18
3	3	3	4	4	17
3	4	3	3	4	17
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	3	18
3	4	4	4	4	19
4	4	3	4	3	18
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	3	19
3	4	4	3	4	18
4	4	4	4	3	19

TABEL KINERJA PENYULUH PETANI (Y)

1	2	3	4	TOTAL
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	3	4	14
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
4	4	3	4	15
3	4	3	4	14
3	4	3	4	14
4	3	3	4	14
4	4	3	4	15
3	3	3	4	13
3	4	3	4	14
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	3	4	13
4	3	3	4	14
3	4	3	4	14
3	3	3	3	12
4	3	2	3	12
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
4	3	2	4	13
4	3	3	4	14
4	3	3	3	13
4	3	3	3	13
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
4	4	4	3	15
1	4	4	4	13
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15

3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	3	4	4	14
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
3	3	4	4	14
4	3	3	3	13
3	4	3	4	14
3	3	3	3	12
4	3	3	4	14
3	3	3	4	13
3	4	3	4	14
3	3	3	3	12
3	3	3	4	13
4	3	3	4	14
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
3	4	4	3	14
3	3	4	4	14
4	3	3	3	13
3	4	3	3	13
4	3	3	3	13

Frequency Table
MOTIVASI KERJA (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Valid Setuju	36	53.7	53.7	55.2
Valid Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	31	46.3	46.3	46.3
Valid Sangat Setuju	36	53.7	53.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	58.2	58.2	58.2
Valid Sangat Setuju	28	41.8	41.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	55.2	55.2	55.2
Valid Sangat Setuju	30	44.8	44.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	47.8	47.8	47.8
Valid Sangat Setuju	35	52.2	52.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	62.7	62.7	62.7
Valid Sangat Setuju	25	37.3	37.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	43.3	43.3	43.3
Valid Sangat Setuju	38	56.7	56.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	43.3	43.3	43.3
Sangat Setuju	38	56.7	56.7	100.0
Total	67	100.0	100.0	

DISIPLIN (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	53.7	53.7	53.7
Sangat Setuju	31	46.3	46.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	23.9	23.9	23.9
Sangat Setuju	51	76.1	76.1	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	32.8	32.8	32.8
Sangat Setuju	45	67.2	67.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	35.8	35.8	35.8
Sangat Setuju	43	64.2	64.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	24	35.8	35.8	35.8
Sangat Setuju	43	64.2	64.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

KINERJA PENYULUH PETANI (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	29	43.3	43.3	44.8
Sangat Setuju	37	55.2	55.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	59.7	59.7	59.7
Valid Sangat Setuju	27	40.3	40.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Valid Setuju	45	67.2	67.2	70.1
Valid Sangat Setuju	20	29.9	29.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	28.4	28.4	28.4
Valid Sangat Setuju	48	71.6	71.6	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Frequency Table**Jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pegawai	40	59.7	59.7	59.7
Valid THL	27	40.3	40.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	44.8	44.8	44.8
Valid Perempuan	37	55.2	55.2	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 tahun	1	1.5	1.5	1.5
Valid 20-29 tahun	25	37.3	37.3	38.8
Valid 30-39 tahun	30	44.8	44.8	83.6
Valid 40-49 tahun	11	16.4	16.4	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	17	25.4	25.4	25.4
Valid SMP	10	14.9	14.9	40.3
Valid SMA	36	53.7	53.7	94.0
Valid DIPLOMA	4	6.0	6.0	100.0
Total	67	100.0	100.0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Motivasi_Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.252*	.339**	.230	.390**	.128	.376**	.089	.602**
	Sig. (2-tailed)		.040	.005	.062	.001	.301	.002	.473	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.252*	1	.058	.234	.251*	.345**	.277*	.337**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.040		.641	.057	.040	.004	.023	.005	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.339**	.058	1	.393**	.386**	.160	.313**	.129	.588**
	Sig. (2-tailed)	.005	.641		.001	.001	.197	.010	.296	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.230	.234	.393**	1	.080	.360**	.181	.302*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.062	.057	.001		.521	.003	.143	.013	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.390**	.251*	.386**	.080	1	.182	.311*	.250*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.001	.521		.141	.011	.041	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.6	Pearson Correlation	.128	.345**	.160	.360**	.182	1	.051	.425**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.301	.004	.197	.003	.141		.681	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.7	Pearson Correlation	.376**	.277*	.313**	.181	.311*	.051	1	.331**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023	.010	.143	.011	.681		.006	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X1.8	Pearson Correlation	.089	.337**	.129	.302*	.250*	.425**	.331**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.473	.005	.296	.013	.041	.000	.006		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	.602**	.582**	.588**	.586**	.605**	.555**	.602**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin
X2.1	Pearson Correlation	1	-.112	.330**	.069	.069	.601**
	Sig. (2-tailed)		.366	.006	.579	.579	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.2	Pearson Correlation	-.112	1	-.168	.239	-.126	.309*
	Sig. (2-tailed)	.366		.174	.052	.308	.011
	N	67	67	67	67	67	67
X2.3	Pearson Correlation	.330**	-.168	1	-.058	.339**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.006	.174		.639	.005	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X2.4	Pearson Correlation	.069	.239	-.058	1	-.298*	.398**
	Sig. (2-tailed)	.579	.052	.639		.014	.001

	N	67	67	67	67	67	67
X2.5	Pearson Correlation	.069	-.126	.339**	-.298*	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.579	.308	.005	.014		.000
Disiplin	N	67	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	.601**	.309*	.623**	.398**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.001	.000	
	N	67	67	67	67	67	67

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja_Penyuluh_Petani
Y1	Pearson Correlation	1	.047	-.071	.053	.497**
	Sig. (2-tailed)		.707	.568	.672	.000
Y2	N	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	.047	1	.345**	.314**	.699**
Y3	Sig. (2-tailed)	.707		.004	.010	.000
	N	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	-.071	.345**	1	.138	.583**
	Sig. (2-tailed)	.568	.004		.267	.000
Kinerja_Penyuluh_Petani	N	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	.053	.314**	.138	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.672	.010	.267		.000
	N	67	67	67	67	67
	Pearson Correlation	.497**	.699**	.583**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67

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

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	52.30	19.788	.524	.717
X1.2	52.19	20.007	.506	.720
X1.3	52.31	20.006	.513	.720
X1.4	52.28	19.994	.511	.720

X1.5	52.21	19.895	.531	.718
X1.6	52.36	20.203	.478	.723
X1.7	52.16	19.927	.529	.718
X1.8	52.16	19.927	.529	.718
Motivasi_Kerja	27.87	5.633	1.000	.733

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	32.90	3.974	.427	.575
X2.2	32.60	4.668	.123	.657
X2.3	32.69	3.976	.467	.566
X2.4	32.72	4.449	.196	.642
X2.5	32.72	4.388	.227	.633
Disiplin	18.18	1.270	1.000	.141

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.30	4.728	.280	.725
Y2	24.42	4.368	.568	.644
Y3	24.55	4.615	.416	.686
Y4	24.10	4.701	.446	.682
Kinerja_Penyuluh_Petani	13.91	1.446	1.000	.361

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin, Motivasi_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.562 ^a	.316	.294	1.010	1.570

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.152	2	15.076	14.773	.000 ^b
	Residual	65.311	64	1.020		
	Total	95.463	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.699	2.261		3.847	.000		
	Motivasi_Kerja	.292	.054	.576	5.432	.000	.950	1.053
	Disiplin	-.161	.113	-.151	-1.421	.160	.950	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi_Kerja	Disiplin
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	25.366	.06	.94	.20
	3	.002	40.496	.94	.05	.80

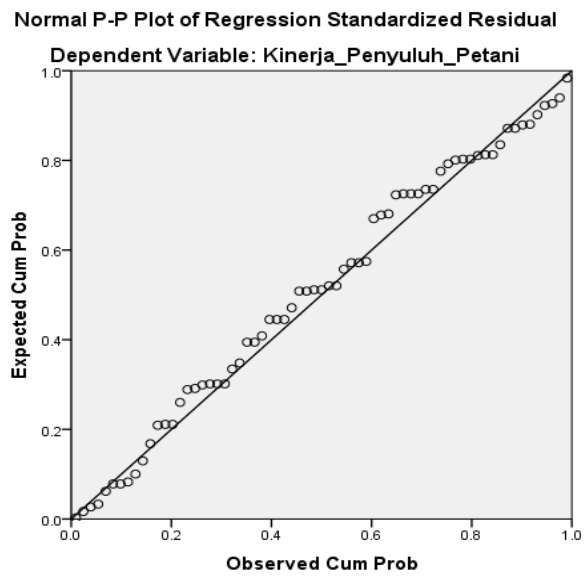
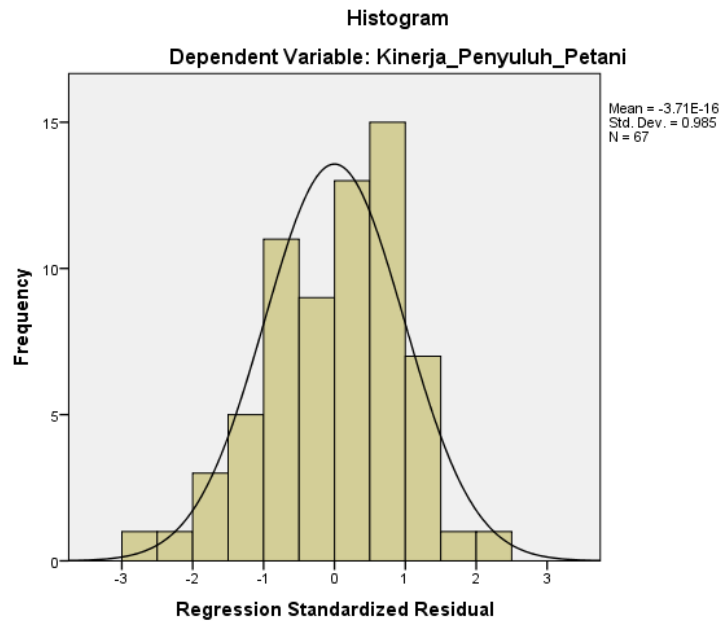
a. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

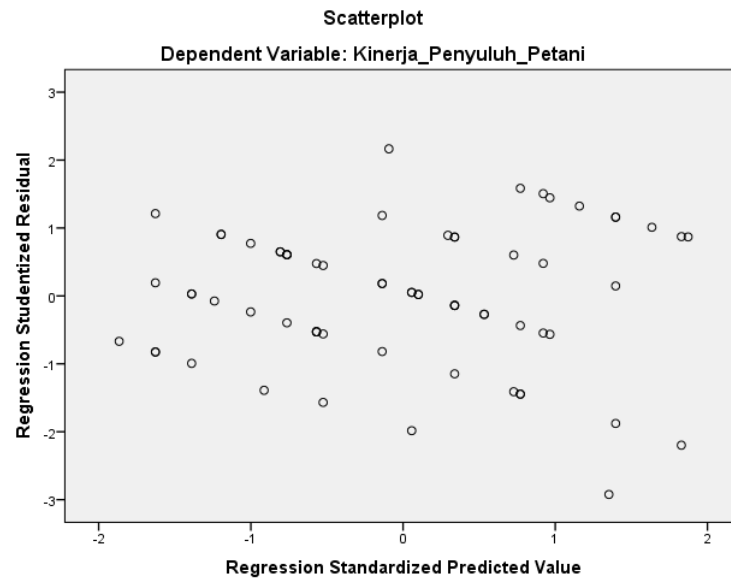
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.65	15.18	13.91	.676	67
Std. Predicted Value	-1.866	1.873	.000	1.000	67
Standard Error of Predicted Value	.126	.393	.208	.051	67
Adjusted Predicted Value	12.70	15.30	13.91	.675	67
Residual	-2.825	2.153	.000	.995	67
Std. Residual	-2.796	2.131	.000	.985	67
Stud. Residual	-2.923	2.166	-.002	1.012	67
Deleted Residual	-3.087	2.223	-.004	1.051	67
Stud. Deleted Residual	-3.115	2.232	-.006	1.030	67
Mahal. Distance	.034	9.000	1.970	1.557	67
Cook's Distance	.000	.264	.019	.038	67
Centered Leverage Value	.001	.136	.030	.024	67

a. Dependent Variable: Kinerja_Penyuluh_Petani

Charts





df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji duaarah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074

25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

DOKUMENTASI





Biodata

Nama : Della Juwita Sari
Tempat/Tgl. Lahir : Tapak Tuan, 01 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Suku : Aceh
Alamat : Desa Kuta Padang, Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat
Status : Belum Menikah
No. HP : 085290783223
Email : dellajuwitasr99@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Nurman
Pekerjaan : Pensiun
Ibu : Ainirwana
Pekerjaan : Pedagang
Alamat : Desa Kuta Padang, Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat

Pendidikan Formal

TK Pembina : 2005
MIN Meulaboh : 2011
MtsS Harapan Bangsa: 2014
MAN Meulaboh 1 : 2017