



Section:

HR Management

Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah

Wesly Reynold Napitupulu¹, Andriyansah²,
Maximus Gorky Sembiring³

¹Magister Manajemen, ²Fakultas Ekonomi

³FKIP, Universitas Terbuka

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, educational background and training programs on the performance of agricultural instructors either partially or simultaneously. This research was conducted using a survey method with a population of all agricultural extension agents in the Agriculture Office of Central Tapanuli Regency.

Researchers tested the reliability and validity with the SPSS application on the data obtained and then used multiple linear regression analysis both partially and all variables. From the results of data analysis, it can be seen that the work environment variable has a significant positive effect on the performance of agricultural instructor's. The education level variable has a significant positive effect on the agricultural instructor's performance, while the training variable has no significant effect on the agricultural extension's performance. Together, these three variables have a significant effect on the performance of agricultural instructors at the Central Tapanuli District Agriculture Office.

The coefficient of determination obtained is 0.541 where the influence of the work environment variable (X1), educational background (X2) and the training program variable (X3) is 54.1%.

Received: 10 Nov 2021

Revised: 25 Nov 2021

Accepted: 10 Des 2021

Online: 31 Des 2021

JRMB
Jurnal Riset Manajemen
dan Bisnis

Keywords: Work Environment, Educational Background, Training, Performance

6(2), 2021, 104-115

eISSN: 2581-2165

Corresponding author

Wesly Reynold Naptupulu

Magister Manajemen, Fakultas Pasca
Sarjana, Universitas Terbuka UPBJJ Medan

Email: wesly_napitupulu@yahoo.com

© The Author(s) 2021

DOI: 10.36407/jrmb.v6i2.502



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

PENDAHULUAN

Perkembangan pada era globalisasi dan teknologi industri mengharuskan setiap organisasi baik organisasi pemerintah (non profit) maupun organisasi perusahaan (profit) dapat meningkatkan kinerjanya (Safriansah, S., et. al., 2021). Berbagai hal dibenahi untuk dapat bersaing dan unggul dari para pesaing-pesaingnya. Kinerja yang baik merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerialnya. Berbagai strategi dilakukan agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan sehat serta berkesinambungan (Sedayu, A. S., & Andriyansah, A, 2021).

Setiap organisasi menetapkan tolak ukur kinerja dimana tolak ukur ini menjadi standar dalam berjalannya organisasi, dimana hal ini tidak terlepas dari potensi yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Ayun (2011) standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya, dalam hal ini diperoleh pengertian bahwa apabila kinerja karyawan berada dibawah standar minimal kinerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk atau sangat rendah.

Berbagai hal strategi dilakukan organisasi agar dapat mempertahankan posisi kompetitifnya mulai dari proses rekrutment tenaga kerja yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pembenahan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, pengembangan SDM sampai kepada pemberian reward Andriyansah, A., Rajati, T., & Fatimah, F. (2014).

Kinerja pegawai merupakan salah satu kajian penting dalam ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik. Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi tentang kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sediripun sering disamaartikan dengan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja dan berbagai istilah lainnya (Sinambela, 2012).

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri menjadi lebih maksimal dan optimal dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya (Murtisaputra & Ratnasari, 2018). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2015; rulinawaty, et. al., 2021).

Sebagai agen perubahan dalam sistem pertanian penyuluh pertanian diharapkan memiliki etos kerja, wawasan, kompetensi serta keterampilan. Menurut Rusmono (2010), Sebagai tenaga kerja yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, penyuluh pertanian mempunyai beberapa keterbatasan diataranya adalah : 1) Minimnya sarana dan prasarana yang dimiliki penyuluh, 2) Sulitnya penyuluh pertanian mendapatkan informasi dan teknologi yang spesifik lokalita, 3) Kurang berkembangnya pengetahuan, kemampuan dan wawasan penyuluh pertanian, 4) Belum optimalnya penyuluh pertanian menyediakan materi penyuluhan yang sesuai kebutuhan pelaku utama dan pelaku usaha.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah dan berdasarkan uraian diatas perlu dilakukan penelitian untuk melihat bagaimana bagaimana dukungan lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, dukungan latar belakang pendidikan yang telah dijalani oleh penyuluh pertanian serta efektifitas pelaksanaan program pelatihan yang dilaksanakan Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah. Sehingga kinerja dari penyuluh pertanian di lapangan semakin baik.

TINJAUAN LITERATUR

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut. Menurut Rivai dan Basri (2005:14), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pendapat lain tentang kinerja dikemukakan oleh Guritno dan Waridin (2005:63), mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini menjelaskan bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan dari organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai sehingga dapat dilakukan seleksi dan pengembangan terhadap karyawan sehingga akan mendorong peningkatan kualitas pelayanan dalam organisasi.

Mathis dan Jacson (2002:81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan

kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Sejalan dengan hal ini Bernadin dan Russel (2010), menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Gibson, et. al. (2002), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi.

Margono Slamet (2001) berpendapat, bahwa tingkat kinerja penyuluh pertanian dikatakan baik apabila penyuluh tersebut mampu membina lima sampai delapan kelompok tani dalam satu wilayah kerja. Jumlah kelompok binaan menunjukkan berhubungan nyata dengan kinerja penyuluh terutama pada aspek kerjasama. Artinya, apabila jumlah kelompok tani yang dibina seorang penyuluh berjumlah optimal, semakin baik tingkat kerjasamanya dengan sasaran penyuluhan.

Lingkungan Kerja

Kepuasan dengan lingkungan kerja tentunya akan mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoendervanger, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa pendekatan fasilitas dan pendekatan yang merangsang kinerja karyawan harus berjalan seiring untuk mencapai kesesuaian yang optimal antara kegiatan, pengaturan pekerjaan, dan karakteristik pribadi. Ini membutuhkan upaya bersamaberbagai profesional di tempat kerja, termasuk perancang, manajer fasilitas, dan manajer sumber daya manusia. Sebagai titik awal, disarankan untuk melakukan analisis menyeluruh tentang karakteristik pekerjaan yang relevan (mis., variasi tugas, waktu yang dihabiskan untuk tugas dengan kompleksitas tinggi), karakteristik pribadi dan karakteristik organisasi (ikatan dan norma sosial).

Pengaruh lingkungan kerja sangat menentukan karakter kerja dari karyawan yang ada. Menurut Chandrasekar (2011) Lingkungan tempat kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Pergeseran paradigma dimana uang bukanlah motivator utama dalam mendorong kinerja di tempat kerja yang dibutuhkan di zaman sekarang. Lingkungan bisnis yang kompetitif, manajer dan penyelia harus merasa nyaman bekerjasama keseluruhan faktor-faktor tempat kerja. Waktu dan energi juga perlu diberikan untuk memberikan kinerja yang relevan, insentif, mengelola proses, menyediakan sumber daya yang memadai dan pelatihan di tempat kerja. Yang terpenting di sini adalah interaksi antar manusia sebagai bagian dari lingkungan non fisik akan memberikan dukungan dan dorongan individual untuk setiap karyawan. Hal yang sangat penting adalah bahwa organisasi sektor publik menyediakan lingkungan tempat kerja yang baik bagi karyawan mereka agar tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan mereka.

Menurut Sarwoto (2007;26) terdapat 2 (dua) jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja diantaranya adalah : a. Tata ruang kerja yang tepat, b. Cahaya dalam ruangan yang tepat, c. Suhu dan kelembaban udara yang tepat, d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, e, suasana kerja dalam organisasi serta f. Keamanan kerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, apabila hubungan karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan meningkat.

Menurut Nitisemito (2002) secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Kotur & Anhabzagan (2014), dalam penelitiannya dihasilkan bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan bervariasi karena kualifikasi pendidikan mereka. Kecenderungan umum adalah bahwa dengan meningkatnya kualifikasi pendidikan, kinerja karyawan akan menurun. Tetapi, mereka yang hanya memiliki pendidikan menengah tinggi memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang hanya menyelesaikan pendidikan menengah saja (Sembiring, M. G., & Rahayu, G., 2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Parrotta et al, (2013), menemukan sedikit bukti bahwa keragaman pendidikan horisontal mempengaruhi kecenderungan paten, intensitas paten, atau keanekaragaman paten. Kesimpulan ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh

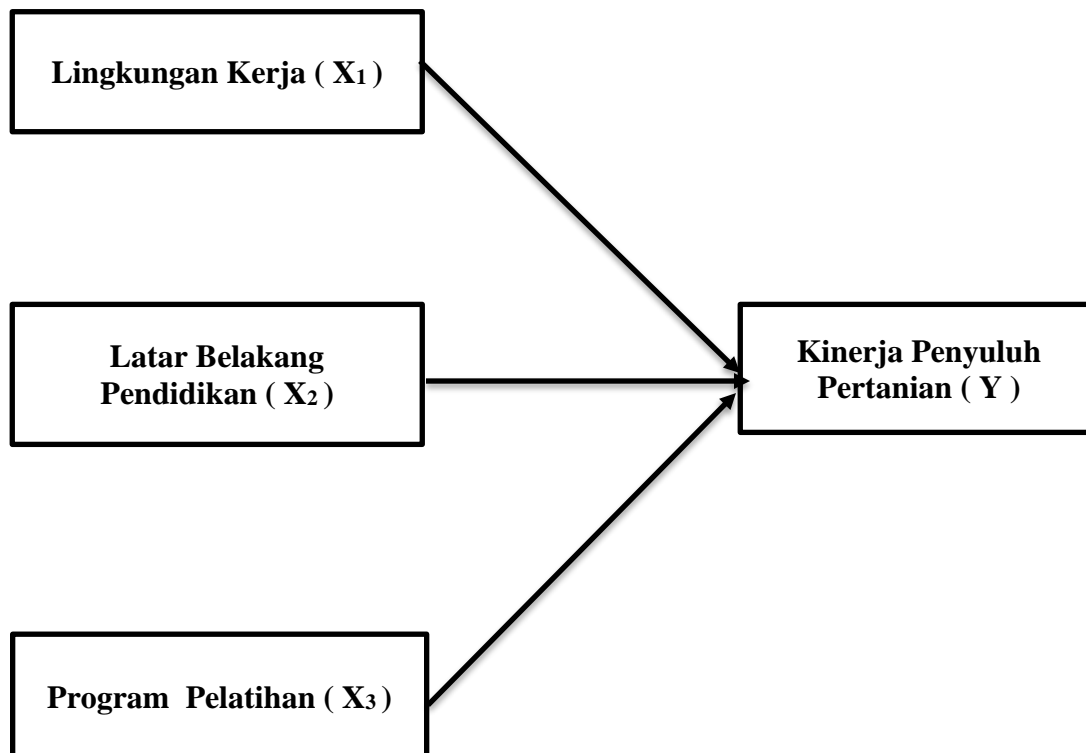
terhadap kinerja dari karyawan. Dutta et al. (2011) menganalisis apakah dan bagaimana pendidikan khusus dan beragam mempengaruhi kinerja. Keragaman dalam tingkat pendidikan formal harus mendorong inovasi dan meningkatkan hasil inovasi perusahaan. Dalam hal keragaman pengetahuan menurut Laurson, K., (2012) bahwa keragaman pendidikan memiliki dua efek yang berlawanan pada kemampuan inovasi mengacu pada biaya dan manfaat dari proses kolaborasi.

Program Pelatihan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tahir N., dkk. (2014), menggambarkan dengan jelas bahwa variabel bebas Pelatihan dan Pengembangan memiliki dampak positif terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan. Manajemen SDM memainkan peran yang lebih penting dalam mengelola sebuah organisasi, seperti efek dari Manajemen SDM terhadap inovasi, 'prinsip cara kerja baru' untuk hubungan kerja dan meningkatkan kemampuan karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan aspek penting dari Manajemen SDM. Penting bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan mampu untuk kinerja yang lebih baik, dan karyawan akan lebih kompeten ketika mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tugas. Pelatihan dan Pengembangan akan memberikan peluang kepada karyawan untuk membuat kehidupan karier yang lebih baik dan mendapatkan posisi yang lebih baik dalam organisasi. Dengan demikian, efisiensi organisasi akan meningkat. Di sisi lain, karyawan adalah sumber daya dan aset organisasi jika mereka terampil dan terlatih akan berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak terampil dan tidak terlatih.

Studi yang dilakukan oleh Kotur & Anhabzagan (2014) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara bertahap meningkat dengan pengalaman mereka dan setelah pengalaman 20 tahun, kinerja kembali semakin rendah. Ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa karyawan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka karena telah melakukan pekerjaan mereka untuk waktu yang lama dan mereka merasa bosan dalam pekerjaan dan di sana dengan melakukan yang lebih rendah.

Berdasarkan alasan diatas maka untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel bebas dengan variabel terikat maka dibuat model kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berbasis survei dimana penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik suatu objek penelitian yang

dilakukan melalui pengumpulan data serta analisis data kuantitatif dengan pengujian statistik.

Penelitian dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah dan pada 8 Balai Penyuluh Pertanian (BPP). Dalam penelitian ini populasi yang di observasi adalah seluruh Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang ada di 20 Kecamatan baik Penyuluh ASN maupun Penyuluh THL-TB yaitu sebanyak 76 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 72 sampel dari 76 populasi.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden yaitu para Petugas Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Kuisisioner yang digunakan untuk pengumpulan data berisi daftar pertanyaan tertutup dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai persepsi Penyuluh Pertanian terhadap latar belakang pendidikan, lingkungan kerja dan program pelatihan pada dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah.

Untuk mengukur variabel penelitian ini penulis menggunakan skala likert yang menurut Kinnear (1993) dalam Umar (2008:98) adalah berhubungan dengan sikap seseorang terhadap sesuatu. Setiap nilai mempunyai bobot nilai sebagai berikut : Sangat Setuju (Skor 5), Setuju (Skor 4), Kurang Setuju (Skor 3), Tidak Setuju (Skor 2) dan Sangat Tidak Setuju (Skor 1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian sebagai variabel dependen. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	191,803	3	63,934	9,314	,000 ^b
	Residual	391,279	57	6,865		
	Total	583,082	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pendidikan, Lingkungan Kerja

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,314. Setelah membandikan dengan Ftabel pada taraf 5% diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,15. Nilai $P = 0,000 < \alpha = 0,05$ juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independen Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	19,040	6,052		3,146	,003
Lingkungan Kerja	,478	,189	,350	2,525	,014
Latar Belakang Pendidikan	,416	,124	,380	3,358	,001
Pelatihan	,026	,187	,019	,142	,888

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji-t Parsial terhadap variabel dependen pada tabel 2. diperoleh :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan tingkat Probabilitas 0,014 dapat disimpulkan $P = 0,014 < \alpha = 0,05$ dengan demikian Menerima hipotesis H_1 dan Menolak H_0 bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

2. Variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) dengan tingkat Probabilitas 0,001 dapat disimpulkan $P=0,001 < \alpha=0,05$ dengan demikian Menerima hipotesis H_1 dan Menolak H_0 bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.
3. Variabel Pelatihan (X_3) dengan tingkat Probabilitas 0,888 dapat disimpulkan $P=0,888 > \alpha=0,05$ dengan demikian Menerima hipotesis H_0 dan Menolak H_1 bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Dari hasil analisis data diperoleh model atau fungsi regresi lingkungan kerja (X_1), latar belakang pendidikan (X_2) dan program pelatihan (X_3) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$
$$Y = 19,040 + 0,478X_1 + 0,416X_2 + 0,026X_3$$

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Latar Belakang Pendidikan
X_3	= Program Pelatihan

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil uji regresi variabel nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,478. Apabila faktor lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan unit sedangkan faktor latar belakang pendidikan (X_2) dan program pelatihan (X_3) konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,478 satu satuan unit.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang dilakukan oleh petugas penyuluh hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis (2008) bahwa untuk memperbaiki kualitas pekerja perlu memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program program perbaikan produktifitas; disamping hal tersebut perlu memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang kondusif dan dapat diterima oleh karyawan akan mendorong mobilitas, konsentrasi, sensorik dalam bekerja hal ini juga akan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Lingkungan yang kondusif juga akan memberikan dukungan untuk pengembangan dan pemeliharaan kapasitas kerja karyawan. Didamping meningkatkan kesejahteraan fisik lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kognitif dan emosi dalam bekerja.

Temuan lainnya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga akan membentuk sebuah disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja akan membentuk karakter positif dan atusiasme dalam bekerja (Putri, et al, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman akan membangun hubungan antar karyawan dan dengan pimpinan akan semakin baik.

Karyawan adalah komponen penting dalam proses pencapaian misi dan visi bisnis. Karyawan harus memenuhi kriteria kinerja yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan kualitas pekerjaan mereka. Untuk memenuhi standar organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara bebas tanpa masalah yang mungkin menahan mereka dari pada saat bekerja hingga ke tingkat potensi maksimal mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Razig & Maulabaksh (2015), dikemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian.

Variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil uji regresi variabel nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,416. Apabila faktor latar belakang pendidikan (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan unit sedangkan faktor lingkungan kerja (X_1) dan program pelatihan (X_3) konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,416 satu satuan unit.

Fakta temuan di lapangan bahwa dari 61 orang sampel diperoleh data berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebanyak 29 orang (47,54%) responden berpendidikan SPMA dan 32 orang (52,46%) responden berpendidikan D3/S1. Secara keseluruhan responden didominasi oleh penyuluh dengan tingkat pendidikan D3/S1. Tingkat signifikansi ini menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja penyuluh.

Temuan dalam penelitian menunjukkan kemampuan teknis yang sesuai dan kualitas pendidikan akan berdampak pada kemampuan berinovasi. Kemampuan teknis sangat dibutuhkan oleh seorang penyuluh pertanian di lapangan. Strategi pembinaan dan penyusunan program bagi seorang penyuluh sangat ditentukan oleh kemampuan teknis yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Østergaard et. al. (2011), menemukan bahwa keragaman pendidikan horisontal karyawan dengan pendidikan tersier serta keanekaragaman dalam hal latar belakang tematik pada tingkat pendidikan yang sama akan meningkatkan kemungkinan memperkenalkan suatu inovasi.

Temuan lainnya adalah bahwa tingkat pendidikan ternyata sangat mempengaruhi kemampuan petugas dalam mengambil keputusan teknis di lapangan. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap penguasaan teknis lapangan. Tingkat pendidikan menumbuhkan prakarsa yang lebih baik dalam penanganan pengendalian di lapangan maupun di kelompok tani wilayah kerja dari petugas pertanian lapangan.

Perlunya penjenjangan merupakan sebuah kebutuhan bagi seorang tenaga fungsional. Penjenjangan dimaksudkan agar penyuluh dapat memahami tingkat kompetensinya sebagai seorang penyuluh. Penjenjangan juga akan memotivasi seorang penyuluh untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh seorang penyuluh di lapangan akan semakin baik.

Selain kemampuan teknis hal lain temuan yang tidak kalah mendukung adalah pengetahuan dalam transfer teknologi dan informasi kepada petani. Kemampuan pengetahuan akan memudahkan petani dalam memahami informasi yang disampaikan. Selain mendorong sikap inovatif dengan berkembangnya pendidikan akan meningkatkan kapasitas penyuluh yang menghasilkan motivasi yang baik dalam mendukung kinerja. Dengan demikian diharapkan Dinas Pertanian tetap mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam merekrut tenaga penyuluh di lapangan.

3. Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian.

Variabel Program Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil uji regresi variabel nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,026. Kesimpulan ini menggambarkan bahwa program pelatihan melalui pengujian statistik tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah. Berdasarkan standarisasi koefisien (beta) nilai koefisien variabel ini adalah sebesar 0,026, artinya apabila faktor program pelatihan (X_3) ditingkatkan sebesar satu satuan unit sedangkan faktor latar belakang pendidikan (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) konstan maka kinerja meningkat sebesar 0,026 satu satuan unit. Peningkatan ini sangat kecil sehingga dianggap tidak berpengaruh.

Seharusnya dengan adanya program pelatihan akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2004: 143) yang mengatakan bahwa pelatihan individu bermanfaat karena adanya perubahan berupa peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan dan pengembangan karir. Sedangkan dari kepentingan perusahaan adalah tercapainya kinerja perusahaan yang maksimum sebagai buah dari hasil pelatihan yang terjadi pada karyawan.

Hasil temuan menunjukkan bahwa jumlah penyuluh pertanian terbesar ada pada interval usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 32 orang. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar penyuluh pertanian berada pada rentang usia yang sangat produktif. Sebagian besar penyuluh pertanian sudah bekerja dalam range waktu 11-20 tahun yaitu sebanyak 39 orang. Kondisi ini perlu dicermati Dinas Pertanian dalam mengadakan pelatihan agar melakukan analisis terhadap materi atau model pelatihan yang dibutuhkan oleh penyuluh pertanian, dengan kata lain harus ada keterkaitan antara input, output, outcome, dan impact dari pelatihan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

1. Berdasarkan analisis uji parsial (uji t) diperoleh hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah..
2. Berdasarkan analisis uji parsial (uji t) diperoleh hasil penelitian bahwa variabel latar belakang pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah..
3. Berdasarkan analisis uji parsial (uji t) diperoleh hasil penelitian bahwa variabel program pelatihan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (Y) pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Berdasarkan uji simultan (Uji F) disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), latar belakang pendidikan (X2) dan program pelatihan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Nilai Adjusted R Square atau disebut dengan koefisien determinasi adalah 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel X tersebut terhadap Variabel Y sebesar 54,1%..

Kesimpulan ini merupakan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan pada Penyuluh Pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk mendukung kinerja yang lebih baik penulis memberikan hal-hal yang menjadi saran pada Dinas Pertanian dan dapat menjadi bahan penelitian selanjutnya pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah, antara lain :

1. Lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan program pelatihan mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian, hal ini menjadi perhatian pimpinan agar tetap menjaga iklim kerja yang baik bagi pegawai. Dengan sarana prasarana yang memadai dapat mendukung mobilitas petugas penyuluh pertanian di lapangan.
2. Sinergitas kinerja dengan kapasitas yang ada tidak lepas dari kompetensi yang ada. Semakin mumpuni seorang staf atau karyawan tentunya akan semakin efektif dan efisien. Sebaiknya seorang penyuluh pertanian memiliki latar belakang pendidikan yang memadai baik secara teknis maupun manajerial sehingga tupoksinya sebagai pembina petani dalam hal teknis dan kelembagaan dapat terlaksana.
3. Pelatihan dengan metode partisipatory cukup efektif dalam menumbuhkan kerjasama di antara petani yang tentunya akan berdampak pada kinerja petugas penyuluh pertanian lapangan. Pelatihan harus bersifat dinamis bukan merupakan hal-hal yang rutin sehingga meningkatkan motivasi petugas untuk berinovasi di lapangan.
4. Apresiasi dan penghargaan terhadap penyuluh di lapangan sangatlah diperlukan hal ini diharapkan menjadi motivasi kepada petugas lapangan yang bertugas menjadi guru bagi para petani-petani di Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Hasil penelitian masih sangat terbatas dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,541 dimana pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X₁), latar belakang pendidikan (X₂) dan variabel program pelatihan (X₃) adalah sebesar 54,1% dan 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk hal ini diperlukan penelitian selanjutnya untuk menganalisis variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tapanuli Tengah.

REFERENSI

- Andriyansah, A., Rajati, T., & Fatimah, F. (2014). The Need For Transformational Leadership In Utilizing Abandoned Mining Holes As Business Opportunity. *US-China Education Review*, 268.
- Amstorn M, Baron, 1998, *A Hand Book of Personal Management Practice*, Fourth Edition, Kogan Page, London.
- Azwar, 1998, *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PTRaja. Grafindo Persada.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bohlander, G.W., & Snell S.A. 2012. *Managing Human Resources*. 16th edition. Canada: South-Western Cengage Learn
- Chandrasekar, K (2011), "*Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public*

- Sector Organisation”, International Journal of Enterprise Computing and Business System (Online)*, Vol 1, Issue 1.;
- Dessler G, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Salemba Empat, Jakarta.
- Dutta, D., Li, J., and Merenda, M. (2011). *Fostering entrepreneurship: impact of specialization and diversity in education. International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2):163–179.
- Ekowati, et al, (2019), *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline, International Journal of Research Granthaalayah*, vol 7 (iss 4), Pp 132-140.
- Elnaga A. & Imran A., 2013, *The Effect of Training on Employee Performance, European Journal of Business and Management*, Vol 5, No. 4, p 137-147.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hamalik. (2000). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heny Sidanti, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9 Nomor 1 Februari 2015.
- Hendri Rosa, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Ophir Sariak, *E-Journal Apresiasi Ekonomi* Vol 3, No. 2 Mei 2015.
- Hoendervanger, J.G, Yperen, N. W. V, Mobah, M. P., Albers, C. J. (2019) “ *Perceived fit in Activity-Based Work Environment and its Impact on Satisfaction and Performance” Journal of Environmental Psychology*, Vol 65 (101339).;
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler & Steve Werner. 2010. *Managing Human Resources*. Jakarta: Salemba Empat
- Jain R, & Kaur, S, 2014, *Impact of Work Environment on Job Satisfaction, International Journal of Scientific and Research Publication*, Vol 4 (1), pp 1-8.
- Juliansyah Noor, 2011, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, Perdana, Jakarta.
- Kotur B. R. & Anbazhagan S., 2014, *Education and Work-Experience - Influence on the Performance, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Volume 16, Issue 5. Ver. III ,pp 104-110;
- Laurson, K. (2012). Keep Searching and you’ll Find: What Do We Know About Variety Creation Through Firms’ Search Activities For Innovation, *Industrial and Corporate Change*, 21, pp 1181 - 1220;
- Lincoln, Guba, 1985. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Malayu SP. Hasibuan, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mamahit R., 2013, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana, Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*, Vol 1, No. 4, pp 936-945.
- Mangkunegara, A Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rona, Bandung.
- Mardikanto T., 2006, *Sistem Penyuluhan Pertanian, Lembaga Pengembangan Pendidikan*, , UNS Press, Surakarta.
- Margono Slamet, 2006, Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Penyuluh terhadap Kompetensi Penyuluh di Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Penyuluhan*, Bogor. Institut Pertanian Bogor.
- Mas’oed, Mohtar. (2003). *Politik Birokrasi dan Pembangunan*. Yogyakarta: Penerbit:Pustaka Pelajar.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Moeheriono, 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, 1990, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Mulyadi and Johny, 1999, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen ; Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*, Edisi 1, Aditya Media, Yogyakarta.
- Nia Sari dan Ratna Wardani, 2015, *Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS*, Deepublish, Yogyakarta.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat. Rajagrafindo Persada.
- Østergaard, C.R., B. Timmermans and K. Kristinsson (2011). *Does a Different View Create Something New? The Effect of Employee Diversity on Innovation, Research Policy*, 40, pp 500-509.
- Parrotta, P., D. Pozzoli and M. Pytlikova (2014). *The Nexus between Labor Diversity and Firm’s Innovation, Journal of Population Economics*, 27, 303-364.
- Razig, A and Maulabakhsh, R., (2015), “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*”, *2nd Global Confrence on Busines, Economics, Management and Tourism, Journal Procedia Economics and Finance*, Vol 23, p. 717-725.;

- Rulinawaty, A., Samboteng, L., & Mubariqah, E. N. (2021). Stimulating Business Activities Using Positional Strategy of Ergo-Iconic Values and Its Implication on SMEs Agility. *Elementary Education Online*, 20(1), 1490-1493.
- Rusmono, 2010. Rencana Strategis Pusat Penyuluhan Pertanian Tahun 2010-2014, Jakarta; Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian pertanian.
- Safriansah, S., Zukhri, N., & Andriyansah, A. (2021). Analysis of Financial Performance Using Budget Absorption Indicators. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1467-1478.
- Santoso S, (2018), *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarah Cook dan Steve Macaulay. (1997). *Etika dan Moralitas dalam Dimensi Bekerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2003). *Good Governance Dalam rangka otonomi daerah*. Bandung: Penerbit Mandor Maju.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedayu, A. S., & Andriyansah, A. (2021). Pemanfaatan Big Data pada Instansi Pelayanan Publik. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(7), 543-548.
- Sembiring, M. G., & Rahayu, G. (2020). What makes quality satisfied OER? Insights from Universitas Terbuka for Indonesia 4.0. *Interactive Technology and Smart Education*.
- Siagian Sondang P., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sidanti H., 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRB Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No. 1, pp 44-53.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sulistiyani R., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Samsudin U., 2002, *Dasar-Dasar Penyuluhan dan Modernisasi Pertanian*, Bina Cipta, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, : Alfa Beta, Bandung.
- Suprpto H. Riyadi. (1999). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: PT. Sinar Malang.
- Tahir N., Youfsafzai I. K., Jan S. & Hashin M., 2014, *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp 86 – 98.
- Wibowo, 2018, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Undang-Undang No. 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013, tanggal 24 September 2013 tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

How to cite this Article