

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On The Performance Of Field Agricultural Extension Officers (PPL) In The Sikka District Agricultural Service

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) Di Dinas Pertanian Kabupaten Sikka

Viktor Eko Transilvanus^{1*}, Yosef Tonce², Paulus Juru³, Maria Nona Dince⁴, Milixia Natalia Sea⁵

Universitas Nusa Nipa^{1,2,3,4,5}

transilvanusvictor@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted to (1) find out the description of Work Discipline and Work Motivation on the performance of agricultural extension workers. (2) To find out whether there is a real influence between the work discipline given to the performance of agricultural extension workers. (3) To find out whether there is a real influence between the work motivation given to the performance of agricultural extension workers. (4) To find out how much influence work discipline and work motivation have on the performance of agricultural extension workers. The approach used in this research is descriptive quantitative. This study uses independent variables (influencing variables) and dependent variables (influenced). In this study, the total population was 100 people (the total number of agricultural extension workers). Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with SPSS. The statistical test results show that partially the work discipline variable has a positive and not significant effect on the performance variable while the work motivation variable has a positive and significant effect on the performance variable. 3 The results of the F test statistic show that these two independent variables simultaneously have a positive and significant or significant influence on performance.

Keywords: Discipline, Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk (1) mengetahui gambaran tentang Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang nyata antara disiplin kerja yang diberikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang nyata antara motivasi kerja yang diberikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu dekskriptif Kuantitatif. penelitian ini menggunakan variabel Independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 100 orang (Jumlah keseluruhan penyuluh pertanian lapangan). Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. 3 Hasil statistic uji F menunjukkan dua variabel bebas ini secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau berarti terhadap kinerja.

Kata kunci: Disiplin, Motivasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki sumber daya alam yang beraneka ragam dengan wilayah yang cukup luas, terutama sumber daya alam pertanian. Hingga saat ini pembangunan pertanian masih menjadi fokus pemerintah. Dimana beras merupakan komoditi pangan utama rakyat Indonesia Oleh karena itu pemerintah telah menjadikan beras sebagai komoditi strategis sebagai penyangga ketahanan pangan nasional sehingga dapat

terwujudnya ketahanan pangan dan kemandirian pangan nasional.

Untuk dapat mencapai hal tersebut dibutuhkan adanya peran serta pemerintah terutama pemerintah daerah untuk dapat memaksimalkan potensi pertanian yang dimiliki daerahnya. Penyuluh pertanian adalah orang yang ditunjuk pemerintah untuk dapat membantu terwujudnya ketahanan pangan dan kemandirian pangan (Juliyanti dan Onsardi 2021).

Untuk itu penyuluh pertanian memiliki tugas yaitu : Mendampingi petani dalam penyusunan Rencana defenitif kelompok (RDK) dan Rencana defenitif kebutuhan kelompok tani (RDKK), Membimbing penerapan teknologi spesifik lokasi sesuai dengan pola tanam dan pola usaha tani, Memfasilitasi petani dalam mengakses sarana produksi, permodalan, dan informasi pasar, memberikan umpanbalik penerapan teknologi spesifik lokasi yang dibutuhkan petani untuk disalurkan kepada peneliti dan pendamping, melaksanakan rembung desa di Posluhdes dalam rangka menyelesaikan permasalahan yang dihadapi petani pada lokasi sentra produksi.

Departemen pertanian didirikan pada tanggal 01 Januari 1905 berdasarkan surat keputusan Gubernur Jendral Hindia Belanda tanggal 23 Sepetember 1904 No 20. Pada masa penjajahan Belanda urusan pertanian ditangani olehdepartemen Van Landbouw (1905), dapartemen Van Landbouw, Nijverheid en Handel (1911) dan Dapartemen Van Ekonomische Zaken (1934). Sedangkan pada masa pendudukan jepang, Gunseikanbu Sang Yobu yang berperan dalam menangani urusan pertanian.

Sejak tanggal 19 Agustus 1945, urusan pertanian, perdagangan, dan perindustrian berada di bawa kementerian kemakmuran yang merupakan Kabinet pertama Indonesia setelah kemerdekaan. dengan adanya peraturan presiden Nomor 47 Tahun 2009 tetang pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara, maka Dapartemen Pertanian berubah menjadi Kementerian Pertanian BerdasarkanPeraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015, Kementerian Pertanian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahannegara. Selain itu Indonesia juga memiliki Dinas Pertanian yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawa dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas pertanian mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pertanian.

Dinas pertanian khususnya di Kabupaten Sikka berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan petani melalui peningkatan produksi pertanian. dengan meningkatnya jumlah penduduk maka meningkat pula kebutuhan pangan, sementara lahan pertanian semakin berkurang sehingga pencapaian Swaswambadaberas semakin sulit dilakukan. Oleh karena itu sebagai ujung tombak penyuluh dinas pertanian sangat dituntut peningkatan kinerjanya. Keberhasilan suatu daerah juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga penyuluh pertanian harus memiliki kualitas agar memiliki sikap dan perilaku yang baik untuk menunjang kinerja kerja penyuluh pertanian lapangan.

Kinerja organisasi adalah keberhasilan personel, tim atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan (Mulyadi, 2007). Suatu organisasi kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan di dalam keefektifitaan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013). Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Permasalahan kinerja menjadi faktor penting, berpengaruh terhadap keberhasilan Penyuluh Pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Sikka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang penyuluh pertanian lapangan Dinas pertanian Kabupaten Sikka. Bahwa kinerja kerja penyuluh pertanian masi banyak yang belum

tercapai dengan baik dikarenakan permasalahan di lapangan penyuluh sering meninggalkan tempat kerja dengan alasan pribadi dan mengenai laporan atau data absensi sering terlambat untuk di laporkan ke dinas pertanian penyuluh juga menunda agenda atau pekerjaan yang harusnya dilakukan hari ini bisa juga dilakukan besok. Sedangkan dalam hal memotivasi kerja penyuluh sarana dan prasarana kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan dan membuat penyulu menjadi malas dan menunda pekerjaan (Hustia 2020).

Kinerja yang rendah tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin (*discipline*) merupakan prosedur untuk mengoreksi atau meluruskan tindakan-tindakan yang melanggar ketentuan ketentuan baku, karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri petani dari tindakan yang tidak menunjang profesi petani, yaitu dengan menunjukkan bukti tindakan yang nyata, teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan dalam bekerja serta mencurahkan segenap perhatiannya pada pekerjaan yang dilakukan.

Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut hukuman terhadap petani yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Dari petani tindakan yang tidak disiplin baik yang dilakukan secara terang-terangan maupun yang dilakukan secara sembunyi-sembunyi, hal ini akan menurunkan moral petani dalam menekuni profesinya sebagai petani sehingga hal ini akan mempengaruhi secara negatif terhadap hasil kerja petani.

Berdasarkan hasil wawancara oleh seorang penyuluh pertanian bahwa kinerja kerja penyuluh pertanian lapangan masih memiliki masalah dengan kedisiplinan dikarenakan penyuluh sering meninggalkan tempat kerja dengan alasan pribadi. Selain disiplin kerja yang baik kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh motivasi kerja penyuluh.

(Luthans, 2006) mengatakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. (Luthans, 2006) Motivasi ini mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif. Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada insentif. Insentif, seperti penyuluh pertanian lapangan mendapat insentif berupa BOP (Biaya Operasional Penyuluh) sebesar Rp 480.000.00 perbulan sedangkan dorongan berupa kenaikan pangkat istimewa bagi penyuluh yang berprestasi.

Motivasi ini hanya diberikan kepada para bawahan (karyawan). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Susanto 2019). Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2. Metode Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilaksanakan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan (Maksum, 2012). Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan metode Kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Azwar, 2010) penelitian dengan menggunakan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika.

Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasil pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan peroleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Pada

umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian pada sampel besar

Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017), metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. Hasil dan Pembahasan

Variabel Kinerja

Kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atau tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang dicapai atau tugas yang disarankan dalam kurun waktu tertentu.

Tabel 1. Deskripsi variabel kinerja

| Indikator | Item Pernyataan | Nilai Persepsi | Kategori | Nilai Variabel | Kategori Variabel |
|-------------------|-----------------|----------------|------------|----------------|-------------------|
| Kualitas | 1 | 70,6 | Baik | 62,96 | Cukup Baik |
| | 2 | 63,5 | Cukup Baik | | |
| Kuantitas | 3 | 76,1 | Baik | | |
| Waktu | 4 | 62,6 | Cukup Baik | | |
| Pengawasan | 5 | 58,6 | Cukup baik | | |
| Kerja Sama | 6 | 57,7 | Cukup baik | | |
| Hubungan Kerja | 7 | 57,3 | Cukup baik | | |
| Efektifitas Biaya | 8 | 57,3 | Cukup baik | | |

Sumber : Analisis Data Primer

Hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel Kinerja adalah sebesar 62,96%. Berdasarkan pencapaianskor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja termasuk dalam kategori cukup baik.

Variabel Kinerja terdiri dari 8 item pernyataan, di mana 6 item pernyataan termasuk dalam kategori cukup baik dan 2 item pernyataan dalam kategori baik. Tidak ada satupun item pernyataan dalam kategori sangat baik, atau sangat tidak baik.

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seorang Pegawai yang taat terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Variabel disiplin kerja dijabarkan dalam 3 indikator dengan 7 item pernyataan.

Tabel 2. Deskripsi variabel disiplin kerja

| Indikator | Item Pernyataan | Nilai Persepsi | Kategori | Nilai Variabel | Kategori Variabel |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|-------------|----------------|-------------------|
| Disiplin Waktu | 1 | 85,3 | Baik | 82,67 | Baik |
| | 2 | 79,5 | Baik | | |
| | 3 | 83,5 | Baik | | |
| Disiplin Peraturan berpakaian | 4 | 78,2 | Baik | | |
| | 5 | 79,5 | Baik | | |
| | 6 | 82,6 | Baik | | |
| Disiplin Tanggung jawab dan kerja | 7 | 82,2 | Baik | | |
| | 8 | 89,3 | Sangat Baik | | |
| Etika Kerja | 9 | 84,5 | Baik | | |

Sumber Data : Analisis Data Primer

Hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variabel disiplin kerja adalah 862,67%. Berdasarkan pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori Baik. Variabel disiplin kerja terdiri dari 9 item pernyataan dengan nilai terendah adalah item ke 4 yakni "Pegawai pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin atasan". Dan satu item tertinggi yang ada pada item ke 8 yakni "Pegawai sanggup menghadapi pekerjaann yang menjadi tanggung jawabnya".

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu

Tabel 3. Deskripsi variabel motivasi kerja

| Indikator | Item Pernyataan | Nilai Persepsi | Kategori | Nilai Variabel | Kategori Variabel |
|--------------------------------------|-----------------|----------------|------------|----------------|-------------------|
| Tanggung jawab dalam melakukan kerja | 1 | 65,7 | Cukup baik | 60,34 | Cuukup Baik |
| | 2 | 64 | Cukup baik | | |
| Perstasi yang dicapai | 3 | 59,5 | Cukup baik | | |
| | 4 | 60,8 | Cukup baik | | |
| | 5 | 58,6 | Cukup baik | | |
| Pengembangan Diri | 6 | 53,7 | Cukup baik | | |
| Etika Kerkja | 7 | 59,1 | Cukup baik | | |
| | 8 | 60,4 | Cukup baik | | |
| | 9 | 61,3 | Cukup baik | | |

Sumber Data : Analisis Data Primer

Hasil analisis deskriptif pada tabel di atas diketahui bahwa nilai persepsi responden untuk variable motivasi kerja adalah 60,34%. Berdasarkan pencapaian skor maksimum dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja termasuk dalam kategori cukup Baik. Variabel motivasi kerja terdiri dari 9 item pernyataan dengat nilai tertinggi adalah 65,7 pada item pernyataan 1 dengan item pernyataan "Pegawai diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan". Tidak ada satupun item pernyataan yang termasuk dalam kategori baik atau sangat baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Sikka

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dikategorikan baik, hal ini terlihat dari kategori persepsi jawaban responden untuk indikator. Indikator disiplin waktu, disiplin peraturan dan berpakaian, disiplin tanggung jawab dan kerja, etika kerja dengan demikian, tidak ada indikator dari variabel disiplin kerja penyuluh pertanian lapangan yang berada dalam kategori sangat baik atau cukup baik. Kinerja penyuluh masih dapat ditingkatkan menjadi sangat baik jika variabel disiplin kerja ditingkatkan.

Hasil analisis deskritif ini sejalan dengan kondisi disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Pertanian, dimana telah terjadi kondisi sebagai berikut (1) Pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. (2) Pegawai sanggup menghadapi pekerjaann yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya setiap kenaikan atau penambahan unit variabel Disiplin kerja (X_1) akan menambah Kinerja (Y) seharga (β_1) dan sebaliknya. Artinya : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja. Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila disiplin kerja penyuluh pertanian lapangan dians pertanian, Kabupaten Sikka ditingkatkan atau meningkat, maka secara serentak dapat meningkatkan Kinerja Penyuluh Pertanian lapangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat dari Menurut (Hartati, 2014; Farisi dkk 2020) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma- norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Oki Agustian tentang Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar Penelitian ini akan mencoba menggunakan analisis regresi linear berganda yang Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai Badan pusat statistik (BPS) Kota Makassar.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Penyuluh pertanian lapangan di Dinas pertanian Kabupaten Sikka

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja dikategorikan Cukup baik, hal ini terlihat dari kategori persepsi jawaban responden untuk masing-masing indikator. Dari 4 indikator yang terlihat yakni Tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan etika kerja berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian tidak ada satupun indikator motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Sikka yang berada dalam kategori baik atau sangat baik.

Motivasi Kerja adalah Menurut (Heller & Wibowo, 2014; Jufrizen dan Sitorus 2021) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan kondisi motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan, dimana dari hasil yang dilakukan peneliti terlihat bahwa Pegawai Kurang melakukan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama, Pegawai kurang memiliki sarana pendukung yang memadai untuk menunjang pekerjaan dan Pegawai kurang mendapatkan apresiasi dari pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tirtazandi Ade Saputra dengan judul motivasi kerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) di Kabupaten Lombok Timur untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi penyuluh pertanian di kabupaten Lombok Timur.

Metode yang digunakan yaitu menggunakan teknik survey yaitu cara pengambilan data dari sejumlah unit populasi atau individu dalam waktu yang bersamaan, melalui wawancara mendalam dan kusioner/angket yang berpedoman dengan wawancara dan daftar pertanyaan motivasi kerja penyuluh lapangan (PPL) di Kabupaten Lombok Timur berdasarkan kriteria faktor instrinsik masuk kategori yang tinggi yakni dengan rata-rata skor 287 dan faktor Ekstrinsik masuk dalam kategori motivasi kerja sangat tinggi dengan rata-rata skor 313

4. Penutup

Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) nilai persepsi responden untuk variabel kinerja Penyuluh adalah 62,96% dengan katagori cukup baik (2) nilai persepsi responden untuk variable disiplin kerja adalah 82,67% dengan katagori baik. (3) nilai persepsi responden untuk variabel motivasi kerja penyuluh adalah 60,34% dengan katagori cukup baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Saran

Meningkatkan Kinerja Penyuluh dengan meningkatkan motivasi. Dinas Pertanian dalam hal ini pimpinan perlu memberikan dukungan sarana prasarana demi menunjang pekerjaan penyuluh, Pimpinan juga perlu memberikan apresiasi bagi penyuluh dengan memberikan Reward serta pimpinan perlu memberikan pengawasan sehingga para penyuluh selalu melakukan koordinasi dengan baik dalam menjalankan pekerjaan mereka. Kepada Peneliti lain jika ingin melakukan penelitian serupa, disarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang belum diikuti sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi Dinas Pertanian Kabupaten Sikka dalam pengambilan keputusan.

Daftar Pustaka

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Awsaja pressindo.
- Agustian, O. (2019). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2(1), 2621-2374. doi:Http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427
- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1-22. doi:https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.29
- Azwar. (2010). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Darmawan. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Emron, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Fahmi. (2016). *Pengantar manajemen keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Gordon, T. (1996). *Mengajar anak berdisiplin di rumah dan di Sekolah*. Jakarta: PT GRamedia Pustaka Utama.
- Gozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- H. M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Harlie. (2010). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 117-124. doi:<https://doi.org/10.23887/pjmb.f2i2.27077>
- Hartati, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka buku. Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Heller, R., & Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* 1(1): 844-859.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kuncoro. (2013). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Maksum, A. (2012). *Metodologi penelitian dalam olahraga*. Surabaya: UnesaUniversity
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).