

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP SIKAP KERJA, SIKAP TERHADAP PERUBAHAN, DAN KINERJA PETERNAK
(Studi pada Peternak se-Indonesia)**

**Apriwandi¹, Wedi Rusmawan Kusumah², Achmad Fadjar³, Aida Wijaya⁴,
Erly Sherlita⁵, Rachmat Hidayat⁶, Andina Nur Fathonah⁷
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyatama, Kota Bandung^{1,2,3,4,5,6,7}**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara sikap kerja dan sikap terhadap perubahan dan prestasi kerja, serta bagaimana pola pelatihan dan bimbingan teknis dalam menstimulasi nilai-nilai kerja dan sikap kerja para peternak di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah para peternak, para dokter hewan, dan para penanggung jawab di Kementerian Pertanian (Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Ternak) di industri peternakan di Indonesia yang terdiri dari 220 responden. Hasil penelitian memberikan bukti adanya hubungan positif antara sikap kerja dan sikap terhadap perubahan yang ditunjukkan pada peningkatan nilai kerja (prestasi kerja). Dengan demikian, pelatihan akuntansi biaya bagi peternak mampu menaikkan kinerja jika adanya peningkatan nilai sikap kerja dan sikap atas perubahan oleh para pelaku industri peternakan.

Kata Kunci: pelatihan, prestasi kerja, sikap kerja, sikap terhadap perubahan

Abstract

This study aims to explore the relationship between work attitudes, including attitudes towards change and work achievement and explore how the training pattern and technical guidance stimulate work values and work attitudes of farmers in Indonesia. The samples in this study were those involved in the livestock industry in Indonesia, i.e., breeders, veterinarians, and staff of the Ministry of Agriculture (Head of the Center for Livestock Research and Development) that consisted of 220 respondents. The study results provide evidence of a positive relationship between work attitudes and attitudes towards change as indicated by an increase in work value (work achievement). Thus, cost accounting training for farmers can improve work performance if there is an increase in work attitude and attitudes towards changes by the livestock industry players in Indonesia.

Keywords: attitude towards change, training, work achievement, work attitude

Pendahuluan

Sejalan dengan visi dan misi Kementerian Pertanian yang dinyatakan dengan upaya peningkatan produksi dan produktivitas komoditas pangan mandiri di sektor peternakan, maka diwujudkan pengembangan kualitas SDM peternak. Perwujudan kualitas SDM yang memfokuskan pada pelatihan manajemen dan penggunaan teknologi modern yakni peternakan yang menjadikan masyarakatnya sejahtera. Universitas Widyatama melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) menggandeng Mitra Murpi Sukses Abadi, Kementerian Pertanian dan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) ternak untuk berusaha mengembangkan subsektor peternakan. Salah satu pilar pengembangan peternakan adalah meningkatkan sumber daya manusia peternak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji efek dari kegiatan bimbingan teknis terhadap kesediaan peternak dalam menghadapi perubahan, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja peternak. Bimbingan teknis diikuti oleh 230 orang peserta yang berasal dari peternak ayam, kambing-domba, sapi pedaging dan perah, perwakilan Kementerian Pertanian (Kementan), Dinas Peternakan Provinsi se-Indonesia, para dokter hewan, dan pengusaha pakan ternak.

Peternak kecil sejauh ini merupakan profesi yang paling umum di antara keluarga yang hidup dalam kemiskinan. 80% pasokan makanan di Indonesia berasal dari peternakan keluarga kecil, tetapi sebagian besar peternak ini menghasilkan sebagian kecil dari potensinya dan bahkan tidak dapat memenuhi kapasitas kebutuhan masyarakat umum. Meningkatkan produktivitas dan keberhasilan peternak kecil sangat penting saat bekerja untuk mengakhiri kemiskinan ekstrem. Peningkatan produktivitas secara bertahap akan meningkatkan ketahanan pangan lokal dan nasional secara signifikan.

Data pusat kajian Bappenas tahun 2021 menjelaskan dalam satu dekade terakhir, populasi dan produksi peternakan di Indonesia bergerak fluktuatif dan cenderung stagnan pada periode 2011-2020. Namun

pada sisi lain, permintaan produk peternakan cenderung mengalami peningkatan dan melebihi produksi. Dengan demikian, kebijakan impor sebagai solusi terbaik untuk memenuhi kebutuhan produk peternakan dalam negeri.

Keunggulan peluang dan potensi yang dimiliki Indonesia yakni dari sisi ketersediaan lahan, ketersediaan pakan, dan potensi pengembangan integrasi peternakan dalam menyikapi kebijakan impor dan tidak pro-peternak kecil oleh pemerintah. Namun, upaya tersebut diikuti dengan menyelesaikan beberapa kendala lain yang bersifat fundamental, di antaranya yakni rendahnya kualitas sumber daya dan pemanfaatan teknologi. Sebesar 97,7% peternakan di Indonesia berbasis peternakan rakyat dan dikerjakan secara tradisional. Rata-rata peternak di atas 35 tahun, penggunaan lahan dan pakan yang tersedia di sekitar lahan, serta tingkat pendidikan yang rendah berdampak pada tidak optimalnya produksi peternakan. Dengan demikian, program-program kebijakan pemerintah tidak serta merta hanya meningkatkan produk, tetapi juga kualitas SDM peternak.

Peternak kecil yang menghasilkan jauh di bawah potensi hasil mereka, seringkali karena praktik peternakan yang buruk dan akses yang buruk ke layanan penyuluhan. Selain pinjaman, guna memastikan peternak dapat berinvestasi dalam *input*, peralatan, dan pekerja yang lebih baik, Universitas Widyatama memfasilitasi pelatihan praktik peternakan yang baik untuk membantu peternak mempelajari cara mengelola kesehatan lahan mereka dengan cakap, mengolah tanaman mereka secara efektif, dan meningkatkan panen mereka.

Secara historis, organisasi memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk insentif moneter dan non moneter untuk memotivasi karyawan. Penghargaan dalam bentuk imbalan keuangan terbukti meningkatkan kinerja manajer, namun hanya berdampak pada kinerja jangka pendek. Sedangkan, imbalan non keuangan berdampak jangka panjang bagi setiap karyawan (Apriwandi, 2012; Brown, *et al.*, 2009; Erffmeyer, 1983; Schwering, 2017). Dengan

demikian, penghargaan non keuangan cenderung membentuk kepribadian karyawan yang berkualitas dalam bekerja melalui program pelatihan dan pendidikan. Manajemen memiliki peran penting untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan penguatan efikasi diri karyawan dengan menawarkan pelatihan dan pengawasan, memastikan ketersediaan sarana prasarana dan penyediaan kondisi kerja yang memadai.

Kondisi lingkungan kerja dan organisasi yang berubah dengan cepat, serta kebutuhan organisasi dan karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru di luar pendidikan formal merupakan suatu masalah penting (Kraiger, 2014; Salas, *et al.*, 2012). Pelatihan dan bimbingan teknis memberikan peluang bagi karyawan dan bahkan pemilik usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya (Mgendi, *et al.*, 2021; Miiro, *et al.*, 2014; Noor dan Dola., 2011; Wee dan Muftah, 2012). Organisasi mengalokasikan anggaran dan waktu untuk memberikan kesempatan bagi karyawannya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan peningkatan kualitas kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan telah mengalami perubahan besar-besaran di mana tidak hanya berperan dalam meningkatkan kemampuan individu, tetapi diakui sebagai stimulus untuk meningkatkan efektivitas kerja tim dan organisasi (Sahoo dan Mishra, 2019; Turab dan Casimir, 2015).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap konsep-konsep teoritis dan memberikan hasil analisis tentang sikap kerja dan sikap terhadap perubahan yang dimunculkan dari program pelatihan dan bimbingan teknis suatu ilmu bagi para pelaku industri peternakan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi: (1) hubungan antara sikap kerja dengan kinerja peternak pada saat mengikuti pelatihan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja usaha mereka; (2) hubungan antara sikap terhadap perubahan dalam lingkungan peternakan dengan prestasi kerja peternak.

Metode

Jenis Penelitian

Studi ini mengadopsi desain studi kasus untuk menetapkan hubungan antara pelatihan dan kondisi peternak. Data kuantitatif dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik *stratified random sampling* digunakan untuk memilih responden dari seluruh populasi, memastikan semua pelaku bidang peternakan diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Populasi yang menjadi sasaran pada penelitian ini terdiri dari para peternak, dokter hewan, karyawan dan staf Kementerian Pertanian (Kementan), serta Puslitbang ternak provinsi yang bertugas di lingkungan Kementan. Hipotesis yang dirumuskan kemudian diuji dengan menggunakan korelasi Pearson yang dihasilkan oleh SPSS.

Subjek pada penelitian ini adalah para peternak dan perwakilan dari dokter hewan, serta Puslitbang ternak Kementerian Pertanian. Peserta direkrut melalui penyebaran brosur acara, di mana kegiatan tidak dipungut biaya. 220 peserta mengikuti seminar daring yang bertemakan akuntansi biaya bagi peternak. Respon peserta dari kegiatan ini secara keseluruhan adalah memahami dan memberikan tanggapan yang sangat bagus. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan ini tidak berhenti pada topik akuntansi biaya dan bahkan ke depan dilanjutkan dengan manajemen peternakan yang baik.

Definisi Operasional Variabel

Sikap kerja merupakan suatu bentuk perasaan yang dimiliki individu terhadap berbagai aspek lingkungan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja organisasi adalah dua sikap kunci yang paling relevan dengan sikap kerja. Banyak perusahaan melakukan penilaian atas sikap kerja karyawan berdasarkan hasil pengamatan orang lain. Sikap kerja diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Whetten dan Cameron (1998) dengan skala Likert 1-8 (1= sangat tidak setuju dan 8= sangat setuju). Sedangkan, variabel sikap terhadap perubahan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Yousef (2000) yang

menilai sikap karyawan terhadap perubahan di lingkungan kerja. Pengukuran sikap terhadap perubahan menggunakan 18 instrumen dengan skala Likert 1-8 (1= sangat tidak setuju dan 8 = sangat setuju). Dalam hal ini, dapat diberikan gambaran bahwa sikap seseorang adalah sebagai pemicu niat atas individu untuk berperilaku dengan cara tertentu tanpa memprediksi perilaku yang sebenarnya. Kinerja diukur berdasarkan penyelesaian kasus yang diberikan panitia setelah sesi tanya jawab dalam pelatihan dan bimbingan teknis.

Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam dua tahap. Tahap 1, semua subjek diberikan kuesioner untuk mengidentifikasi pengalaman pelatihan dalam topik yang sama. Misalnya, apakah saudara pernah mengikuti bimbingan teknis akuntansi yang diselenggarakan institusi lain?, serta apakah saudara melakukan proses akuntansi biaya dalam aktivitas usaha?. Langkah ini dilakukan untuk mengetahui seberapa luas cakupan kebutuhan pelatihan akuntansi biaya bagi peternak. Hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa pelaku peternakan pernah mengikuti kegiatan pelatihan tersebut sebesar 10,5% dan 89,5% mengatakan belum pernah mengikuti pelatihan tersebut. Tahap 2, peserta diberikan pelatihan dan bimbingan teknik berupa seminar secara daring yang memberikan pengetahuan akuntansi biaya secara umum untuk pelaku peternakan. Kegiatan seminar dilaksanakan selama 4 jam dengan mendatangkan pembicara yang telah ahli di bidang akuntansi biaya bagi peternakan. Pada akhir acara seminar, semua peserta diminta untuk mengerjakan kasus dan mengisi kuesioner untuk mengukur sikap kerja dan sikap terhadap perubahan yang dilaksanakan selama 1 jam. Para peserta yang telah mengerjakan kasus dan mengisi kuesioner diberikan *briefing* untuk memulihkan dan relaksasi setelah melaksanakan kegiatan pelatihan dan eksperimen, serta memberikan hadiah bagi peserta yang beruntung di akhir pembagian sertifikat.

Hasil dan Pembahasan

Pelatihan Akuntansi Biaya bagi Pelaku Peternakan

Hewan ternak adalah sapi, babi, kuda, unggas, domba, dan hewan kecil yang dibiakkan dan dibesarkan oleh produsen pertanian. Sebuah peternakan dapat memelihara ternak untuk dijual. Ketika hewan tersedia dan dimiliki untuk dijual, akuntan peternakan dapat menilai ternak pada harga jualnya yang kemudian dikurangi dengan perkiraan biaya pembuangan. Opsi nilai realisasi bersih ini hanya tersedia jika harga pasar dapat direalisasikan, biaya dapat diprediksi, dan ketersediaan dari hewan ternak. Selain itu, ternak memiliki nilai pasar yang dicatat dalam persediaan, perubahan pendapatan, dan laporan laba rugi. Pada akhir periode pelaporan, jumlah ternak yang dipelihara ditentukan dan dinilai berdasarkan harga pasar pada akhir periode. Penilaian akhir ini kemudian dibandingkan dengan penilaian yang sudah ada dalam akun persediaan yang relevan sejak awal periode pelaporan, kemudian selisihnya dicatat dalam akun pendapatan.

Akuntansi biaya produk ternak harus selalu dilakukan dengan cara yang baik dan benar. Untuk melakukan operasi ini, perusahaan atau kelompok peternak memerlukan pemahaman dalam penghitungan biaya dan bahkan penggunaan aplikasi akuntansi biaya modern. Akuntansi biaya memberikan solusi komprehensif untuk menghitung biaya produk ternak secara sederhana dan memberikan kemudahan bagi peternak untuk membuat keputusan harga jual produk.

PwC (2019) menjelaskan bahwa kegiatan pertanian dibedakan oleh fakta bahwa manajemen memfasilitasi dan mengelola transformasi biologis dan mampu mengukur perubahan kualitas dan kuantitas aset biologis. Manajemen transformasi biologis biasanya mengambil bentuk kegiatan untuk meningkatkan, atau setidaknya menstabilkan kondisi yang diperlukan untuk proses pertumbuhan, degenerasi, produksi, dan prokreasi yang menyebabkan perubahan kualitatif atau kuantitatif dalam aset biologis yang terjadi.

Akuntansi pertanian membahas setiap aspek akuntansi yang mungkin dihadapi seorang pelaku industri pertanian, peternakan, atau bisnis terkait. Tujuannya adalah untuk tidak hanya menjelaskan konsep akuntansi, tetapi juga untuk memberikan contoh dan menunjukkan bagaimana sistem akuntansi dapat dibangun dan dioperasikan. Kursus ini memberikan perhatian khusus pada aspek unik akuntansi pertanian yang tidak ditemui di industri lain. Singkatnya, kursus ini merupakan referensi penting bagi siapa saja yang terlibat dalam operasi pertanian.

Pelatihan dilaksanakan secara daring dengan topik akuntansi biaya bagi peternak se-Indonesia. Pelaksanaan ini dihadiri oleh 220 peserta. Tabel 1 menyajikan data peserta pelatihan dan bimbingan teknis ini.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan Pelatihan dan Bimbingan Teknis

	Kategori	Freq.	%	Total
Jenis kelamin	Pria	171	77,7	100
	Wanita	49	22,3	
Pendidikan	SMP	4	1,8	100
	SMA	61	27,7	
	S1	140	63,6	
	S2	43	5,9	
	S3	2	0,9	
Organisasi	Peternak Independen	134	60,9	100
	Pegawai Kementerian Pertanian	41	18,6	
	Dokter Hewan	26	11,8	
	Peternak Pemula	19	8,6	
	Unggas	4	1,8	
	Sapi	61	27,7	
Jenis Peternakan	Kambing-Domba	140	63,6	100
	Ikan	15	6,8	

Sumber: Data diolah, 2020

Dalam pelatihan, kami melakukan identifikasi atas pemahaman peserta atas materi yang disampaikan oleh narasumber. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan yang menyangkut pemahaman atas narasumber (misalnya, apakah saudara memahami materi yang disampaikan oleh narasumber? dan bagaimana moderator membawakan acara?). Identifikasi yang kami lakukan menunjukkan bahwa selama proses pelatihan dan

bimbingan teknis akuntansi biaya, semua peserta dapat memahami materi dengan baik dan penyampaian jawaban atas pertanyaan peserta kepada narasumber dapat diambil maknanya. Dengan demikian, pelatihan dan bimbingan teknis dikatakan tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan para peternak karena antusias peserta dalam mengikuti acara pelatihan.

Pelatihan membantu karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Penyebab pentingnya pelatihan bagi karyawan adalah adanya faktor semakin rendahnya ketidakhadiran dan pergantian karyawan, serta kurang pengawasan pimpinan atas kinerja karyawan. Karyawan yang terlatih akan mengenal pekerjaan dengan baik dan lebih sedikit pengawasan. Dengan demikian, hal tersebut berdampak pada pengurangan pemborosan waktu dan uang atas kegiatan yang tidak terkait dengan aktivitas utama organisasi. Selain itu, pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih dengan baik menunjukkan kinerja kuantitas dan kualitas.

Pengujian Sikap Kerja dan Sikap terhadap Perubahan dalam Pelatihan

Pelatihan diberikan secara langsung dalam pekerjaan sehari-hari yang kerap kali menjadi perhatian. Hal tersebut merupakan metode pelatihan yang sederhana dan hemat biaya. Para peserta dilatih dalam skenario kerja yang dikenal dengan istilah "*learning by doing*". Contoh dari metode pelatihan akuntansi biaya bagi peternak adalah proses pencatatan dan perhitungan biaya operasional yang bermuara pada penentuan harga pokok penjualan dan laba bagi peternak.

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden menganggap pengalaman dalam pelatihan dan bimbingan teknis akuntansi biaya terbukti memunculkan sikap terhadap perubahan dan sikap kerja. Temuan ini memberikan bukti bahwa skema pelatihan didasarkan pada sistem penilaian sikap individu terhadap kebutuhan kerja peternak atau pendidikan dan pengalaman peternak. Hasil temuan menunjukkan sikap terhadap perubahan

dengan *p-value* (0,034) dan sikap kerja (0,049) terhadap kinerja pada saat pelatihan berlangsung.

Tabel 2. Pengujian Sikap terhadap Perubahan dan Sikap Kerja Pelaku Industri Peternakan

Model		Koefisien		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Coef Beta		
	B	Std. Error			
1	(Constant)	261.511	30.543	8.562	0.000
	Attitude to Change Work Attitude	0.854	0.401	2.129	0.034
		-0.597	0.302	-1.979	0.049

a. Dependent Variable: Performance
b. Adjusted R Square 0,22 (22%) with Predictors: (Constant), Attitude to Change, Work Attitude
c. Anova test (F=3.397) and p-value 0,035 significant
d. significant p<0,05

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan bagi para peternak yang sesuai dengan bidang dan kebutuhannya mempengaruhi sikap kerja dan sikap atas perubahan dalam lingkungan organisasi. Temuan ini konsisten dengan penjelasan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan menjadi wadah untuk memicu semangat kerja dan efektivitas para pengusaha dan karyawan (Sahoo dan Mishra, 2019; Turab dan Casimir, 2015).

Keberhasilan pelatihan mengacu pada perolehan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diterapkan dalam pekerjaan. Secara konsep pada teori *learning style* oleh Pashler, *et al.* (2009), setiap peserta didik atau pelajar memiliki kemampuan yang berbeda untuk menyerap dan memproses informasi baru. Interaksi pada unsur-unsur tersebut memicu pemrosesan alami dalam spektrum elemen fisiologis, sosiologis, psikologis, emosional, dan lingkungan pembelajaran yang meningkatkan pemahaman dan mengaplikasikan pada kebutuhan masing-masing. Kekhawatiran utama dalam teori pembelajaran dan pengembangan manusia yang disebabkan oleh motivasi pada peserta yang sangat rendah. Oleh karena itu, identifikasi kebutuhan peserta sebelum menentukan pelatihan menjadi permasalahan penting dalam organisasi.

Kesimpulan

Hasil empiris menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara sikap kerja dan sikap terhadap perubahan para peternak dalam meningkatkan kinerjanya. Ketika fokus organisasi lebih besar pada sikap terhadap perubahan dan sikap kerja, maka hal tersebut akan menjadi lebih baik. Hal ini konsisten dengan penelitian yang menyarankan organisasi bisnis untuk meningkatkan nilai sikap kerja, termasuk sikap atas perubahan (Chen dan Lu, 2000; Liao, *et al.*, 2012; McCrae, 2001). Temuan ini memberikan bukti bahwa para pelaku bisnis peternakan yang memiliki nilai sikap kerja dan sikap terhadap perubahan yang sama dapat membentuk sebuah tim dalam mempelajari dan melakukan yang baru. Dengan kata lain, orang-orang dengan sikap kerja dan sikap terhadap perubahan berperilaku yang sama, dapat memudahkan untuk berkomunikasi antar peternak (Mgendi, *et al.*, 2021; Miuro, *et al.*, 2014; Noor dan Dola., 2011). Temuan ini konsisten dengan literatur. Dalam hal implikasi manajemen, ketika individu (peternak) bersikap positif terhadap pekerjaan mereka, mereka menjadi lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka. Dengan memahami nilai-nilai kerja karyawan dan bahkan pemilik peternakan, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dalam semua aspek dan memberikan peluang bagi mereka untuk memperbaiki diri dengan pelatihan dan bimbingan teknis. Oleh karena itu, perlu dilakukan pemilihan dan peningkatan SDM untuk memicu nilai-nilai kerja yang sama dengan perusahaan atau dengan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai perusahaan, yang bertujuan untuk memastikan komitmen pada kemajuan perusahaan dan mau memulai usaha.

Dalam penelitian ini, telah dibuat sebuah aplikasi akuntansi biaya yang membantu usaha peternakan dalam mengelola data biaya operasional dan laporan keuangan peternakan yang sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum. Namun demikian, aplikasi akuntansi biaya ini masih memerlukan pengembangan lebih jauh untuk memberikan kemudahan pelanggan dalam menjalankan proses akuntansi biaya bagi peternak. Oleh karena itu, ke depannya

perlu dikembangkan dan disosialisasikan aplikasi dengan fitur informasi serta layanan yang dapat diakses secara daring oleh para pelaku bisnis peternakan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengukur sikap para peternak dan pengambilan pada saat dilakukan pelatihan dan bimbingan teknis. Kedepan, akan menjadi lebih tepat apabila menggunakan metode eksperimen untuk menguji nilai sikap para pelaku bisnis peternakan. Sedangkan, penelitian ini mengumpulkan sampel berdasarkan *convenience sampling* karena keterbatasan waktu dan biaya, serta tidak menjangkau semua subjek penelitian atau mengumpulkan sampel dalam jumlah besar. Penilaian diri para peternak mungkin memiliki penilaian yang berlebihan atau terlalu rendah atas kerja mereka sendiri dikarenakan adanya perbedaan persepsi, dan hasil penelitian dapat terdistorsi karena kinerja pekerjaan diukur oleh pihak pemberi pelatihan dan bimbingan teknis berdasarkan kasus yang diberikan saat penelitian.

Daftar Referensi

- Apriwandi. (2012). Pengaruh Locus of Control, Budaya Paternalistik, Kapasitas Individu terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipatif dan Budgetary Slack dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 1(2), 109–133.
- Brown, J. L., Evans, J. H., & Moser, D. V. (2009). Agency Theory and Participative Budgeting. *Journal of Management Accounting Research*, 21(1), 317–345.
- Chen, M. C., & Lu, Y. Y. (2000). Effects of Team Characteristics and Work Values on Organizational Commitment and Work Involvement of Employees. *Journal Econ*, 8, 201–241.
- Erffmeyer, E. S. (1983). The Vroom-Yetton Model of Decision Making: An Empirical Evaluation in Applied Settings. *Thesis*: Louisiana: Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.
- Kraiger, K. (2014). Looking Back and Looking Forward: Trends in Training and Development Research. *Human Resource Development Quarterly*, 25(4), 401–408.
- Liao, C. W., Lu, C. Y., Huang, C. K., & Chiang, T. L. (2012). Work Values, Work Attitude and Job Performance of Green Energy Industry Employees in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 6(15), 5299–5318.
- McCrae, R. R. (2001). Trait Psychology and Culture: Exploring Intercultural Comparisons. *Journal of Personality*, 69(6), 819–846.
- Mgendi, G., Mao, S., & Qiao, F. (2021). Is a Training Program Sufficient to Improve the Smallholder Farmers' Productivity in Africa? Empirical Evidence from a Chinese Agricultural Technology Demonstration Center in Tanzania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–23.
- Miir, R. F., Matsiko, F. B., & Mazur, R. E. (2014). Training and Farmers' Organizations' Performance. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 20(1), 65–78.
- Noor, K., & Dola, K. (2011). Investigating Training Impact on Farmers' Perception and Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(6), 145–152.
- Pashler, H., Mcdaniel, M., Rohrer, D., & Bjork, R. (2009). Concepts and Evidence. *Psychological Science*, 9(3), 105–119.

- PwC: A Practical Guide to Accounting for Agricultural Assets. (2019). Diakses dari www.pwc.com/ifrs.
- Sahoo, M., & Mishra, S. (2019). Effects of Trainee Characteristics, Training Attitudes and Training Need Analysis on Motivation to Transfer Training. *Management Research Review*, 42(2), 215–238.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 13(2), 74–101.
- Schwering, A. (2017). The Influence of Peer Honesty and Anonymity on Managerial Reporting. *Journal of Business Economics*, 87(9), 1151–1172.
- Turab, G. M., & Casimir, G. (2015). A Model of the Antecedents of Training Transfer. *International Journal of Training Research*, 13(1), 82–95.
- Wee, S. T., & Muftah, A. (2012). The Impact of Training on Performance and Production Efficiency in Agricultural Projects in Libya. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(8), 373–376.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (1998). *Developing Management Skills*. Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation*, 52(4), 513–537.