

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pertanian merupakan salah satu sektor utama yang menopang perekonomian Indonesia. Sebagian besar masyarakat Indonesia menggantungkan hidupnya pada sektor ini, baik sebagai petani, buruh tani, maupun pelaku usaha agribisnis. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), sektor pertanian masih berkontribusi sebesar 12,5% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 27% tenaga kerja nasional. Selain sebagai tulang punggung ekonomi, sektor pertanian juga memegang peranan penting dalam menjaga ketahanan pangan nasional, stabilitas sosial, serta keberlanjutan lingkungan hidup.

Namun, dalam menghadapi era modernisasi dan globalisasi, sektor pertanian menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perubahan iklim, degradasi lahan, fluktuasi harga komoditas, hingga rendahnya adopsi teknologi pertanian modern menjadi hambatan utama yang dapat menurunkan produktivitas. Untuk menghadapi tantangan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan pemerintah. Dalam konteks inilah, penyuluh pertanian memegang peranan yang sangat strategis.

Penyuluh pertanian merupakan ujung tombak pembangunan pertanian di daerah. Mereka berfungsi sebagai agen perubahan (*change agent*) yang menghubungkan antara pemerintah, lembaga penelitian, dan masyarakat tani. Penyuluh bertugas memberikan informasi, bimbingan, motivasi, dan pendampingan kepada petani agar mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi usahatani. Menurut Prayitno et.al (2022), keberhasilan pembangunan pertanian di tingkat akar rumput sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja penyuluh, karena mereka berinteraksi langsung dengan petani sebagai subjek utama pembangunan pertanian.

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya pelatihan dan lingkungan organisasi. Pelatihan merupakan sarana utama dalam pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2020), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Senada dengan itu, Dessler (2019) menekankan bahwa pelatihan menjadi instrumen kunci dalam upaya pengembangan kompetensi organisasi sektor publik agar tetap relevan dengan tuntutan perubahan lingkungan kerja.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan bagi penyuluh pertanian masih belum optimal. Berdasarkan observasi awal pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, beberapa penyuluh menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti cenderung bersifat formalitas

dan kurang relevan dengan kondisi lapangan. Materi pelatihan sering kali bersifat umum, tidak berfokus pada permasalahan aktual petani seperti pengendalian organisme pengganggu tanaman, penggunaan aplikasi digital pertanian (*e-agriculture*), atau manajemen kelompok tani. Selain itu, frekuensi pelatihan yang jarang dilakukan membuat penyuluh kesulitan memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai perkembangan teknologi.

Selain pelatihan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh adalah lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, memotivasi pegawai, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan kreatif. Menurut Mangkunegara (2019), lingkungan organisasi mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara mereka bekerja, termasuk kondisi fisik, hubungan sosial, sistem kerja, serta budaya organisasi. Robbins dan Judge (2018) menambahkan bahwa lingkungan organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, lingkungan organisasi juga mencakup aspek non-fisik seperti dukungan pimpinan, komunikasi antar pegawai, penghargaan terhadap kinerja, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Ketika penyuluh merasa lingkungan kerjanya mendukung, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar, berinovasi, dan meningkatkan kompetensinya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif misalnya fasilitas terbatas, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kompetensi dan kinerja penyuluh.

Selain itu, berdasarkan Laporan Keaktifan Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu bulan Januari 2025, tercatat bahwa pegawai yang bertugas sebagai penyuluh pertanian terdiri atas formasi PPPK dan PNS yang ditempatkan pada berbagai wilayah kerja (BPP). Dokumen tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2025, penyuluh pertanian yang berstatus PPPK telah mulai aktif melaksanakan tugas penyuluhan di lapangan sesuai Surat Tugas yang diterbitkan oleh dinas. Laporan ini juga menggambarkan bahwa jumlah penyuluh PPPK yang melapor aktif setiap bulan merupakan bagian penting dalam pemenuhan kebutuhan tenaga penyuluh, mengingat adanya keterbatasan penyuluh ASN dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1.1
Pegawai Penyuluh Pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Pendidikan
1.	Penyuluh Pertanian Terampil	22 orang	S1
2.	Pelaksana/Terampil Penyuluh Pertanian	32 Orang	DIII = 8 orang SLTA sederajat = 24 orang
Total Pegawai		54 orang	

Sumber: Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

Tabel 1.1 menunjukkan daftar pegawai yang bertugas sebagai penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Keberadaan para penyuluh ini menjadi bagian penting dalam pelaksanaan program penyuluhan di lapangan. Namun, jumlah penyuluh yang tersedia masih perlu didukung dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan yang relevan dan lingkungan organisasi yang kondusif. Dengan demikian, penguatan kapasitas penyuluh menjadi kebutuhan strategis agar mereka mampu menjalankan tugas

pendampingan petani secara optimal serta mendukung keberhasilan pembangunan pertanian di daerah.

Keberadaan penyuluh PPPK tersebut membantu memperkuat pelaksanaan program penyuluhan pertanian di tingkat kecamatan maupun desa. Meski demikian, laporan tersebut juga menunjukkan adanya variasi tingkat keaktifan serta hambatan administratif dalam pelaporan, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi, khususnya dalam aspek administratif dan pendataan kegiatan penyuluhan. Data tersebut mempertegas bahwa kebutuhan pengembangan kompetensi penyuluh baik melalui pelatihan maupun peningkatan kualitas lingkungan organisasi menjadi hal yang sangat mendesak agar kinerja penyuluh PPPK dapat optimal dan setara dengan penyuluh ASN lain di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Berikut adalah data pegawai yang melaksanakan Pelatihan dalam 5 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
Kabupaten Rokan Hulu

Tahun	Jumlah Pegawai	Diklat Teknis	Diklat Fungsional	Seminar/<i>Work Shop</i>/Magang	Jumlah
2021	53	5	5	7	17
2022	54	5	6	7	18
2023	54	7	-	10	17
2024	54	7	6	10	23
2025	54	8	8	9	25

Sumber: Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa Pada tahun 2021 terdapat 17 jumlah kegiatan pelatihan kriteria pegawai yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang bekerja lebih dari 2 tahun bekerja dan Pegawai ASN. Pada tahun 2022 terdapat 18 jumlah kegiatan Pelatihan. Pada tahun 2023 terdapat 17

kegiatan pelatihan, namun pada tahun 2023 tidak adanya pegawai yang mengikuti Pelatihan fungsional. Pada tahun 2024 terdapat 23 jumlah Kegiatan Pelatihan. Pada tahun 2025 jumlah kegiatan Pelatihan adalah sebanyak 25 kali, pada tahun ini jumlah kegiatan pelatihan cukup meningkat, tetapi kegiatan Pelatihan di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu cenderung rendah.

Ketika pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, seperti ilmu sosial atau ekonomi, diposisikan di bidang teknis ini. Hal ini dapat mengakibatkan kesenjangan dalam pemahaman terhadap masalah-masalah teknis yang dihadapi, serta dalam penerapan kebijakan yang tepat. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, agar semua pegawai, terlepas dari latar belakang pendidikan mereka, dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Begitu juga dengan pelaksanaan tanggungjawab setiap bidang belum berjalan efektif, karena pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan berdasarkan pendidikan masih sedikit jumlahnya sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024-2025

No	Kegiatan Bidang Kerja Jabatan	2024		2025	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Pengkoordinasian penyusunan rencana anggaran dinas dengan para kepala bidang	100%	84%	100%	86%
2.	Mempersiapkan dan melaksanakan rapat/pertemuan kegiatan seksi irigasi baik yang berasal dari dana APBD, APBN, maupun WISMP-2	100%	88%	100%	90%
3.	Menyiapkan data kebutuhan sarana perkebunan dari unit terkait untuk dianalisis	100%	83%	100%	82%
4.	Menyiapkan bahan konsep kegiatan pengembangan tanaman tahunan	100%	87%	100%	90%
5.	Melaksanakan kegiatan sosialisasi pengenalan alat mesin	100%	85%	100%	89%
6.	Melaksanakan monitoring harga produk sayuran unggulan ditingkat petani sentra	100%	90%	100%	87%
7.	Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengujian dan pengawasan mutu hasil perkebunan	100%	85%	100%	87%

Sumber: Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan Tabel 1.3 tentang Pencapaian Kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2024-2025, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja dinas mengalami fluktuasi dengan capaian realisasi yang beragam. Pada tahun 2023, realisasi kegiatan berkisar antara 83% hingga 90%, dengan kegiatan monitoring harga produk sayuran unggulan mencapai realisasi tertinggi sebesar 90%, sementara penyiapan data kebutuhan sarana perkebunan memiliki realisasi terendah sebesar 83%. Tahun 2024 menunjukkan sedikit peningkatan dan penurunan, dengan realisasi tertinggi pada kegiatan penyiapan bahan konsep pengembangan tanaman tahunan dan pelaksanaan rapat/pertemuan kegiatan seksi irigasi mencapai 90%, sedangkan

penyiapan data kebutuhan sarana perkebunan mengalami sedikit penurunan menjadi 82%. Meskipun demikian, hampir semua kegiatan masih berada di atas 80% dari target yang ditetapkan, menunjukkan upaya yang cukup konsisten dalam pencapaian kinerja organisasi.

Berdasarkan pra riset yang telah peneliti lakukan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, peneliti menemukan beberapa gejala produktivitas kerja kurang optimal yang diduga oleh beberapa hal antara lain yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Pra-Survei Pelatihan, Lingkungan Organisasi dan Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
	A. Kinerja				
1	Kuantitas capaian kinerja pegawai sudah memenuhi target instansi	5	33,33	10	66,67
2	Pegawai mampu bekerja dengan kualitas yang baik	7	46,67	8	53,33
	B. Pelatihan				
3	Mengikuti pelatihan terkait tugas	6	40	9	60
4	Materi pelatihan sesuai kebutuhan	7	46,67	8	53,33
5	Pelatihan meningkatkan pengetahuan	6	40	9	60
6	Pelatihan meningkatkan keterampilan	7	46,67	8	53,33
7	Frekuensi pelatihan mencukupi	5	33,33	10	66,67
	C. Lingkungan Organisasi				
8	Lingkungan kerja kondusif	6	40	9	60
9	Hubungan kerja harmonis	7	46,67	8	53,33
10	Dukungan atasan memadai	5	33,33	10	66,67
11	Sarana dan prasarana memadai	6	40	9	60
12	Komunikasi berjalan baik	5	33,33	10	66,67
	Rata-rata	6	40	9	60

Sumber: Pra-Survei Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.4 yang melibatkan 15 orang ASN penyuluh pertanian, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja, pelatihan dan lingkungan organisasi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pada aspek kinerja, tingkat capaian kinerja masih kurang optimal, adapun hal ini dikarenakan para pegawai kesulitan menghadapi lingkup bidang yang beranekaragam. Kinerja yang dimiliki pegawai masih terbilang kurang memadai, karena belum adanya pelatihan yang menunjang percepatan pelayanan yang diberikan, sehingga hal ini menimbulkan potensi-potensi kerja yang ada pada diri pegawai tidak mampu dikelola secara optimal.

Aspek pelaksanaan pelatihan dan kondisi lingkungan organisasi belum berjalan secara optimal. Secara keseluruhan, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menjawab “Tidak” sebesar 60%, sedangkan responden yang menjawab “Ya” hanya sebesar 40%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar penyuluh pertanian masih menilai pelatihan dan lingkungan organisasi belum sepenuhnya mendukung peningkatan kompetensi mereka.

Pada aspek pelatihan, sebagian besar responden menyatakan bahwa belum rutin mengikuti pelatihan yang berkaitan langsung dengan tugas penyuluhan, dengan persentase jawaban “Tidak” sebesar 60%. Selain itu, indikator pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kesesuaian materi pelatihan juga menunjukkan dominasi jawaban “Tidak” sebesar 53,33% hingga 60%. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan penyuluh pertanian serta belum memberikan dampak yang optimal terhadap peningkatan kapasitas mereka, karena menurut pegawai, bobot materi yang diberikan dalam pelatihan lebih banyak dipaparkan secara teoritis dan tidak terfokus untuk mengembangkan pengetahuan penyuluh

pertanian secara teknis. Selain itu pegawai merasa tidak sesuai dengan metode pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, karena pegawai tidak tertarik dengan metode yang penjabaran secara teori namun tidak ditunjukkan dengan metode praktik yang nyata dalam realisasi kegiatan kerja.

Selanjutnya, pada aspek lingkungan organisasi, hasil pra-survei memperlihatkan bahwa beberapa indikator penting masih berada pada kondisi kurang mendukung. Indikator dukungan atasan dan komunikasi organisasi masing-masing menunjukkan persentase jawaban “Tidak” sebesar 66,67%, sedangkan indikator lingkungan kerja kondusif dan ketersediaan sarana dan prasarana menunjukkan jawaban “Tidak” sebesar 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pelaksanaan tugas penyuluhan pertanian. Meskipun hubungan kerja antarpegawai cukup harmonis, namun keterbatasan dukungan organisasi dan sarana prasarana yang belum memadai berpotensi menghambat pelaksanaan tugas penyuluhan secara optimal.

Dominannya jawaban “Tidak” dibandingkan “Ya” pada hampir seluruh indikator menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual yang dirasakan oleh penyuluh pertanian. Mengingat kinerja penyuluh pertanian sangat dipengaruhi oleh kualitas pelatihan dan dukungan lingkungan organisasi, maka kondisi ini berpotensi berdampak pada belum optimalnya kinerja penyuluh dalam melaksanakan tugas penyuluhan di lapangan.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan lingkungan organisasi merupakan faktor penting yang perlu dikaji lebih lanjut pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pertanian. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu perlu dilakukan secara empiris, guna memperoleh bukti ilmiah serta rekomendasi kebijakan yang tepat dalam upaya peningkatan kompetensi penyuluh pertanian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini diberi judul **”PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja aparatur penyuluh pertanian.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan dan perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kompetensi penyuluh.
- b. Bagi penyuluh pertanian, penelitian ini dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pelatihan dan peran lingkungan organisasi dalam mendukung peningkatan profesionalisme.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dasar bagi penelitian lanjutan dengan variabel atau wilayah yang berbeda.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam memudahkan pemahaman tentang bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, penulis menguraikan dalam bab-bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas teori yang digunakan sebagai dasar penelitian yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian yang relevan yang menjadi referensi penulis, kerangka pemikiran, hipotesis Penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Desain penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang melalui proses pembelajaran terencana dan sistematis. Pelatihan tidak hanya menekankan pada peningkatan keterampilan teknis semata, tetapi juga mencakup pengembangan pengetahuan, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung efektivitas organisasi. Menurut Hasibuan (2020), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Definisi ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki orientasi praktis, yaitu membekali individu dengan kemampuan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan.

Sementara itu, Dessler (2019) mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya yang terencana oleh organisasi untuk menyediakan kesempatan belajar bagi pegawai agar dapat memperoleh kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurutnya, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang memuaskan, tetapi juga untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan yang semakin kompleks. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2021), pelatihan merupakan proses

sistematis untuk mengubah perilaku pegawai dalam arah yang lebih produktif melalui pembelajaran konsep, keterampilan, dan sikap kerja. Pelatihan yang efektif mampu mengubah cara berpikir pegawai, memperluas wawasan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan dipandang sebagai investasi organisasi yang memiliki nilai strategis. Organisasi yang rutin memberikan pelatihan kepada pegawainya akan memiliki tenaga kerja yang lebih kompeten, berdaya saing, serta adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Pelatihan yang berkesinambungan menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang, terutama di era digitalisasi dan transformasi teknologi. Pelatihan juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang profesional. Melalui pelatihan, pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai organisasi, etika kerja, serta budaya pelayanan publik yang berkualitas. Hal ini sangat relevan bagi lembaga pemerintahan seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, di mana penyuluh pertanian dituntut tidak hanya memiliki kemampuan teknis pertanian, tetapi juga kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik dalam melayani masyarakat tani (Dessler, 2019).

Pelatihan memiliki beberapa unsur penting, yaitu proses belajar, yang melibatkan upaya sistematis untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Peningkatan kemampuan kerja, yang berfokus pada penguasaan keterampilan praktis. Orientasi terhadap hasil kerja, di mana tujuan akhir pelatihan adalah peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks penyuluh pertanian, pelatihan mencakup berbagai kegiatan seperti bimbingan teknis, workshop, seminar, studi lapangan, maupun pelatihan berbasis kompetensi.

Tujuannya adalah untuk memperkuat kapasitas penyuluh dalam menghadapi permasalahan pertanian yang semakin kompleks, seperti penerapan teknologi tepat guna, penggunaan pupuk berimbang, dan adaptasi terhadap perubahan iklim.(Dessler, 2019).

Dari berbagai definisi dan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses sistematis dan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bagi penyuluh pertanian, pelatihan memiliki makna strategis karena melalui kegiatan ini mereka dapat meningkatkan kompetensi dalam hal penguasaan teknologi pertanian, kemampuan komunikasi, serta manajemen kelompok tani. Pelatihan yang terarah dan berkesinambungan akan membantu penyuluh menjadi lebih profesional, adaptif terhadap perkembangan zaman, dan mampu menjadi motor penggerak pembangunan pertanian berkelanjutan di Kabupaten Rokan Hulu.

2.1.1.1 Tujuan Pelatihan

Pelatihan memiliki tujuan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki kekurangan kinerja pegawai, tetapi juga sebagai strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan potensi, profesionalisme, dan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja. (Dessler, 2019).

Menurut Rivai dan Sagala (2021), tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, baik dari segi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), maupun sikap (*attitude*), sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan menjadi alat penting bagi organisasi untuk mengembangkan SDM yang kompeten, kreatif, dan berdaya saing tinggi. Bagi organisasi sektor publik seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, pelatihan penyuluh pertanian memiliki peran strategis dalam memperkuat kapasitas aparatur yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Tujuan pelatihan tidak hanya sebatas peningkatan kemampuan teknis dalam bidang pertanian, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang profesional, komunikatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

Pelatihan memiliki beberapa tujuan penting yang saling berkaitan, antara lain meningkatkan Produktivitas Kerja. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karena pegawai menjadi lebih terampil, memahami prosedur kerja dengan baik, serta mampu bekerja dengan lebih cepat dan tepat. Dalam konteks penyuluh pertanian, peningkatan produktivitas ini tercermin dari kemampuan memberikan pendampingan kepada lebih banyak petani secara efisien dan hasil yang lebih optimal. Bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, pelatihan penyuluh pertanian menjadi investasi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas layanan publik di sektor pertanian. Pelatihan yang terencana, relevan, dan berkesinambungan akan berdampak langsung pada

peningkatan kompetensi penyuluh, produktivitas petani, serta keberhasilan program pembangunan pertanian daerah secara keseluruhan. (Dessler, 2019).

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan yang sudah dijalankan belum tentu berhasil atau sesuai dengan harapan dari perusahaan, buktinya masih banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk para karyawan menurut pendapat dari (Kosdianti dan Sunardi, 2021):

1. Perbedaan individu karyawan
2. Hubungan dengan analisis jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi aktif
6. Seleksi instruktur
7. Pelatihan dan pengembangan

Syahputra dan Tanjung (2020) juga berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

1. Peserta pelatihan
2. Instruktur/pelatih
3. Materi yang diberikan dalam pelatihan
4. Lokasi dilaksanakannya pelatihan
5. Lingkungan pelatihan
6. Waktu pelatihan

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah adanya dukungan dari manajer puncak yang memberi wewenang untuk melakukan kegiatan pelatihan, pelatih yang memberikan pelathan harus bisa menyalurkan semua materi secara baik agar para peserta pelatihan paham, tempat untuk melakukan pelatihan apakah sudah sesuai dengan ketentuan dan standar pelatihan ataukah belum, pengenalan tentang teknologi yang akan dipakai pada saat melakukan aktifitas kerja dan berapa lama waktu yang dibuthkan dalam pelatihan serta yang paling penting adalah motivasi peserta pelatihan untuk mengikuti pelatihan.

2.1.1.3 Indikator Pelatihan

Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan merupakan alternatif yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang dikerjakan sekarang atau yang akan dijabat nantinya. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala tentunya perusahaan berharap bahwa peserta pelatihan dapat memahami secara menyeluruh materi yang diberikan sehingga pelatihan yang dilakukan tidak sia-sia. Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pimpinan.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, maupun menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Sedangkan menurut Hendra (2020) terdapat beberapa indikator pelatihan yaitu :

1. Partisipasi
2. Materi pelatihan
3. Tingkat kesulitan pekerjaan
4. Transfer pengalihan

Terdapat 6 indikator dalam pelatihan menurut (Hartono dan Mauli, 2020) :

1. Pengarahan pelatihan yang tepat sasaran dan tidak berbelit-belit
2. Pemilihan peserta pelatihan berdasarkan syarat dan ketentuan sesuai dengan kebutuhan dilaksanakannya pelatihan
3. Minat peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan
4. Materi pelatihan yang baru dan sesuai dengan dengan kebutuhan perusahaan
5. Pengenalan materi pelatihan sebelum mengikuti kegiatan pelatihan
6. Ketersediaan alat yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan

Sesuai dengan pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan, pemaparan materi yang tepat sasaran menggunakan alat bantu pelatihan seperti komputer agar peserta pelatihan bisa mencerna materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur secara baik dengan syarat para peserta harus memiliki minat dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah. Indikator pelatihan juga menjadi alat pengukuran dalam pelatihan untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas suatu program pelatihan.

2.1.2. Pengertian Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai dalam suatu institusi. Lingkungan organisasi tidak hanya terbatas pada kondisi fisik tempat bekerja, tetapi juga mencakup aspek sosial, psikologis, dan budaya kerja yang terbentuk di dalam organisasi tersebut. Lingkungan yang baik akan mendorong semangat

kerja, meningkatkan kepuasan, dan memunculkan kreativitas serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas, memunculkan konflik, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2019), lingkungan organisasi adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai, baik berupa lingkungan fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan fisik mencakup kondisi ruangan kerja, pencahayaan, suhu, ventilasi, kebersihan, serta tata letak peralatan kerja. Sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial antarpegawai, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, sistem penghargaan, dan budaya kerja organisasi.

Sementara itu, Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan organisasi adalah keseluruhan komponen yang terdapat dalam organisasi dan secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi perilaku, perasaan, serta sikap pegawai dalam bekerja. Lingkungan organisasi yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan menyenangkan, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Menurut Robbins dan Judge (2018), lingkungan organisasi berperan penting dalam menciptakan perilaku kerja yang positif. Lingkungan yang mendukung akan memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kinerja, bahkan meningkatkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai.

Dalam organisasi sektor publik seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, lingkungan organisasi memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pemerintah, khususnya di bidang pertanian. Para penyuluh pertanian bekerja di bawah kondisi yang sangat beragam mulai dari ruang kantor hingga lapangan yang menuntut fleksibilitas dan ketahanan fisik. Oleh karena itu, lingkungan organisasi yang mendukung akan membantu penyuluh menjalankan tugasnya dengan efektif dan tetap bersemangat meskipun menghadapi tantangan di lapangan.

Lingkungan organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama. Lingkungan fisik mencakup segala sesuatu yang bersifat nyata dan dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai. Misalnya tata ruang kerja, kebersihan, suhu udara, ventilasi, pencahayaan, ketersediaan peralatan kerja, serta sarana dan prasarana pendukung lainnya. Lingkungan fisik yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman, tidak mudah lelah, dan lebih fokus dalam bekerja. Dalam konteks penyuluh pertanian, fasilitas kerja seperti alat bantu penyuluhan, kendaraan dinas, dan akses ke sumber informasi pertanian sangat menentukan efektivitas kerja mereka di lapangan. Lingkungan Nonfisik (Sosial dan Psikologis) lingkungan ini berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi antarpegawai, kerja sama tim, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan nonfisik yang baik mampu menciptakan rasa saling menghormati, kepercayaan, dan kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama. Dukungan pimpinan dan hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hubungan Sosial di Tempat Kerja hubungan antarpegawai yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang positif. Kerja sama tim, komunikasi yang terbuka, serta dukungan antarrekan kerja akan menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja. Kepemimpinan dan Gaya Manajerial Pemimpin berperan penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang sehat. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat memotivasi pegawai untuk lebih berinisiatif dan kreatif dalam bekerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter dapat menimbulkan tekanan dan menghambat partisipasi pegawai.

Dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, lingkungan organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan agar penyuluh pertanian dapat bekerja secara efektif di lapangan. Dukungan dari pimpinan, ketersediaan fasilitas kerja, komunikasi yang baik antarpegawai, serta budaya kerja kolaboratif akan meningkatkan kemampuan penyuluh dalam menyampaikan inovasi pertanian kepada petani binaannya. Dengan demikian, lingkungan organisasi adalah sistem dinamis yang mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk perilaku kerja pegawai. Lingkungan organisasi yang positif akan menumbuhkan motivasi, meningkatkan kemampuan, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks penyuluh pertanian, lingkungan organisasi yang mendukung merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi mereka dalam mendampingi petani, mengadopsi teknologi baru, serta mewujudkan pembangunan pertanian yang berkelanjutan di Kabupaten Rokan Hulu.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi terbentuk dari berbagai faktor yang saling berkaitan dan memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda, tergantung pada struktur organisasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, serta hubungan antarindividu di dalamnya. Lingkungan yang baik bukanlah hasil kebetulan, melainkan terbentuk melalui manajemen yang terencana dan kesadaran seluruh anggota organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat bersifat fisik, sosial, psikologis, maupun budaya. Faktor-faktor tersebut harus dikelola secara seimbang agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Faktor-faktor utama yang memengaruhi lingkungan organisasi yaitu Faktor fisik merupakan elemen paling dasar dalam lingkungan organisasi. Menurut Nitisemito (2021), faktor fisik mencakup segala hal yang dapat dirasakan secara nyata oleh pancaindra pegawai di tempat kerja, seperti kondisi ruangan, tata letak peralatan, kebersihan, suhu, ventilasi udara, pencahayaan, dan kebisingan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat memengaruhi tingkat konsentrasi, semangat, serta produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan fisik yang buruk seperti ruangan panas, lembab, atau bising dapat menimbulkan stres kerja dan kelelahan mental.

Dalam konteks penyuluh pertanian, faktor fisik juga mencakup fasilitas lapangan seperti ketersediaan kendaraan dinas, alat bantu penyuluhan, akses ke lokasi pertanian, serta ruang kerja yang memadai di kantor. Fasilitas yang lengkap

akan mempermudah penyuluh menjalankan tugasnya dan meningkatkan efektivitas pelayanan kepada petani. Faktor sosial mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama tim, serta interaksi antara pimpinan dan bawahan. Menurut Mangkunegara (2019), hubungan sosial yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan rasa saling percaya di antara anggota organisasi. Hubungan sosial yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta mengurangi potensi konflik internal. Sebaliknya, hubungan sosial yang buruk sering kali menimbulkan kesalahpahaman, kecemburuan, dan menurunkan semangat kerja.

Di lingkungan kerja penyuluh pertanian, hubungan sosial yang baik antara rekan kerja dan dengan pimpinan menjadi kunci keberhasilan dalam koordinasi kegiatan penyuluhan di lapangan. Kerja sama yang kuat juga memudahkan pertukaran informasi dan pengalaman antarpenyuluh, sehingga proses pembelajaran antarindividu berjalan lebih efektif. Gaya dan sikap kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap pembentukan lingkungan organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2021), pemimpin adalah figur sentral yang menentukan arah, suasana, dan etika kerja di dalam organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, membangun komunikasi dua arah, serta menghargai pendapat bawahan akan menciptakan iklim kerja yang positif.

Dalam instansi pemerintah seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, peran pimpinan sangat menentukan dalam memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada para penyuluh pertanian. Pimpinan yang mendukung akan menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab pegawai terhadap

pekerjaannya. Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Schein (2020), budaya organisasi merupakan "jiwa" organisasi yang memengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, kerja sama, dan orientasi pelayanan akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya yang negatif seperti apatis, tidak terbuka terhadap perubahan, atau kurangnya kolaborasi dapat menghambat efektivitas organisasi. Dalam konteks penyuluh pertanian, budaya organisasi yang menekankan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat tani akan mendorong penyuluh bekerja dengan semangat tinggi dan penuh tanggung jawab.

Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk bekerja mencapai tujuan tertentu. Menurut Luthans (2020), lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan rasa dihargai akan meningkatkan semangat kerja dan kepuasan. Kepuasan kerja juga menjadi cerminan dari kualitas lingkungan organisasi. Pegawai yang puas dengan kondisi kerja, hubungan sosial, serta kebijakan organisasi cenderung memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Bagi penyuluh pertanian, motivasi sering kali tumbuh dari keberhasilan mereka membantu petani meningkatkan hasil panen. Oleh karena itu, pemberian penghargaan atau apresiasi dari pimpinan dapat menjadi sumber motivasi penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Handoko (2020), struktur organisasi yang jelas dan sistem kerja yang teratur dapat menciptakan lingkungan yang stabil dan efisien. Pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas akan menghindarkan terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan meningkatkan koordinasi antarunit kerja. Struktur organisasi yang terlalu birokratis dapat memperlambat pengambilan keputusan, sedangkan struktur yang fleksibel dan adaptif memungkinkan organisasi lebih cepat menanggapi perubahan lingkungan eksternal. Dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, sistem organisasi yang mendukung kerja lintas bidang (misalnya antara penyuluhan, produksi, dan pengembangan teknologi pertanian) dapat memperkuat efektivitas pelaksanaan program.

Kemajuan teknologi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi lingkungan organisasi modern. Menurut Dessler (2019), penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat arus komunikasi, serta memperluas akses terhadap informasi. Dalam dunia penyuluhan pertanian, adopsi teknologi seperti sistem informasi pertanian, aplikasi digital (*e-agriculture*), dan media sosial dapat membantu penyuluh dalam menyampaikan materi penyuluhan kepada petani dengan lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan fasilitas dan pelatihan teknologi yang memadai bagi pegawai agar mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Dukungan pimpinan dalam bentuk perhatian, bimbingan, dan penghargaan terhadap pegawai merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif. Menurut Rivai (2021), pegawai yang merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Selain

itu, kebijakan organisasi seperti sistem promosi, penilaian kinerja, dan kesejahteraan pegawai juga turut membentuk persepsi terhadap lingkungan kerja. Kebijakan yang adil, transparan, dan berbasis prestasi akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Semua faktor tersebut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan nyaman, produktif, dan penuh tanggung jawab. Bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi penyuluh pertanian. Lingkungan yang positif tidak hanya meningkatkan kompetensi penyuluh, tetapi juga memperkuat motivasi, inovasi, dan komitmen mereka dalam menjalankan tugas mendukung pembangunan pertanian daerah secara berkelanjutan.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2019), terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Fasilitas kerja. Fasilitas instansi/perusahaan yang lengkap, walaupun tidak baru tetapi fasilitas merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh para pegawai sebagai bentuk dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Hubungan rekan kerja. Hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis, tentram, dan tanpa saling intrik antar sesama rekan kerja, akan

memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan bagi pegawai terutama sebagai alasan untuk tetap tinggal dalam satu instansi/perusahaan.

3. Hubungan dengan pimpinan/atasan. Hubungan antara pimpinan/atasan dengan bawahan atau pegawai perlu dijaga dengan baik serta saling menghargai. Apabila hubungan tersebut terjalin baik, akan menciptakan hubungan yang saling menghormati diantara masing-masing individu.

2.1.3. Pengertian Kinerja

Pada dasarnya, kinerja karyawan termasuk ke dalam hal individual setiap karyawan. Karena setiap individu mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Akan tetapi kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat baik buruknya dari peningkatan kerja para karyawannya. Kinerja disebut juga dengan pengertian performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk berlangsungnya proses pekerjaan. (Armstrong dan Baron, 1998 dalam Lubis 2014).

Rismawati dan Mattala (2022:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Bahua (2010), kinerja (*performance*) bagi penyuluh pertanian adalah respons terhadap pencapaian oleh individu dalam sebuah organisasi sesuai tugas dan fungsi (tupoksi) yang diberikan agar dapat dilaksanakan dengan baik secara efektif dan efisien berdasar pada periode tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Menurut Edison, et., al., (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini senada dengan pendapat Fahmi (2016:137) yang mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan Mubarak (2017:77).

Dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian-penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini pun dapat meningkatkan atau bahkan dapat menghambat kinerja pegawai yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita biasa mengatakan bahwa tujuan tersebut efektif namun jika akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah jenis komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang diberikan seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Ketika seorang pegawai menghormati perjanjian kerja dengan Instansi mereka, itu di sebut disiplin pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif membutuhkan kreativitas dan daya pikir untuk menghasilkan gagasan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur menurut Miner dalam Edison. Et., al., (2016:195) yang meliputi:

1. Kualitas; yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas; yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja; yaitu tingkat absensi, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

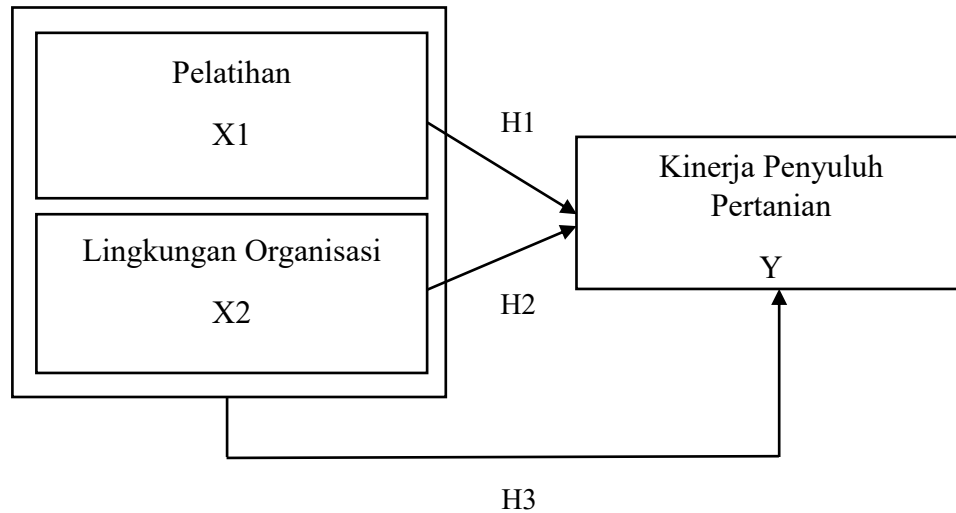
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Khuseno (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Organisasi Terhadap Kompetensi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara)	<i>Explanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif	Pelatihan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Juharianto et al., (2024)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan	Metode deskriptif & verifikatif; pendekatan kuantitatif; sampel 74	Pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Pegawai di IAIN Sorong	pegawai; analisis regresi linear berganda; uji t & uji F	terhadap kinerja.
3.	Herty (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada BKP5K Kabupaten Bogor	Kuantitatif; analisis regresi linier; sampel 79 penyuluh PNS; teknik purposive sampling; kuesioner & statistik deskriptif	Pelatihan berpengaruh negatif, sedangkan pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja penyuluh.
4.	Candra (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Roy Sentoso Collection Yogyakarta	Kuantitatif; sampel jenuh 50 karyawan; kuesioner skala Likert; analisis SPSS (uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, R ²).	Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.
5.	Meri (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri	Kuantitatif; sampel total 46 pegawai; kuesioner Likert; analisis regresi linear berganda;	Pelatihan berpengaruh positif signifikan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6.	Elizar & Hasrudy (2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sifat <i>explanatory</i>	Secara Simultan (Uji F) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel pelatihan, dan lingkungan kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang)	(penjelasan)	terhadap kinerja pegawai
7.	Sri dan Mirzam (2025)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Kualitatif dengan Pendekatan Studi Pustaka (<i>Literature Review</i>).	Lingkungan kerja (yang kondusif, aman, dan nyaman) memainkan peran kunci dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
8.	Yosef & Dian (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif, regresi linier berganda; sampel 55 responden; teknik proportional random sampling; data melalui kuesioner;	Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Vivi et al., (2020)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aksana Aji Rasa Fried Chicken Counter Cabang Kota Cirebon)	Penelitian asosiatif	Secara Simultan Pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Daniel (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Surabaya.	Kuantitatif dengan jenis penelitian <i>explanatory</i>	Secara Simultan Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara pelatihan kerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris melalui penelitian. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.
- H2 : Lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.
- H3 : Pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana atau pedoman yang digunakan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian secara sistematis agar tujuan penelitian dapat dicapai. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory (explanatory research)*. Penelitian *explanatory* bertujuan menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel independen, yaitu Pelatihan dan Lingkungan Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kompetensi Penyuluh Pertanian.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara statistik menggunakan data berupa angka. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif menghasilkan temuan yang diperoleh dari prosedur sistematis dan terstruktur, serta berlandaskan pada teori yang dapat diuji menggunakan instrumen terukur. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan kuesioner *skala Likert* sebagai alat pengumpulan data utama untuk mengukur persepsi penyuluh pertanian terhadap pelatihan, lingkungan organisasi, dan kompetensi mereka.

Penelitian *explanatory* juga digunakan karena desain ini menekankan pada analisis sebab-akibat dari variabel yang diteliti. Desain ini relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kompetensi

penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Model hubungan kausal ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel mana yang memberikan kontribusi lebih besar dalam memengaruhi kompetensi penyuluh.

Desain penelitian ini juga mencakup tahapan-tahapan penting penelitian, yaitu identifikasi Masalah dan Penyusunan Landasan Teori. Peneliti mengidentifikasi permasalahan terkait pelatihan dan lingkungan organisasi yang belum optimal, kemudian menyusun teori pendukung dari literatur akademik dan penelitian terdahulu. Penyusunan Hipotesis Berdasarkan teori dan kerangka konseptual, dirumuskan tiga hipotesis yang akan diuji secara empiris.

Pengembangan Instrumen Penelitian Instrumen berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator dari teori Hasibuan, Mangkunegara, Robbins, Permentan 91/2013, dan Wibowo. Pengumpulan Data Lapangan Data dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara online dan/atau tatap muka. Analisis Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji asumsi klasik dan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Penarikan Kesimpulan akan menjelaskan kekuatan pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kompetensi penyuluh pertanian. Dengan desain penelitian seperti ini, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel dan memberikan kontribusi ilmiah serta rekomendasi praktis bagi instansi terkait. Desain penelitian ini juga memberikan landasan metodologis yang kuat untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

3.2.Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, yang berlokasi di Kompleks Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa dinas tersebut merupakan instansi resmi pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok dalam merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, serta mengevaluasi program pembangunan di bidang tanaman pangan dan hortikultura, termasuk kegiatan penyuluhan pertanian.

Dinas ini menaungi seluruh penyuluh pertanian, baik penyuluh PNS maupun penyuluh PPPK, yang tersebar di berbagai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di wilayah kecamatan. Sebagai pusat administrasi dan pembinaan penyuluh, dinas ini menjadi tempat yang tepat untuk mengumpulkan data empiris terkait program pelatihan, lingkungan organisasi, serta tingkat kompetensi penyuluh pertanian. Selain itu, dinas ini memiliki data lengkap mengenai jumlah penyuluh aktif dan wilayah kerjanya, daftar kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan, struktur organisasi penyuluhan, fasilitas penunjang penyuluhan seperti kendaraan dinas, alat bantu penyuluhan, dan sarana komunikasi.

Pertimbangan lainnya adalah bahwa Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu daerah agraris dengan kontribusi besar pada subsektor tanaman pangan dan hortikultura. Sehingga, efektivitas peran penyuluh pertanian menjadi sangat strategis dalam mendukung produktivitas pertanian daerah. Dengan melakukan

penelitian di lokasi ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat, relevan, dan mencerminkan kondisi sebenarnya terkait pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kompetensi penyuluh.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu mulai dari Desember hingga Januari 2026, dengan rincian kegiatan sebagai berikut tahap Persiapan studi pendahuluan mengenai kondisi penyuluhan pertanian di Kabupaten Rokan Hulu. Pengumpulan data sekunder awal dari dinas dan literatur terkait. Penyusunan instrumen kuesioner berdasarkan indikator teoritis. Konsultasi instrumen dengan dosen pembimbing dan pihak dinas.

Rangkaian waktu penelitian ini disusun secara sistematis agar seluruh tahapan penelitian dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan data yang reliabel. Perencanaan waktu yang terstruktur juga mendukung proses analisis sehingga kesimpulan penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

NO	Tahap Penelitian	Kegiatan yang dilakukan	Waktu pelaksanaan
1.	Tahap Persiapan	Studi pendahuluan- Pengumpulan data sekunder awal- Penyusunan instrumen kuesioner- Konsultasi instrumen dengan pembimbing dan pihak dinas	Desember 2025
2.	Pengumpulan data	- Penyebaran kuesioner kepada 15 penyuluh- Koordinasi dengan koordinator BPP- Observasi lapangan- Dokumentasi kegiatan penyuluhan	Desember 2025 s.d Januari 2025

NO	Tahap Penelitian	Kegiatan yang dilakukan	Waktu pelaksanaan
3.	Pengolahan Data	Input data ke SPSS- Uji validitas dan reliabilitas- Uji asumsi klasik- Analisis regresi linier berganda	Januari 2026
4.	Analisis & Penyusunan Laporan	- Interpretasi hasil analisis- Penarikan kesimpulan- Penyusunan Bab IV & Bab V- Revisi akhir sesuai arahan pembimbing	Januari 2026

Sumber : Rencana Penelitian Peneliti, 2025–2026

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi perhatian peneliti untuk diteliti. Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh penyuluh pertanian yang aktif bertugas pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu tahun 2025, baik penyuluh yang berstatus ASN maupun PPPK. Berdasarkan dokumen Laporan Keaktifan Pegawai PPPK dan Daftar Pegawai Penyuluh Pertanian yang diperoleh dari dinas, jumlah keseluruhan penyuluh aktif adalah 54 orang. Para penyuluh ini tersebar di berbagai Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) tingkat kecamatan seperti BPP Rambah, BPP Ujung Batu, BPP Kepenuhan, BPP Rambah Samo, dan beberapa kecamatan lainnya. Masing-masing penyuluh memiliki wilayah kerja dan tugas pembinaan kelompok

tani yang berbeda namun tetap berkantor di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan teknik sampling harus sesuai dengan tujuan penelitian agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat. Sugiyono (2018:131) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan di teliti. Pada penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data merupakan komponen penting dalam penelitian karena kualitas data yang digunakan sangat menentukan akurasi dan validitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, dengan sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Penjelasan lebih lengkap dapat dilihat sebagai berikut.

3.4.1 Jenis Data

Secara umum, penelitian ini menggunakan dua jenis data sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka dan dapat dihitung secara statistik. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat pelatihan, kondisi lingkungan organisasi, serta kinerja penyuluh pertanian. Jenis data kuantitatif yang dikumpulkan meliputi skor jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner berbasis skala Likert 1–5. Hasil tabulasi frekuensi, persentase, dan skor total variabel penelitian. Nilai uji statistik seperti validitas, reliabilitas, regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Data kuantitatif ini menjadi dasar utama dalam menguji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi terhadap kinerja penyuluh.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif berupa deskripsi, narasi, dan informasi non-angka yang memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai kondisi penelitian. Jenis data kualitatif yang dikumpulkan meliputi gambaran umum tentang Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Informasi mengenai program pelatihan penyuluh pertanian. Struktur organisasi, tugas dan fungsi penyuluh, serta sistem kerja di lingkungan dinas. Observasi lapangan mengenai kondisi lingkungan kerja penyuluh dan fasilitas pendukung. Data kualitatif ini memperkaya interpretasi hasil kuantitatif sehingga temuan penelitian lebih lengkap dan komprehensif.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Pemilahan sumber data ini dilakukan agar informasi yang diperoleh lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau pihak terkait melalui interaksi langsung. Menurut Sugiyono (2021), data primer merupakan sumber data yang memberikan informasi langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui:

a. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada 54 penyuluh pertanian yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert dan disusun berdasarkan indikator teoritis dari variabel pelatihan, lingkungan organisasi, dan kinerja penyuluh.

b. Observasi Lapangan

Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas penyuluh di lapangan, fasilitas kerja (kendaraan dinas, media penyuluhan, ruang kerja BPP), interaksi penyuluh dengan petani dan atasan, kondisi fisik lingkungan kerja. Observasi ini membantu memperkuat penilaian mengenai kualitas lingkungan organisasi.

c. Wawancara Singkat (*Informal Interview*)

Peneliti melakukan percakapan singkat dengan beberapa penyuluh dan staf dinas untuk mengonfirmasi pengalaman mereka dalam mengikuti pelatihan, kendala penyuluhan, persepsi mereka tentang lingkungan kerja. Wawancara bersifat informal dan digunakan sebagai data pendukung untuk memperjelas kondisi sosial-organisasi di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah tersedia sebelumnya dan tidak diperoleh secara langsung dari responden. Data ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari:

a. Dokumen Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

Seperti:

1. Daftar pegawai penyuluh pertanian tahun 2025
2. Laporan keaktifan penyuluh pertanian
3. Dokumen kegiatan pelatihan penyuluh
4. Profil dinas dan struktur organisasi
5. Data statistik penyuluhan
6. SOP dan petunjuk teknis penyuluhan

b. Arsip Pelatihan dan Program Kelembagaan

Data mengenai jenis pelatihan yang pernah diikuti penyuluh, materi pelatihan, penyelenggara pelatihan, frekuensi pelatihan, daftar hadir peserta. Informasi ini memperkuat analisis pada variabel pelatihan (X1).

c. Literatur Akademik

Seperti jurnal, buku, artikel ilmiah, peraturan pemerintah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan teori pelatihan SDM, teori lingkungan organisasi, teori kinerja, penelitian sejenis dalam sektor publik.

d. Peraturan Pemerintah dan Permentan

Secara khusus permentan No. 91/Permentan/OT.140/9/2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian, Peraturan lain terkait penyuluhan dan pembinaan SDM pertanian. Data sekunder ini memberikan landasan teoritis dan legal terkait kinerja penyuluh pertanian.

3.5. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian karena kualitas data yang diperoleh akan menentukan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang dirancang untuk memperoleh informasi secara akurat dan komprehensif mengenai pelatihan, lingkungan organisasi, dan kinerja penyuluh pertanian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, observasi, dokumentasi, dan wawancara informal sebagai data pendukung. Penjelasan lengkap mengenai setiap teknik disajikan berikut ini.

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik utama dalam pengumpulan data penelitian ini. Menurut Sugiyono (2021), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada

responden untuk dijawab. Kuesioner dipilih karena mampu mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti secara efisien dan terstandar.

a. Bentuk Kuesioner

Kuesioner disusun dalam bentuk tertutup, yaitu kuesioner yang telah menyediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang paling sesuai. Kuesioner berbasis *Skala Likert* 1–5, dengan ketentuan: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Tabel 3.2
Skala Likert 1-5

No.	Kategori	Kode	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2021:94)

b. Struktur Kuesioner

Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama, yaitu:

1. Bagian A Identitas Responden berisi informasi non-formal seperti usia, masa kerja, jenis jabatan penyuluh, dan unit kerja BPP.
2. Bagian B Variabel Pelatihan (X1) pernyataan tentang keikutsertaan pelatihan, Kesesuaian materi, Peningkatan pengetahuan, Peningkatan Keterampilan dan Frekuensi Pelatihan.
3. Bagian C Variabel Lingkungan Organisasi (X2) pernyataan mengenai lingkungan kerja, hubungan kerja, Dukungan atasan, sarana dan prasarana, komunikasi organisasi

4. Bagian D Variabel Kinerja Penyuluh (Y) pernyataan yang mencerminkan pengetahuan teknis, penerapan metode penyuluh pertanian, pemecahan masalah dan profesionalisme.

c. Cara Penyebaran Kuesioner

Kuesioner dibagikan dengan metode secara langsung (*offline*) di kantor dinas dan Balai Penyuluhan Pertanian (BPP).

d. Alasan Penggunaan Kuesioner

Penggunaan kuesioner memiliki beberapa keunggulan mampu menjangkau seluruh populasi dengan mudah, praktis dan tidak memerlukan waktu yang lama, menghasilkan data yang dapat langsung dianalisis secara statistik, mengurangi bias peneliti karena jawaban diberikan langsung oleh responden, menjamin keseragaman pertanyaan bagi seluruh responden.

3.5.2 Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa dokumen resmi yang berkaitan dengan objek penelitian. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui catatan tertulis atau arsip yang relevan (Arikunto, 2020). Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain daftar nama dan jumlah penyuluh pertanian, laporan keaktifan penyuluh pertanian, catatan kegiatan pelatihan penyuluh, jadwal penyuluhan di tingkat kecamatan, struktur organisasi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, SOP penyuluhan pertanian, profil BPP dan wilayah kerja penyuluh, arsip evaluasi kegiatan penyuluhan. Dokumen tersebut membantu peneliti dalam memastikan populasi dan sampel penelitian, memverifikasi kegiatan pelatihan penyuluh, memahami

struktur organisasi dan lingkungan kerja, memperkuat analisis deskriptif pada penelitian.

3.5.3 Wawancara Informal

Wawancara informal dilakukan untuk melengkapi data primer. Menurut Kothari (2021), wawancara informal memberikan peneliti ruang untuk menggali informasi tanpa pedoman pertanyaan yang ketat. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada beberapa penyuluh pertanian, koordinator BPP, pejabat dinas bagian penyuluhan.

Informasi yang digali meliputi pengalaman penyuluh dalam mengikuti pelatihan, kendala fasilitas kerja di lapangan, persepsi penyuluh terhadap lingkungan organisasi, harapan penyuluh terkait peningkatan kompetensi mereka. Wawancara bersifat non-formal, tidak direkam secara resmi, dan hanya digunakan sebagai data pendukung interpretasi.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep variabel penelitian ke dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris. Pada penelitian kuantitatif, definisi operasional sangat penting untuk memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur secara objektif, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Definisi operasional ini disusun berdasarkan teori para ahli, peraturan pemerintah terkait penyuluhan pertanian, serta indikator yang lazim digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel independen (Pelatihan dan Lingkungan Organisasi) serta variabel dependen (Kinerja Penyuluh Pertanian). Masing-masing variabel dioperasionalkan melalui indikator terukur menggunakan skala Likert 1–5.

Tabel 3.3
Definisi Indikator Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Pelatihan (X1)	Serangkaian kegiatan terencana yang diselenggarakan oleh instansi dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan penyuluh pertanian agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan professional.	Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) a. Tujuan Pelatihan b. Materi c. Metode d. Kualifikasi peserta e. Kualifikasi Pelatih	Likert
2	Lingkungan Organisasi (X2)	Kondisi internal organisasi yang meliputi aspek fisik dan non-fisik yang mempengaruhi perilaku, kenyamanan, serta kinerja penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugasnya.	Menurut Sedarmayanti (2019) a. Fasilitas Kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Hubungan dengan pimpinan/atasan	Likert
3	Kinerja Penyuluh Pertanian(Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh penyuluh pertanian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan standard an target yang ditetapkan oleh instansi	Miner dalam Edison. Et., al., (2016:195) a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja	Likert

Sumber: Wahyuningsih (2019), Sedarmayanti (2019), Miner dalam Edison. Et., al., (2016)

3.7 Uji Kualitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2021) uji instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel, karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas isi dari angket tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan terhadap kuisisioner yang telah disebarkan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria item valid jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, Item tidak valid jika nilai $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$. Instrumen yang valid memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Kriteria *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$ reliabel, *Cronbach Alpha* $< 0,70$ tidak reliabel. Instrumen yang reliabel memberikan hasil yang konsisten sehingga layak digunakan dalam penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan prosedur yang digunakan untuk mengolah data mentah menjadi informasi bermakna sehingga dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Pada penelitian ini, teknik analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis statistik inferensial menggunakan regresi linier berganda.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk meminimalkan kesalahan perhitungan dan memastikan akurasi hasil analisis.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2021), mengartikan analisis deskriptif adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis ini berguna untuk mengetahui pencapaian jumlah responden yang telah kita bagikan kuesioner. masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
85% – 100%	Sangat baik
71% – 84,99%	Baik
41% – 70,99%	Cukup baik
21% – 40,99%	Kurang baik
0 - 20,99	Tidak baik

Sumber: Sugiyono, 2021

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi dilakukan, diperlukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi standar ekonometrika dan menghasilkan estimasi yang tidak bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* (nilai Sig > 0,05 berarti normal), Normal P-P Plot (titik-titik mengikuti garis diagonal). Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila residualnya berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini memastikan bahwa tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen. Parameter yang digunakan *tolerance* > 0,10, *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Jika kedua syarat terpenuhi, maka model terbebas dari multikolinearitas dan variabel independen layak dimasukkan dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual antarobservasi. Metode pengujian *glejser Test* (nilai Sig > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas), *Scatterplot* (pola titik harus menyebar acak). Jika varians residual homogen, maka model regresi memenuhi syarat homoskedastisitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh pelatihan (X1) dan lingkungan organisasi (X2) secara simultan maupun parsial terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y). Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Penyuluh Pertanian

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Lingkungan Organisasi

e = *Error*

Koefisien regresi menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel Y jika salah satu variabel X meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi koefisien determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain nilai yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5 Pengujian Hipotesis

3.8.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan jika $\text{Sig} < 0,05 \rightarrow$ variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial, Jika $\text{Sig} \geq 0,05 \rightarrow$ tidak berpengaruh signifikan. Uji t membantu menentukan variabel mana yang paling dominan dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja penyuluh.

3.8.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan lingkungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Kriteria pengambilan keputusan jika $\text{Sig} < 0,05 \rightarrow$ model regresi signifikan, Jika $\text{Sig} \geq 0,05 \rightarrow$ model tidak signifikan. Uji ini menunjukkan kekuatan model secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel dependen.