

Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

Yusron Daroji¹⁾, Sulbahri Madjir²⁾, Harun Samsuddin³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email: ¹Yusrondaroji4@gamil.com, ²madjirsulbahri@gamil.com,

³hariseno65@gmail.com

Abstract

The aim of this research to be achieved by the author is to determine and analyze the influence of the selection system, training and work motivation individually and jointly on the performance of the Field Extension Officers of the Empat Lawang Regency Agricultural Service. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. From the results of calculations and discussions, it was found that the selection system, training and work motivation had a significant influence individually and collectively on the performance of Field Extension Employees at the Empat Lawang Regency Agricultural Service.

Keywords: *Selection System, Training, Work Motivation And Performance*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis

yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan dan pembahasan didapat sistem seleksi, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci : *Sistem Seleksi, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kinerja*

Pendahuluan

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Oleh Karena itu, setiap organisasi harus menciptakan suasana yang dapat mendorong setiap pegawai untuk menciptakan prestasi kerja. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. SDM merupakan penggerak utama organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya.

Seleksi merupakan tahapan setelah rekrutmen, dimana organisasi maupun perusahaan menentukan atau memilih tiap-tiap calon pegawai yang telah direkrut sesuai dengan kriteria atau keterampilan yang dibutuhkan. Seleksi adalah proses membuat pilihan dari sekumpulan pelamar yang paling cocok untuk mengisi lowongan pekerjaan yang relevan. Seleksi adalah proses dimana instrument spesifik dilibatkan untuk memilih dari kumpulan kandidat yang paling cocok untuk pekerjaan yang tersedia. Tujuan fungsi seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, karena ketika orang-orang terbaik dipilih untuk sebuah pekerjaan, kualitas kerja akan meningkat.

Pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan

teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja.

Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauh mana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan pencapaian hasil yang berkualitas, memastikan bahwa budaya organisasi menekankan pada inovasi, dan kreativitas.

Dalam menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job spesifikasi yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Tabel 1.1
Pelatihan Yang Dilaksanakan Oleh Penyuluh Lapangan Pada Dinas
Pertanian Kabupaten Empat Lawang

No	Jenis Pelatihan	Jumlah PPI Mengikuti Pelatihan
1	Pelatihan dasar penyuluh lapangan	30
2	Pertanian tanpa olah tanah (TOT)	1
3	Pendampingan kredit usaha rakyat (Kur)	2
4	Tematik bagi Aparatur	1
5	Budidaya tanaman pangan & Hortikultura	6
6	Budidaya organik	2
7	Pelatihan IPDMIP	4
8	Jurnalistik Penyuluh pertanian	1
9	Kewirausahaan bagi penyuluh	10
10	Pelatihan PUAP	4

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, 2024

Hasil tabel 1.1 di atas menunjukkan jenis pelatihan dan jumlah pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang yang mengikuti pelatihan, pada jenis pelatihan dasar penyuluh lapangan pegawai yang mengikuti pelatihan mencapai 30 orang, sementara pada jenis pelatihan lainnya masih sedikit pegawai yang mengikuti pelatihan, dengan masih sedikitnya pegawai yang mengikuti pelatihan maka hal ini akan berdampak pada belum maksimalnya pencapaian hasil kerja pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan suatu daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi kerja dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu keadaan yang mendorong atau memiliki sebab seseorang akan melaksanakan suatu kegiatan yang

berlangsung secara sadar.

Motivasi kerja adalah sebuah fungsi dari pengharapan seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan membuahkan pemberian imbalan atas pencapaian hasil kerja yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan suatu perubahan keadaan seseorang yang ditandai oleh dorongan dan kemauan dengan reaksi pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Dalam mewujudkan sasaran diperlukan alokasi sumber daya, tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah sulitnya menetapkan sasaran yang jelas dan terukur karena stakeholders yang beragam dengan beraneka macam kepentingan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Pada suatu instansi maupun organisasi, tentunya peran pimpinan menjadi bagian yang sangat penting untuk diperhatikan. Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi yang dalam hal ini

adalah para unsur pimpinan ikut serta dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan yang berkepentingan dengan mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa masalah yaitu : Sistem seleksi yang dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan dan seleksi yang dilakukan belum terstruktur dan terukur. Masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan dan motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai bekerja berdasarkan perintah dan masih adanya pegawai yang bekerja tidak dengan sungguh-sungguh. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
4. Apakah ada pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan

Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
4. Pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang.

Kajian Pustaka

Pengertian Sistem Seleksi

Seleksi adalah proses memilih individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada atau yang diproyeksikan (Scott A. Snell & Georger W, 2019). Seleksi adalah bagian dari proses rekrutmen untuk memutuskan pelamar atau kandidat mana yang harus ditunjuk untuk melakukan suatu pekerjaan (Michael & Stephen, 2019). Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih calon karyawan yang memiliki kesesuaian antara karakteristik individu dan spesifikasi pekerjaan yang akan dipangkunya (Suparyadi, 2020).

Pengertian Pelatihan

Menurut Moekijat (2021:4) mengatakan pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Menurut Siagian (2020 :175) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2021:140) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dalam bekerja.

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2021:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu." Menurut Mangkunegara (2021 : 67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya"

Hipotesis

Menurut Djarwanto, (2020 :13), secara etimologis, kata hipotesis berasal dari dua kata yaitu kata hypo yang berarti “kurang dari” dan thesis yang berarti pendapat. Jadi, hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
2. Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
3. Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
4. Diduga ada pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Menurut Sarwono (2021) desain penelitian adalah sebuah peta atau jalan serta petunjuk bagi peneliti dalam melakukan penelitian yang dapat menentukan arah dan tujuan penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang pada tahun 2024. Dengan judul penelitian “Pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang”.

Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian ini (Suryabrata, 2022), yaitu sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

Studi pustaka adalah penulis melakukan penelitian dengan cara membaca dan mempelajari buku – buku dan kearsipan lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2. Studi Lapangan (*Field Research*), pada studi lapangan ini penulis melakukan beberapa hal berikut :

a. Pengamatan (*Observasi*). Penulis melakukan pengamatan pada objek penelitian yaitu orang, benda atau kejadian lainnya yang ada pada objek penelitian penulis.

b. Daftar Pertanyaan (*Kuesioner*). Daftar pertanyaan adalah proses dalam pengambilan data yang berkaitan dengan variabel – variabel yang diteliti oleh penulis yang dibagikan kepada responden, dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing – masing. Adapun penilaian dari instrumen diberi skor nilai sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)= Skor 5
- b. Setuju (S) = Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS)= Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS)= Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)= Skor 1

Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2022 :48) teknik analisis data pada penelitian ini digunakan dua analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial

yang merupakan alat dan perhitungan statistik dan matematik dengan menggunakan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:188) uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Purbayu, (2021:158) uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2019 :126), uji normalitas adalah pengujian terhadap data hasil penelitian dengan tujuan untuk menguji normal atau tidaknya suatu data penelitian, uji normalitas data dalam penelitian ini

dengan menggunakan program SPSS versi 24,0. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuesioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistis deskriptif memperjelas kriteria data yang diuji oleh penulis dengan penyajian tabel dan grafik dengan tujuan untuk mengetahui sejumlah nilai yaitu nilai range, minimum, maximum, mean, standard deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis dalam penelitian dengan perhitungan dan rumus – rumus sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Sistem Seleksi (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara sendiri - sendiri terhadap Kinerja (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta (X1) : Sistem Seleksi (X2) : Pelatihan

- (X3) : Motivasi Kerja
b : Koefisien Regresi
e : error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2022 :136), uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

Ho = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terikat. Dasar pengambilan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- a. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, berikut ini kriteria pengujian simultan yaitu sebagai berikut :

Ho: $b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama- sama terhadap variabel terikat.

Ha: $b_1 = b_2 >$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian:

Ho ditolak jika signifikan $F < 0,05$ Ho diterima jika signifikan $F > 0,05$

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared* (Ghozali, 2022). Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$$KD = \text{Koefisien Determinasi} \quad r^2 = \text{Koefisien Korelasi}$$

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis regresi berganda yang dilakukan dengan tujuan mencari pengaruh dari variabel – variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji Regresi Berganda Variabel

Sistem Seleksi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi Kerja (X3) Dengan Kinerja

(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.195	6.996	
Sistem Seleksi	.401	.105	.353

Pelatihan	.416	.119	.359
Motivasi Kerja	.612	.109	.629

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil perhitungan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 8.195 + 0.401 (X1) + 0.416 (X2) + 0.612 (X3)$, hasil regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil perhitungan diperoleh nilai constanta sebesar 8.195, hal ini menunjukkan makna bahwa jika variabel Sistem Seleksi (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dianggap tidak ada atau diabaikan, maka variabel Kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 8.195.

Koefisien regresi variabel Sistem Seleksi (X1) sebesar 0.401, artinya apabila variabel Sistem Seleksi (X1) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.401 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Sistem Seleksi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.401 atau 40.1 % dan sisanya 59.9 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, sistem kompensasi, prosedur kerja, pendidikan dan perencanaan kerja.

Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) sebesar 0.416, artinya apabila variabel Pelatihan (X2) diturunkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.416 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.416 atau 41.6 % dan sisanya

58.4 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, sistem kompensasi, prosedur kerja, pendidikan dan perencanaan kerja.

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.612, artinya

apabila variabel Motivasi Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.612 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.612 atau 61.2 % dan sisanya 38.8 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, sistem kompensasi, prosedur kerja, pendidikan dan perencanaan kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Sistem Seleksi	3.332	.019
Pelatihan	3.499	.001
Motivasi Kerja	5.637	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Sistem Seleksi (X1) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,019 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Sistem Seleksi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

- b. Pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,001 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.
- c. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y), diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.623	.595	3.456	1.746

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2024

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,595, dengan demikian dapat dijelaskan besarnya pengaruh Sistem Seleksi (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 59.5 %, sedangkan sisanya 40.5 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain

seperti motivasi, kepuasan kerja, sistem kompensasi, pendidikan dan pelatihan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikat, hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	727.103	3	242.368	18.530	.000 ^a
Residual	405.468	31	13.080		
Total	1132.571	34			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Seleksi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Kinerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

Simpulan

Dari uraian hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sistem Seleksi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
2. Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
4. Sistem Seleksi, Pelatihan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang

Saran

Dari penjelasan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memebrikan beberapa saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Dalam meningkatkan Kinerja pegawai, Sistem Seleksi sangat menentukan pencapaian hasil, sehingga Sistem Seleksi harus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang
2. Dengan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya pimpinan harus memprioritaskan program Pelatihan dan mempertimbangkan keadaan pegawai dalam bekerja.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya Motivasi Kerja harus ditingkatkan agar Kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Bagi Pimpinan Penyuluh Lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Empat Lawang, hendaknya memperhatikan faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, sistem kompensasi, prosedur kerja, pendidikan dan perencanaan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul Latif, (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro, Yogyakarta
- Ashar Sunyoto Munandar, (2021). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press),
- Dessler, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks
- Djarwanto, (2020). Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3 : BPFE-UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama
- Erdiyanti, (2021), Pengaruh Sistem Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI TBC Persero Cabang Makasar
- Ghozali, (2022). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gulo, (2019). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Henry Simamora, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Ivrika, (2021). Pengaruh Perencanaan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arara Abadi Sinar Mas Grup Kabupaten Siak
- Irfansyah (2023), Pengaruh Seleksi, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Njonja Meneer Semarang
- Leonard Nadler, (2019). Sistem Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi. Penerbit Falah Production. Bandung.
- Mangkunegara, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maya (2022), Pengaruh Motivasi Kerja, Sistem Seleksi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Program Jamkesmas di Puskesmas Cilongok
- Mc Clelland yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Uman Motivation. New York : Cambridge University Press.

- Mecha, (2022), Pengaruh Kondisi Kerja, Semangat Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar
- Mertina, (2022), Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pembuatan Paspor Di Kantor imigrasi Kelas I Semarang
- Michael & Stephen, (2019). Kepemimpinan Yang Berprinsip. Jakarta: Binarupa Aksara
- Moekijat, (2021). Teori Komunikasi. Bandung: Mandar Maju
- Polancik, (2020). Empirical Research Method Poster. Aksara, Jakarta
- Pujianti, (2022), Pengaruh Sistem Seleksi Kerja, Semangat Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Divisi Akses Kedaton Bandar Lampung
- Purbayu, (2021). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Ramina, (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Utara
- Rangga, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)
- Ratna, (2022), Pengaruh Komitmen kerja Dan Sistem Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Lampung
- Rosdy Ruslan, (2022). Manajemen Public Relations & Media Komunikasi.
- Rumanti, Maria Saparudin, (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Sistem Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT indofood Semarang.
- Sarwono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Scott A. Snell & Georger W, (2019). Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam Dunia yang Kompetitif, Edisi 10, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, Salemba Empat, Jakarta.
- Shinta (2021), Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Sistem Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang
- Siagian, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 5). Jakarta:

- Bumi Aksara Simamora, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN
- Sinambela, (2020). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sodikin et al., (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta Sudjana, (2019). Sistem Manajemen Pelatihan Teori & Aplikasi. Penerbit Falah Production. Bandung.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung Sumiarti, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pemberdayaan Pemuda Dan Olahraga Nasional Kementerian Pemuda Dan Olahraga
- Suparyadi, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Edisi 1. Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Sutrisno Hadi, (2019). Metodologi Research 2, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suryabrata, (2022). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Vandi, (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono