

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam setiap organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan. Baik pada sektor swasta maupun pemerintahan, kualitas dan kompetensi SDM menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis. Dalam konteks birokrasi publik, SDM aparatur sipil negara (ASN) berperan langsung dalam memastikan efektivitas pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik kepada masyarakat. SDM yang kompeten, profesional, dan berintegritas merupakan modal utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Saputra dkk., 2025).

Dalam era transformasi digital dan Revolusi Industri 4.0, peran ASN mengalami pergeseran signifikan. Aparatur pemerintah dituntut tidak hanya mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga harus menguasai teknologi informasi, beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, dan kolaboratif. Kondisi ini menuntut setiap instansi pemerintah, termasuk Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH) Kabupaten Rokan Hulu, untuk memiliki strategi pengembangan pegawai yang terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Almajid, 2024).

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung ketahanan pangan daerah dan peningkatan kesejahteraan petani. Sektor pertanian masih menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat, di mana lebih dari 60% penduduk Kabupaten Rokan Hulu menggantungkan hidupnya pada kegiatan pertanian. Dinas TPH memiliki peran penting dalam perencanaan, pembinaan, serta pengawasan produksi tanaman pangan dan hortikultura agar tetap berdaya saing dan berkelanjutan (BPS, 2023).

Kondisi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan implementasi program yang dipengaruhi oleh keterbatasan kompetensi SDM. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati, Nurman, dan Suri (2024) yang menunjukkan bahwa implementasi strategi ketahanan pangan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau belum berjalan optimal akibat kurangnya penyuluh berkompeten, minimnya pelatihan, serta rendahnya penerapan teknologi modern di lapangan. Permasalahan tersebut juga diperburuk oleh keterbatasan koordinasi antarinstansi dan lemahnya sistem monitoring evaluasi terhadap kegiatan pertanian tingkat daerah (Rahmawati dkk., 2024).

Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat dinikmati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaanya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja. Mengembangkan kompetensi berintegrasi dengan tolak ukur penilaian

kinerja berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mempermudah didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya.

Tantangan dalam pencapaian ketahanan pangan Padi di Rokan Hulu bersumber dari kurangnya pelatihan berkelanjutan bagi aparatur, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurangnya sinergi antarunit kerja dalam organisasi. Faktor-faktor ini menyebabkan rendahnya kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan kebijakan maupun perkembangan teknologi pertanian terkini. Berbagai penelitian juga menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas. Strategi pengembangan SDM petani melalui pelatihan teknis, penerapan teknologi pertanian modern seperti irigasi tetes dan aplikasi digital, serta pembentukan komunitas petani berhasil meningkatkan produktivitas pertanian hingga 20% dan pendapatan petani sebesar 30%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas manusia merupakan faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap efisiensi dan ketahanan ekonomi sektor pertanian (Kurdi dkk., 2023).

Strategi peningkatan kualitas SDM di instansi publik seringkali terhambat oleh kelemahan internal seperti rendahnya motivasi, lemahnya budaya kerja kolaboratif, dan kurangnya adaptasi terhadap teknologi digital (Silawane dkk., 2024). Kondisi serupa juga terjadi pada beberapa dinas di daerah lain yang masih bergantung pada sistem manual dan belum sepenuhnya mengoptimalkan *electronic office (e-office)* untuk mendukung efisiensi kerja (Almajid, 2024).

**Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
Kabupaten Rokan Hulu**

No	Status Kepegawaian	Keterangan	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai Negeri Sipil	Jabatan struktural dan fungsional	20
2.	PPPK Penyuluh Pertanian	Pendampingan dan Pembinaan Petani	92
3.	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	Pendukung teknis administrasi dan lapangan	19
Total			131

Sumber: Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kab. Rokan Hulu, 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa komposisi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu didominasi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berperan sebagai penyuluh pertanian di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan program pertanian, khususnya peningkatan produktivitas tanaman padi, sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam pendampingan petani. Oleh karena itu, kemampuan teknis, manajerial, serta adaptasi pegawai terhadap dinamika kebijakan dan tantangan ketahanan pangan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tantangan besar dalam peningkatan kinerja Dinas TPH juga berkaitan dengan dinamika ketahanan pangan nasional. Indonesia mengalami penurunan produksi padi sekitar 1,1 juta ton gabah kering giling (GKG) dibandingkan tahun 2022, sebagian disebabkan oleh perubahan iklim, alih fungsi lahan, dan menurunnya kapasitas tenaga penyuluh. Di tingkat daerah, Kabupaten Rokan Hulu mencatat penurunan produksi padi dari 102.400 ton pada tahun 2022

menjadi 87.900 ton pada tahun 2023, atau turun sekitar 14,1% (BPS, 2023). Penurunan ini tidak hanya berdampak pada ketahanan pangan, tetapi juga terhadap pendapatan petani dan perekonomian daerah.

Rendahnya adopsi inovasi dan teknologi pertanian. Banyak pegawai dan penyuluh di lapangan yang belum memahami teknik budidaya berbasis *Good Agricultural Practices* (GAP) yang menekankan efisiensi penggunaan input, pengendalian hama terpadu, dan keberlanjutan lingkungan. Padahal, penerapan GAP telah terbukti meningkatkan produktivitas hingga 25% di wilayah lain seperti Tangerang dan Sumenep (Kurdi dkk., 2023).

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu berkaitan dengan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia aparatur dalam mendukung peningkatan produktivitas sektor pertanian, khususnya tanaman padi. Rendahnya kompetensi teknis dan manajerial pegawai, minimnya pelatihan berkelanjutan, lemahnya koordinasi antarbidang, serta keterbatasan sarana pendukung kerja berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan program peningkatan produksi padi dan ketahanan pangan daerah.

Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target produktivitas tanaman padi. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas akan lebih mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pertanian secara efektif. Sebaliknya,

keterbatasan kompetensi pegawai dapat menghambat implementasi kebijakan dan menurunkan produktivitas tanaman padi di daerah. Namun demikian, permasalahan pengelolaan sektor pertanian memiliki ruang lingkup yang sangat luas dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi iklim, ketersediaan sarana produksi, modal petani, kebijakan pemerintah pusat, serta peran kelembagaan petani. Oleh karena itu, agar penelitian ini lebih terfokus, terarah, dan dapat dianalisis secara mendalam, maka diperlukan adanya batasan penelitian yang jelas.

Fenomena yang terjadi di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan merata. Meskipun sebagian pegawai telah mengikuti pelatihan teknis dan fungsional, namun pelaksanaan pelatihan tersebut masih bersifat terbatas, belum berkelanjutan, dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan. Beberapa pelatihan masih bersifat umum dan belum secara spesifik meningkatkan kemampuan teknis penyuluhan, pemanfaatan teknologi pertanian modern, serta pengelolaan data produktivitas tanaman pangan. Selain itu, fenomena lain yang muncul adalah belum optimalnya sistem penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang memiliki kinerja dan kompetensi tinggi. Pemberian reward, baik dalam bentuk insentif, penghargaan kinerja, maupun kesempatan pengembangan karier, masih dirasakan belum proporsional dan belum sepenuhnya berbasis pada capaian kinerja dan kompetensi pegawai. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai,

khususnya bagi pegawai yang aktif di lapangan dan memiliki beban kerja yang tinggi dalam mendampingi petani.

Dari sisi data pegawai, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu memiliki komposisi pegawai yang didominasi oleh PPPK penyuluh pertanian. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat perbedaan tingkat kompetensi antarpegawai, baik dari segi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun penguasaan teknologi informasi. Belum seluruh pegawai memiliki kemampuan yang memadai dalam pengelolaan data pertanian, penyusunan laporan berbasis digital, serta analisis produktivitas tanaman pangan. Hal ini berdampak pada belum optimalnya pemanfaatan data sebagai dasar perencanaan dan evaluasi program pertanian. Fenomena keterbatasan pelatihan yang berkelanjutan, belum optimalnya sistem reward, serta variasi kompetensi pegawai berdasarkan data kepegawaian tersebut menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Kondisi ini berimplikasi langsung pada produktivitas kerja pegawai dan efektivitas pelaksanaan program peningkatan produktivitas tanaman padi. Oleh karena itu, kompetensi pegawai menjadi aspek penting yang perlu dikaji secara mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas tanaman padi di Kabupaten Rokan Hulu.

Penetapan batasan penelitian dalam studi ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek utama, yaitu keterbatasan waktu penelitian, ketersediaan data, relevansi variabel dengan bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia, serta fokus permasalahan yang paling dominan dan dapat dikendalikan oleh organisasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kompetensi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura terhadap produktivitas tanaman padi di Kabupaten Rokan Hulu.

Batasan penelitian ini secara operasional mencakup beberapa hal. Pertama, penelitian hanya difokuskan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu sebagai subjek penelitian, tanpa melibatkan instansi lain atau pihak eksternal. Kedua, kompetensi pegawai yang diteliti dibatasi pada kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial-kultural yang relevan dengan pelaksanaan tugas di bidang tanaman pangan. Ketiga, produktivitas yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada produktivitas tanaman padi, tidak mencakup komoditas hortikultura atau tanaman pangan lainnya. Keempat, penelitian ini tidak membahas faktor-faktor eksternal seperti kondisi iklim, harga gabah, kebijakan subsidi, maupun perilaku petani, karena faktor-faktor tersebut berada di luar kendali langsung organisasi.

Dengan adanya batasan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas, terukur, dan mendalam mengenai hubungan antara kompetensi pegawai dengan produktivitas tanaman padi. Selain itu, batasan ini juga bertujuan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas sehingga hasil penelitian lebih fokus, sistematis, dan sesuai dengan tujuan

penelitian. Berdasarkan latar belakang dan batasan penelitian yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA DI KABUPATEN ROKAN HULU.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

1.3 Tujuan Penelitian

Guna menjawab rumusan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai strategi pengembangan pegawai di sektor publik dan kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan pegawai yang lebih efektif untuk mendukung peningkatan produksi tanaman pangan dan ketahanan pangan daerah.

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

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang landasan teori serta pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penilaian, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran objek penelitian, data responden dan hasil analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang bisa diberikan kepada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Istilah “kompetensi” berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi mencakup gabungan dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), sikap (*attitude*), dan nilai-nilai (*values*) yang digunakan untuk mencapai hasil kerja optimal (Spencer & Spencer, 2013). Kompetensi didefinisikan sebagai “*underlying characteristics of an individual that are causally related to effective or superior performance in a job.*” Artinya, kompetensi tidak hanya mencakup kemampuan yang tampak, tetapi juga faktor-faktor mendasar yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara konsisten dalam mencapai hasil kerja yang baik (Spencer & Spencer, 2013).

Kompetensi juga dipahami sebagai faktor pembeda antara pegawai berprestasi tinggi dengan pegawai biasa. Kompetensi adalah kemampuan yang teramati yang berkontribusi terhadap kinerja unggul dalam suatu jabatan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan, bekerja dengan akurat, serta menyelesaikan tugas dengan inovatif (Boyatzis, 2018). Kompetensi memiliki dua fungsi utama: pertama, sebagai alat

seleksi dan penilaian kinerja, dan kedua, sebagai dasar pengembangan karier dan pelatihan. Dalam fungsi pertama, organisasi menggunakan model kompetensi untuk menilai kesesuaian individu dengan posisi jabatan. Dalam fungsi kedua, kompetensi menjadi dasar bagi perencanaan pengembangan SDM, termasuk pelatihan, coaching, dan promosi jabatan (Armstrong & Taylor, 2017).

Dalam organisasi pemerintahan seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH), kompetensi pegawai menjadi elemen kunci dalam pelaksanaan kebijakan dan pelayanan masyarakat. Pegawai harus memiliki kompetensi teknis di bidang pertanian (misalnya pemahaman tentang teknik budidaya, pengendalian hama, irigasi, dan teknologi pertanian modern), serta kompetensi manajerial seperti perencanaan program, koordinasi antar bidang, dan evaluasi kinerja. Selain itu, kemampuan komunikasi dan sosio-kultural juga sangat penting mengingat pegawai harus berinteraksi langsung dengan masyarakat tani yang memiliki latar belakang beragam.

Dari berbagai definisi dan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai adalah kombinasi integral antara kemampuan teknis, pengetahuan, perilaku, dan nilai-nilai organisasi yang mendorong kinerja optimal. Kompetensi tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga menjadi fondasi strategis dalam pengembangan organisasi. Dalam penelitian ini, kompetensi pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu dipandang sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan strategi peningkatan produktivitas tanaman pangan dan ketahanan pangan daerah.

2.1.2 Indikator Kompetensi Pegawai

Sumber: Permen PAN-RB No. 38 Tahun 2017

1. Pengetahuan teknis pertanian

Pengetahuan teknis pertanian presisi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap efisiensi dan hasil produksi. Namun, tantangan seperti keterbatasan akses, kurangnya pengetahuan, dan dukungan pelatihan harus diatasi untuk memaksimalkan manfaat teknologi. Kebijakan yang mendukung adopsi teknologi, termasuk program subsidi, pendidikan dan pelatihan, serta dukungan infrastruktur, diperlukan untuk memastikan implementasi teknologi yang efektif. Dengan pendekatan yang sistematis dan integratif, teknologi dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian, yang pada gilirannya mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan petani di masa depan (Mendrofa, 2024).

2. Keterampilan operasional pertanian

Keterampilan operasional pertanian merujuk pada kemampuan teknis dan praktis yang harus dimiliki oleh petani atau tenaga kerja di sektor pertanian untuk mengelola budidaya tanaman dan hewan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Di era modern, keterampilan ini mencakup penggunaan teknologi pertanian (mekanisasi), pengelolaan budidaya, hingga manajemen pascapanen (Kurniawan, 2021).

3. Penguasaan teknologi pertanian

Meningkatkan pendapatan petani, mendukung ketahanan pangan, dan melestarikan lingkungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (Mendrofa, 2024).

4. Kualitas layanan teknis kepada petani

Kualitas layanan teknis kepada petani merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas, kesejahteraan petani, dan keberlanjutan sektor pertanian. Layanan ini mencakup pendampingan, penyuluhan, dan transfer teknologi yang dilakukan oleh Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL), lembaga penelitian, dan instansi terkait (Mendrofa, 2024).

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks manajemen, produktivitas tidak hanya mencerminkan jumlah hasil kerja (*output*), tetapi juga efisiensi penggunaan sumber daya (*input*) seperti waktu, tenaga, biaya, dan teknologi. Produktivitas pegawai yang tinggi menandakan bahwa organisasi mampu menghasilkan hasil kerja yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif (Sumanth, 2018).

Produktivitas kerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Pegawai dengan kemampuan dan kompetensi tinggi, didukung motivasi serta lingkungan kerja yang kondusif, akan menghasilkan produktivitas

yang optimal (Robbins & Judge, 2018). produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Dalam konteks organisasi publik seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, pengelolaan program, dan kegiatan lapangan dengan hasil yang berkualitas, tepat waktu, dan berorientasi pada hasil nyata bagi masyarakat (Hasibuan, 2020).

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, produktivitas pegawai tercermin dari keberhasilan dalam melaksanakan program peningkatan produksi tanaman pangan, kecepatan dalam memberikan layanan penyuluhan dan bantuan teknis kepada petani, kualitas perencanaan dan pelaporan kegiatan pertanian, serta kemampuan dalam berinovasi menghadapi permasalahan pertanian daerah seperti alih fungsi lahan, serangan hama, dan perubahan iklim. Produktivitas kerja yang tinggi pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas sektor pertanian secara keseluruhan, yang berimplikasi langsung pada ketahanan pangan daerah dan kesejahteraan petani.

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Kemampuan organisasi dan pegawai dalam menghasilkan output pertanian yang optimal melalui efektivitas program, peningkatan produksi, efisiensi penggunaan sumber daya, serta ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dan administrasi terkait tanaman pangan. Adapun indikator dari produktivitas kerja adalah Rivai dan Sagala (2019) :

1. Ketepatan jadwal kegiatan

Ketepatan jadwal kegiatan merupakan bagian krusial dari manajemen waktu yang bertujuan memastikan seluruh agenda, tugas, atau proyek diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Ini mencerminkan kedisiplinan dan berdampak langsung pada produktivitas serta kualitas hasil kerja.

2. Keberhasilan penerapan teknologi pada petani

Keberhasilan penerapan teknologi pada petani, seperti traktor, IoT, dan drone, terbukti meningkatkan produktivitas hasil panen, efisiensi sumber daya (pupuk/air), serta pendapatan petani. Teknologi modern memungkinkan pemantauan lahan real-time, memangkas biaya operasional, dan mendukung pertanian berkelanjutan melalui presisi.

3. Peningkatan kapasitas petani.

Peningkatan kapasitas petani difokuskan pada penguatan pengetahuan teknis, keterampilan manajerial, dan kapabilitas sosial melalui penyuluhan, pelatihan teknologi modern, serta penguatan kelompok tani. Strategi ini bertujuan meningkatkan produktivitas, adopsi teknologi baru, pemasaran hasil, dan kesejahteraan petani.

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Peninjauan terhadap penelitian terdahulu bertujuan untuk memposisikan penelitian saat ini di antara penelitian yang sudah ada, serta sebagai landasan dalam memetakan persamaan maupun perbedaan guna menghindari adanya unsur plagiarisme.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fickry Ramadhanu, Rukmini, Munawaroh	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara	Pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan F), serta koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25.	Secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel disiplin kerja yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$).
2.	Andre Permana, Sry Rosita, Dahmiri	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Melalui Kompensasi terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan formula Isaac & Michael (65 orang). Analisis data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Kompetensi kerja dan beban kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompensasi sebagai variabel <i>intervening</i> , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Penyuluh Pertanian Lapangan di Kota Sungai Penuh).
3.	Siti Syahrini, Dedy Takdir Syaifuddin, La Ode Bahana Adam, dkk.	Pengaruh Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian yang Dimediasi oleh	Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel	Kompetensi dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan (TPHP) Kab. Konawe	berjumlah 130 responden. Metode analisis data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS).	kerja. Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun kompetensi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh kompetensi dan integritas terhadap kinerja
4.	Indra Irjani Dewijanti, Ivonne Ayesha, Rasyid Adha	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Petani Hortikultura di Kelompok Tani Wargi Panggupay	Pendekatan kuantitatif dengan metode studi kasus. Sampel sebanyak 50 petani hortikultura diambil dengan teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan software SPSS 25	Secara parsial, variabel kompetensi (pengolahan lahan, pemilihan bibit, penanaman, pemupukan, pengendalian hama, dan panen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petani. Secara simultan, seluruh variabel kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani
5.	Netildis R. Diman, Hasrullah Liong Misi, Dewi Pratiwi Indriasari, Olantinus Marok	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan	Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 24. Sampel terdiri dari 100 orang pegawai.	Kompetensi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Kompensasi tidak berpengaruh

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Provinsi Sulawesi Selatan		positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Hendra Zulkarnain, Suharto, Afdal Mazn	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah	Pendekatan kuantitatif menggunakan teknik <i>Simple Random Sampling</i> pada 151 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda.	Kompetensi dan Motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh.
7.	Liga Suryadana, Aan Hardiyana, Asep Yahya	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat	Metode deskriptif analisis dengan menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>). Penelitian dilakukan pada seluruh populasi pegawai sebanyak 80 orang.	Secara simultan, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 85,20%. Kompetensi memiliki pengaruh total paling besar terhadap kinerja (39,60%) dibandingkan kepemimpinan (29,10%) dan kompensasi (16,50%).
8.	Dewi Nuraeni	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluhan	Penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Data	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

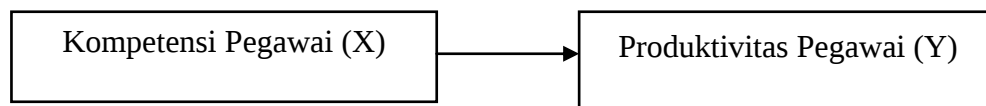
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Pertanian di Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya	dikumpulkan melalui kuesioner kepada 65 responden dan dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana.	terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,816 (hubungan sangat kuat) dan pengaruh sebesar 66,6%. Dimensi kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah dimensi sikap.
9.	Tiara Novita, Sabri Hasan, Ratna Dewi	Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan data primer dari 56 sampel pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Sulawesi Selatan. (p. 1) Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS versi 26, termasuk uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (pp. 1, 10) Budaya digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (pp. 1, 10) Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut sebesar 69.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.
10.	Muhammad Setiawan Jhody, Mukran Roni	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Musi Banyuasin	dengan teknik survei menggunakan kuesioner terhadap 63 responden. (p. 1) Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan <i>software</i> SPSS versi 30, termasuk uji validitas, reliabilitas, uji-t, dan uji koefisien determinasi.	manajemen sumber daya manusia (MSDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (pp.

Sumber: Diolah penulis dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan (2020-2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun sebagai alur pemikiran logis untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan landasan teori dan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya, kerangka ini berfungsi sebagai fondasi dalam merumuskan hipotesis serta arah analisis data. Visualisasi dan uraian berikut menggambarkan bagaimana fenomena ini dikonstruksikan secara sistematis.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, dan kerangka konseptual yang telah dipaparkan, maka penulis merumuskan dugaan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis ini berfungsi sebagai pernyataan prediktif yang akan diuji kebenarannya melalui analisis data empiris. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.
- H0 : Diduga tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian membutuhkan data berupa angka yang dapat dihitung, diukur, serta dianalisis menggunakan alat analisis statistik. Penelitian kuantitatif cocok digunakan ketika peneliti ingin menguji hipotesis, mengukur variabel secara objektif, serta memperoleh generalisasi berdasarkan sampel yang mewakili populasi (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap produktivitas tanaman pangan di Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat kompetensi teknis pegawai Dinas TPH, Tingkat kompetensi manajerial pegawai, Kompetensi sosial-kultural pegawai dalam berinteraksi dan membina petani, Gambaran produktivitas tanaman pangan dilihat dari efektivitas program, efisiensi pendampingan, dan hasil produksi. Dengan desain ini, peneliti berusaha memberikan gambaran kondisi nyata yang terjadi di lapangan tanpa memanipulasi variabel apa pun.

Penelitian ini juga dikategorikan sebagai penelitian lapangan (*field research*), karena peneliti terjun langsung ke Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu untuk memperoleh data primer dari responden yang merupakan pegawai aktif. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH) Kabupaten Rokan Hulu, yang berlokasi di Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Dinas TPH merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki tugas pokok dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian, khususnya tanaman pangan dan hortikultura. Instansi ini bertanggung jawab terhadap penyusunan kebijakan, pelaksanaan program, serta monitoring dan evaluasi kegiatan pertanian yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas tanaman pangan di wilayah Rokan Hulu. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada beberapa pertimbangan strategis.

Penelitian ini menelaah kompetensi pegawai dalam kaitannya dengan produktivitas tanaman pangan, sehingga Dinas TPH merupakan lokasi yang paling tepat karena pegawai di instansi ini berperan langsung dalam proses perencanaan, pendampingan, pelaksanaan, dan evaluasi program pertanian di Kabupaten Rokan Hulu. Sebagai lembaga teknis daerah, Dinas TPH memiliki data lengkap terkait program pertanian, produktivitas tanaman pangan, laporan kinerja pegawai, data pelatihan, serta struktur organisasi. Ketersediaan data ini sangat penting untuk mendukung proses penelitian dan memperkuat analisis.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam rentang waktu Desember sampai Januari 2026, mencakup seluruh tahapan penelitian mulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan. Penentuan waktu ini mempertimbangkan situasi administratif di Dinas TPH, ketersediaan pegawai

untuk mengisi angket, serta siklus pelaksanaan program pertanian yang biasanya dimulai pada awal tahun. secara rinci, kegiatan penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahap berikut:

1. Tahap Persiapan (Desember 2025): Pada tahap ini, peneliti menyusun proposal penelitian, melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing, serta menyiapkan instrumen penelitian berupa kuesioner dan pedoman observasi. Selain itu, peneliti juga melakukan studi awal mengenai kondisi Dinas TPH melalui dokumen internal, laporan tahunan, dan Renstra instansi.
2. Pengurusan Perizinan Penelitian (Desember 2025) Peneliti melakukan pengurusan izin penelitian ke Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian, kemudian ke Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Proses ini penting agar penelitian berjalan lancar dan memperoleh akses resmi untuk mengumpulkan data dari pegawai.
3. Penyusunan dan Pengujian Instrumen (Januari 2026) Peneliti melakukan uji coba instrumen (pilot test) kepada sejumlah pegawai untuk memastikan bahwa kuesioner dapat dipahami dengan baik dan layak digunakan dalam pengumpulan data utama.
4. Pengumpulan Data Lapangan (Januari 2026) Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi langsung, dan pengambilan dokumentasi. Tahap ini merupakan tahap inti penelitian karena seluruh data primer diperoleh secara langsung dari responden.

5. Pengolahan Data dan Analisis (Januari 2026) Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, termasuk uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Tahap ini menentukan hasil penelitian berdasarkan data empiris.
6. Penyusunan dan Finalisasi Skripsi (Januari 2026) Tahap akhir penelitian berupa penyusunan laporan skripsi, pengeditan dokumen, konsultasi pembimbing, dan persiapan ujian skripsi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi ditetapkan sebagai seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (TPH) Kabupaten Rokan Hulu, baik pegawai struktural, fungsional penyuluh, staf pelaksana, maupun pegawai non-struktural yang terlibat dalam pengelolaan program tanaman pangan. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2024, jumlah total pegawai aktif adalah 131 orang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada Seluruh pegawai di Dinas TPH memiliki peran baik langsung maupun tidak langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi program pertanian. Oleh karena itu, persepsi dan kompetensi seluruh pegawai diperlukan untuk menggambarkan kondisi aktual organisasi. Pegawai Dinas TPH berasal dari berbagai jabatan seperti:

1. kepala bidang, Kepala seksi
2. Penyuluh pertanian lapangan (PPL)

3. Analis pertanian
4. Staf administrasi
5. Tenaga teknis lapangan.

Keberagaman jabatan ini memungkinkan penelitian memperoleh data lebih komprehensif terkait kompetensi (teknis, manajerial, dan sosial-kultural). Jumlah 131 pegawai tergolong populasi kecil dalam penelitian kuantitatif, sehingga memungkinkan peneliti menjangkau seluruh subjek dan meningkatkan validitas data.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian dan dianggap dapat mewakili karakteristik populasi yang diteliti. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling) atau total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Alasan Penggunaan Teknik Sampling Jenuh ukuran populasi tidak terlalu besar dengan jumlah 131 responden masih memungkinkan bagi peneliti untuk menjangkau seluruh responden secara langsung, menghindari adanya bias pemilihan sampel dengan menjadikan seluruh pegawai sebagai sampel, peneliti dapat mengurangi risiko bias dalam penentuan responden dan meningkatkan akurasi hasil. Berdasarkan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Sampel} = \text{Jumlah Populasi} = 131 \text{ pegawai}$$

Keseluruhan 131 pegawai tersebut akan menerima kuesioner penelitian, dan hasil dari seluruh responden akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial (regresi linear sederhana).

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan komponen penting dalam sebuah penelitian karena menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan analisis dan penarikan kesimpulan. Untuk memperoleh data yang akurat, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Penggunaan kombinasi data ini bertujuan agar hasil penelitian memiliki kedalaman dan kekuatan analisis yang lebih baik.

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif: Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan dapat diukur secara objektif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura. Data ini digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi teknis pegawai, Kompetensi manajerial, Kompetensi sosial-kultural. Produktivitas tanaman pangan (efektivitas program, peningkatan produksi, efisiensi pendampingan). Penggunaan data kuantitatif memungkinkan peneliti melakukan analisis statistik seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji F sehingga kesimpulan penelitian dapat diuji secara empiris.
2. Data Kualitatif: Data kualitatif adalah data berupa informasi non-numerik yang menggambarkan fenomena secara deskriptif. Dalam penelitian ini, data kualitatif digunakan sebagai pendukung dan penjelas data kuantitatif

agar analisis menjadi lebih komprehensif. Data kualitatif meliputi penjelasan mengenai struktur organisasi Dinas TPH, Gambaran pelaksanaan program pertanian, Informasi tentang aktivitas penyuluh dan staf lapangan, Dokumentasi foto kegiatan atau kondisi lapangan, Pernyataan atau narasi dari pegawai yang diperoleh melalui observasi. Data ini sangat penting untuk memberikan konteks mengenai kondisi kompetensi pegawai serta tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas tanaman pangan.

3.4.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data utama, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sendiri. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan observasi.
2. Data sekunder Data sekunder adalah data yang telah tersedia sebelumnya, diperoleh dari dokumen, laporan, dan arsip yang relevan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen internal, data statistik pemerintah, literatur penelitian terdahulu dan regulasi pemerintah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian karena menentukan kualitas data yang diperoleh dan memengaruhi validitas hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang sesuai dengan pendekatan kuantitatif dan kebutuhan untuk mendapatkan gambaran kompetensi pegawai serta produktivitas tanaman pangan. Teknik tersebut meliputi kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penggunaan lebih dari satu teknik (*triangulasi metode*) bertujuan meningkatkan akurasi, objektivitas, serta memperkuat hasil penelitian.

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik utama dalam pengumpulan data primer penelitian ini. Kuesioner digunakan karena efektif untuk menjangkau seluruh populasi pegawai Dinas TPH yang berjumlah 131 orang. Teknik ini memungkinkan responden menjawab pernyataan secara mandiri, sehingga peneliti dapat mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah besar secara efisien.

3.5.2 Observasi

Observasi digunakan sebagai teknik pendukung untuk memperkuat data hasil kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja Dinas TPH dan lokasi kegiatan pertanian di lapangan. Observasi dilakukan untuk melihat aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas, interaksi pegawai dengan petani, cara pegawai melakukan pendampingan lapangan, fasilitas kerja seperti alat pertanian, dokumentasi, data monitoring, efektivitas koordinasi antarbidang. Observasi memberikan informasi kontekstual yang mendukung interpretasi data kuantitatif.

3.5.3 Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian. Dokumen yang dianalisis meliputi catatan resmi instansi, laporan tahunan, laporan statistik, dan arsip program pertanian. Dokumentasi digunakan untuk memberi gambaran historis tentang produktivitas tanaman pangan, memvalidasi data primer, memperkuat analisis hasil penelitian melalui data faktual, menyediakan informasi tambahan mengenai kondisi kelembagaan.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompetensi Pegawai (X)	Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta perilaku kerja yang mencerminkan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural sesuai tuntutan pekerjaan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. teknis, manajerial, dan sosial-kultural sesuai tuntutan pekerjaan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.	<i>Sumber: PermenPAN-RB No. 38 Tahun 2017</i> 1. Pengetahuan teknis pertanian 2. Keterampilan operasional pertanian 3. Penguasaan teknologi pertanian 4. Kualitas layanan teknis kepada petani	Skala Likert 1–5: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan pegawai dalam menghasilkan output pertanian yang optimal melalui efektivitas program, peningkatan produksi, efisiensi penggunaan sumber daya, serta ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dan administrasi terkait tanaman pangan.	<i>Sumber: Rivai & Sagala (2019)</i> Kemampuan organisasi dan pegawai dalam menghasilkan output pertanian yang optimal melalui efektivitas program, peningkatan produksi, efisiensi penggunaan sumber daya, serta ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dan administrasi terkait tanaman pangan. Efektivitas Pelaksanaan Program 1. Ketepatan jadwal kegiatan 2. Keberhasilan penerapan teknologi pada petani 3. Peningkatan kapasitas petani.	Skala Likert 1–5: 1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju

Sumber: Diolah penulis dari penelitian yang relevan

3.6.3 Skala Pengukuran Variabel

Seluruh indikator pada variabel X dan Y diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

Skor	Kategori	Keterangan
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat setuju	SS

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Skala Likert dipilih karena mampu mengubah persepsi menjadi data numerik, memudahkan analisis kuantitatif, memiliki reliabilitas tinggi dalam mengukur sikap dan kompetensi, sesuai untuk penelitian berjumlah responden besar.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik TCR atau tingkat capaian responden untuk menjabarkan data yang sudah dikumpulkan. Untuk mengetahui tingkatan capaian responden dilakukan maka dari itu untuk menilainya dilakukan dengan cara menjajarkan orang yang dinilai atau responden berdasarkan peringkatnya pada sifat yang akan dinilai. Skala pengukuran yang digunakan pada dasarnya memperlihatkan lima tingkat dengan patokan pencapaian responden sebagai berikut :

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden

TINGKAT CAPAIAN %	TCR
85-100	Sangat Baik
66-84	Baik
51-65	Cukup Baik
36-50	Kurang Baik
0-35	Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk mengolah data mentah yang diperoleh melalui kuesioner menjadi informasi bermakna sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pengolahan data awal, statistik deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis statistik inferensial

menggunakan regresi linear berganda. Seluruh proses analisis data akan dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) untuk meningkatkan akurasi, objektivitas, dan efisiensi dalam pengolahan data.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian secara umum, tanpa melakukan generalisasi atau penarikan kesimpulan. Analisis deskriptif mencakup persentase jawaban responden, dan distribusi frekuensi setiap indikator. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat kompetensi teknis, manajerial, sosial-kultural, serta tingkat produktivitas tanaman pangan berdasarkan persepsi responden.

3.7.2 Uji Instrumen Penelitian

Agar instrumen kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan menghasilkan data yang valid serta reliabel, maka dilakukan:

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item - Total Correlation*. Kriteria keputusan $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0,30) \rightarrow$ item valid, $r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow$ item tidak valid dan dapat dipertimbangkan untuk dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's

Alpha. Kriteria reliabilitas $\alpha \geq 0,70 \rightarrow$ reliabel, $\alpha 0,60 - 0,69 \rightarrow$ cukup reliabel, $\alpha < 0,60 \rightarrow$ tidak reliabel. Jika variabel memenuhi syarat valid dan reliabel, maka instrumen layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik untuk memodelkan hubungan antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y) dengan garis lurus, bertujuan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan X dan mengukur arah serta kekuatan pengaruhnya. Modelnya berbentuk $Y=a+bX+e$, di mana a adalah intercept, b adalah koefisien regresi (kemiringan garis), dan e adalah galat (*error*). Tujuannya adalah memahami seberapa besar perubahan X memengaruhi Y, menguji signifikansi pengaruh, dan membuat prediksi nilai Y.

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan:

Y = Kompetensi Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Produktivitas Pegawai

e = *Error*

3.7.4 Uji -t

Uji T adalah pemeriksaan uji statistik yang membandingkan rata-rata dua sampel untuk menguji benar atau tidaknya sebuah hipotesis. Jika nilai signifikan $<0,05$ maka bisa diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai

signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel independen (X) secara sebagian tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R kuadrat adalah sumbangan efek yang telah diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) kepada variabel terikat atau variabel dependent (Y), nilai koefisien determinasi berfungsi sebagai nilai guna memperkirakan dan melihat seberapa banyak pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) kepada variabel Y.