

# **Pengaruh Konflik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban**

*(The Effect Of Conflicts And Cultural Organization On Employee Performance Through Job Satisfaction At Dinas Pertanian Kabupaten Tuban )*

M. Ubaidillah Khoiri, Budi Nurhardjo, Adi Prasodjo.  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [Khoiri50@yahoo.com](mailto:Khoiri50@yahoo.com)

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban yang berjumlah 188 karyawan yang terdistribusi dalam 7 bidang, dan sampel yang ditetapkan dengan menggunakan teknik sampling *proportionate stratified random sampling* sebanyak 55 responden. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah konflik dan budaya organisasi sebagai variabel bebas atau variabel independent, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependent. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap 55 responden. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung dari objek penelitian misalkan data, laporan, struktur organisasi, serta tugas pokok dan fungsi instansi. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur untuk menguji pengaruh dari variabel independent, intervening, dan dependent. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, variabel konflik dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.

**Kata kunci** : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Konflik

## **Abstract**

*The purpose of this study was to determine whether conflicts and organizational culture affect job satisfaction and performance of employees at Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. The population in this study was all employees of Dinas Pertanian Kabupaten Tuban in total of 188 employees distributed in 7 areas, and the number of samples was 55 respondents determined by using proportionate stratified random sampling. The variables analyzed in this study were conflicts and organizational culture as the independent variables, job satisfaction as the intervening variable, and employee performance as the dependent variable. This study used quantitative data involving primary and secondary data. Primary data were obtained directly from the research object through interviews with and questionnaires to 55 respondents. Secondary data were obtained indirectly from the object of research in the form of data, reports, organizational structure as well as the main duties and functions of the agency. This research used path analysis to test the effect of independent, intervening, and dependent variables. The results showed that the variables of conflicts and organizational culture had a significant effect on the variable of job satisfaction at Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, the variables of conflict and organizational culture had a significant effect on the variable of employee performance at Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, and the variable of job satisfaction had a significant effect on the variable of employee performance at Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.*

**Keywords** : Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance, Conflicts

## **Pendahuluan**

Karyawan merupakan sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (Abdullah, 2014:6). Setiap karyawan memiliki kontribusi masing-masing dalam menjalankan sistem yang ada pada perusahaan. Tujuan suatu perusahaan tidak akan terwujud jika karyawan tidak memberikan kontribusi serta peran aktifnya. Oleh karena itu, karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kemajuan suatu

perusahaan. Agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan tepat sasaran, karyawan harus mampu meminimalisir terjadinya konflik di lingkungan kerja, serta setiap karyawan diharapkan mematuhi apa yang telah menjadi budaya organisasi pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan

(Suwatno dan Priansa, 2014:263). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2012:193). Kepuasan kerja seorang karyawan sangat vital bagi perusahaan, karena kepuasan kerja dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Jika kepuasan kerja seorang karyawan rendah maka karyawan tersebut tidak akan menemukan semangat dalam menjalankan tugasnya, emosi tidak stabil, dan lebih sering melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain konflik dan budaya organisasi.

Konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Marwansyah, 2014:302). Sedangkan konflik menurut Hasibuan (2013:81) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, konflik sering terjadi antar karyawan. Penyebab terjadinya konflik yang sering dijumpai karena adanya rasa iri hati antar karyawan atau dendam. Selain rasa iri hati atau dendam, konflik juga terjadi akibat salah anggapan. Hal ini terjadi karena seorang karyawan beranggapan bahwa rekan kerjanya bertingkah seolah-olah menghalangi kepentingannya, baik tindakan yang dilakukan secara sengaja ataupun tidak sengaja. Komunikasi yang buruk dapat berperan dalam terjadinya konflik dalam perusahaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Nawawi, 2015:5). Nilai inti dari budaya organisasi yaitu dasar filosofi organisasi yang nantinya akan menjadi karakter organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam pembahasannya memiliki banyak topik pembahasan, antara lain: nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan rutin atau rutinitas dalam perusahaan, teladan, serta penyesuaian diri. Budaya organisasi menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Kinerja pegawai merupakan tolok ukur untuk menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi. Semakin tinggi jabatan karyawan, maka semakin tinggi pula tanggung jawabnya. Apabila dalam suatu perusahaan atau organisasi sering terjadi konflik antar pegawai dan kurangnya pemahaman terhadap budaya organisasi, maka tingkat pekerjaan yang dilakukan para karyawan akan rendah. Sebaliknya konflik yang terjadi di perusahaan berimplikasi terhadap budaya organisasi tinggi, maka karyawan akan merasa puas dan rasa puas yang dirasakan karyawan dapat berdampak pada tingginya tingkat kinerja karyawan.

Dinas pertanian adalah salah satu lembaga pemerintah di Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanian dan ketahanan pangan. Dinas pertanian memiliki beberapa fungsi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara

lain perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas, pengelolaan ketatausahaan dinas, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban yaitu adanya kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban misalkan, upacara setiap hari senin, do'a bersama yang rutin dilakukan setiap pagi sebelum bekerja dan sore sebelum pulang, rapat rutin yang dilaksanakan sebulan sekali, serta setiap pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan tertentu secara berkelompok. Dari uraian diatas, penelitian ini mengkaji tentang pengaruh konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan konflik dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Pertanian Kabupaten Tuban yang berjumlah 118 orang. Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate stratified random sampling*. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random samplings* sampel yang diperoleh berjumlah 55 responden.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, misalkan wawancara dan penilaian responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Data sekunder misalkan dokumen, data, laporan, struktur organisasi, pembagian tugas pegawai dan fungsi instansi serta karakteristik responden.

### Metode Analisis Data

Menurut Robert D. Retherford (dalam Sarwono dan Budiono, 2012: 207) analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Model analisis jalur dalam penelitian ini dapat diuraikan persamaannya seperti berikut:

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_1 \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + e_2 \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

$X_1$  : Konflik

$X_2$  : Budaya Organisasi  
 $Y$  : Kinerja Karyawan  
 $Z$  : Kepuasan Kerja  
 $\beta$  : Koefisien variabel bebas  
 $e_1, e_2$  : Variabel pengganggu

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban yang berjumlah 55 karyawan. Karakteristik responden penelitian ini yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan, jenis kelamin, lama bekerja, dan umur.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SLTA/SMA	27 orang	49,00%
Diploma	4 orang	7,00%
Strata 1	24 orang	44,00%
Jumlah	55 orang	100,00%

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA dan Strata 1 dengan proporsi hampir seimbang.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	39 orang	71,00%
Perempuan	16 orang	29,00%
Jumlah	55 orang	100,00%

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki karena banyak pekerjaan yang dilakukan di lapangan.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Dibawah 10 tahun	17 orang	31,00%
10-15 tahun	11 orang	20,00%
Diatas 15 tahun	27 orang	49,00%
Jumlah	55 orang	100,00%

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban didominasi oleh karyawan yang bekerja lebih dari 15 tahun dengan presentase 49%.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
25-35 tahun	11 orang	20,00%
36-45 tahun	18 orang	33,00%
46-55 tahun	26 orang	47,00%
Jumlah	55 orang	100,00%

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa responden pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban didominasi oleh karyawan yang berusia antara 46-55 tahun dengan presentase 47%.

### Pengujian Instrument

#### Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Uji validitas dikatakan valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan dikatakan tidak valid apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Karena jumlah butir pernyataan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Santoso, 2002:200).

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak yang digunakan dalam penelitian adalah data yang distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%.

#### Analisis Jalur

Hasil dari pengujian koefisien jalur tersebut digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang dirumuskan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) pengaruh langsung antar variabel disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Jalur**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Unstandar dize	Sig.	Keterangan
Konflik (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	0,44	0	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	0,16	0,05	Signifikan
Konflik (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,15	0,02	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	0,29	0	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,43	0	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa pada jalur 1, variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,440. Untuk variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,162 dan nilai signifikansi menunjukkan angka 0,048 lebih kecil dari pada 0,05. Pada jalur 2 semua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel konflik memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024 dengan nilai koefisien sebesar 0,149. Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien sebesar 0,293. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien sebesar 0,431.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independent (Santoso 2002:203). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Untuk mendeteksi adanya multikol yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai  $VIF > 5$ , maka terjadi multikolinearitas. Begitupun sebaliknya, jika nilai  $VIF < 5$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Gujarati, 1991:299).

#### Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (*glejser test*). Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%) berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Atau apabila hasil regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t hitung yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model

penelitian lolos dari adanya heterokedastisitas (Gujarati, 1999:107).

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi sudah benar atau salah.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t-tabel	t-hitung	Sig.
Konflik (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	4,27	2,01	0
Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	2,02	2,01	0,05
Konflik (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	2,33	2,01	0,02
Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	6,2	2,01	0
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	6,07	2,01	0

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai  $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  dengan demikian maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai  $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  dengan demikian maka  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  dengan demikian maka  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{03}$  diterima. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  dengan demikian maka  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai  $t\text{-tabel} > t\text{-hitung}$  dan nilai signifikansi  $< 0.05$  dengan demikian maka  $H_{a5}$  diterima dan  $H_{05}$  ditolak.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Nilai pada hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,270 atau lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu konflik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Nilai pada hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,023 atau lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa

meningkatnya budaya organisasi yang ditandai dengan peningkatan inovasi dan pengambilan resiko, orientasi pada hasil, orientasi orang, dan orientasi tim dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel konflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Nilai pada hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,331 atau lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa adanya suatu konflik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis keempat yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Nilai pada hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,195 atau lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik adanya budaya organisasi yang dibangun oleh Dinas Pertanian Kabupaten Tuban, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga sebaliknya, adanya budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Hasil uji hipotesis kelima yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban. Nilai pada hipotesis menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 6,074 atau lebih besar daripada t-tabel. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan yang diterima oleh karyawan pada saat bekerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut: 1) Variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban sebesar 44%; 2) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban sebesar 16,2%; 3) Variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban sebesar 14,9%; 4) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban sebesar 29,3%. Artinya semakin baik budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban; 5) Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban sebesar 43,1%.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan sehingga diharapkan pada penelitian yang akan datang dapat dilakukan perbaikan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terbatasnya data-data yang diperoleh peneliti tentang sejarah objek penelitian. Hal ini terjadi karena Dinas

Pertanian Kabupaten Tuban tidak memiliki situs web resmi yang dapat mempermudah peneliti dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam mengerjakan penelitian.

### Saran

Dinas Pertanian Kabupaten Tuban hendaknya memperhatikan perkembangan global yang terjadi. Pada era global seperti ini kebutuhan komunikasi melalui media elektronik sangat diperlukan, oleh karena itu adanya website resmi dilingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tuban sangat diperlukan.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Pertanian Kabupaten Tuban yang sudah banyak membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RT Pineka Cipta.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonomitrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Ismail. 2015. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Santoso, Singgih. 2002. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan: Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.