

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, EVALUASI TERHADAP KINERJA PADA KELOMPOK TANI DESA SUNGAI KUMANGO

Nuraisah¹; Afrijal²; Heffi Christya Rahayu³

Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Riau
Jln. Tuanku Tambusai Jl. Raya Kumu, Rambah, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558
E-mail : nuraisahhasibuan613@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to analyze the effects of training, motivation, and evaluation on the performance of farmer groups in Sungai Kumango Village. The research employed a quantitative method using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 45 respondents. The results showed that, partially, training had a positive and significant effect on performance, motivation had a positive and significant effect on performance, and evaluation also had a positive and significant effect on performance. Simultaneously, the three variables had a significant effect of 86.1% on the performance of the farmer group, while the remaining 13.9% was influenced by other factors not examined in this study. These findings provide recommendations for farmer groups to continuously improve the frequency and quality of training according to members' needs and strengthen the evaluation system regularly so that the performance of farmer group members can continue to improve.

Keywords: *Performance, Training, Motivation, Evaluation*

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Surajiyo et al., 2016) Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh pada upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun sebuah organisasi memiliki teknologi canggih, perkembangan informasi yang pesat, modal yang mencukupi, serta bahan baku yang memadai, organisasi tersebut tetap sulit mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merujuk pada pegawai, personel, atau karyawan yang memiliki keterampilan, kekuatan fisik, pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kematangan, serta sikap yang baik untuk mengelola organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan. (Iqbal et al., 2025).

Permasalahan tersebut berakar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan SDM dalam konteks kelompok tani mencakup bagaimana anggota direkrut, diberi pelatihan, dimotivasi, serta diarahkan

untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan kelompok. Namun faktanya aspek ini sering diabaikan karena sebagian besar perhatian masih terfokus pada aspek teknis pertanian seperti penggunaan pupuk, benih, dan teknologi tanam. Padahal, pengelolaan SDM yang baik merupakan faktor penentu keberhasilan kelompok tani dalam meningkatkan produktivitas dan memperkuat ketahanan pangan desa.

Pelatihan perlu diberikan karena berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan anggota kelompok tani agar mampu mengelola usaha tani secara profesional. Kemudian Motivasi akan menjadi pendorong internal yang menumbuhkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan partisipasi aktif anggota dalam setiap kegiatan kelompok.

Fenomena penelitian ini semakin kuat mengingat perubahan sosial dan ekonomi di pedesaan yang berdampak pada sektor pertanian. Sebagian generasi muda yang enggan menjadi petani, sementara petani yang tersisa umumnya berusia lanjut dengan tingkat pendidikan yang rendah. Jika

tidak diimbangi dengan pengelolaan SDM yang baik, maka keberlanjutan ketahanan pangan lokal akan terancam. Oleh karena itu, analisis tentang bagaimana pengelolaan SDM dilakukan dalam kelompok tani, serta bagaimana hal tersebut berdampak terhadap kinerja kelompok tani desa, menjadi penting untuk dilakukan.

Pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif (Simamora, 2018). Dalam konteks kelompok tani, pelatihan meliputi peningkatan keterampilan teknis budidaya, manajemen usaha tani, serta pemahaman terhadap ketahanan pangan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2018), pelatihan yang efektif harus mencakup tiga aspek utama:

1. Materi yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan atau tugas peserta.
2. Metode pelatihan yang interaktif, seperti demonstrasi, studi kasus, atau praktik langsung.
3. Evaluasi hasil pelatihan untuk menilai sejauh mana pengetahuan dan keterampilan peserta meningkat.

Dalam konteks kelompok tani, pelatihan menjadi sarana penting untuk memperkuat kemampuan petani dalam aspek teknis (seperti teknik budidaya, penggunaan pupuk, dan pengendalian hama), serta kemampuan manajerial (seperti pencatatan hasil, pemasaran, dan manajemen kelompok). Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan mendukung pencapaian ketahanan pangan di tingkat desa.

Evaluasi adalah proses penilaian terhadap pencapaian tujuan suatu kegiatan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelaksanaannya (Arikunto, 2019). Dalam konteks kelompok tani, evaluasi membantu mengidentifikasi kelemahan, menentukan tindak lanjut, dan memperbaiki kinerja kelompok secara berkelanjutan.

Menurut (Stufflebeam, 2020), evaluasi mencakup empat dimensi:

1. *Context* (Konteks) – menilai kebutuhan dan tujuan kegiatan,
2. *Input* – menilai sumber daya yang digunakan,
3. *Process* – menilai pelaksanaan kegiatan,
4. *Product* – menilai hasil akhir kegiatan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh pelatihan, motivasi, dan evaluasi terhadap kinerja ketahanan pangan kelompok tani Desa Sungai Kumango. Data penelitian berupa data numerik yang diperoleh dari lapangan (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data terukur melalui pertanyaan tertulis, baik terbuka maupun tertutup, yang selanjutnya dianalisis secara statistik (Nursalam & Dhaja Ajis, 2023). Wawancara dilakukan secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi, pendapat, dan pengalaman yang relevan dengan penelitian.

HASIL

Kelompok Tani Gemilang merupakan salah satu kelompok tani yang berada di Desa Sungai Kumango dan didirikan pada tahun 2015. Kelompok tani ini dibentuk atas inisiatif para petani setempat dengan tujuan meningkatkan kerja sama, pengetahuan, serta kesejahteraan petani dalam mengelola usaha pertanian secara lebih terarah dan berkelanjutan. Pada saat ini, Kelompok Tani Gemilang memiliki 80 orang anggota yang aktif melakukan kegiatan pertanian.

Sejak awal berdirinya, Kelompok Tani Gemilang berperan sebagai wadah pembelajaran dan kerja sama bagi para petani, khususnya dalam meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial usaha tani. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pelatihan pertanian, baik yang diselenggarakan secara internal oleh

kelompok maupun melalui kerja sama dengan penyuluh pertanian dan instansi terkait. Dengan adanya pelatihan, motivasi, dan evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan, Kelompok Tani Gemilang diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja petani serta mendukung pembangunan pertanian dan ketahanan pangan di Desa Sungai Kumango.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keputusan
Kinerja	Y1	0.365	0.294	Valid
	Y2	0.465	0.294	Valid
	Y3	0.501	0.294	Valid
	Y4	0.485	0.294	Valid
	Y5	0.570	0.294	Valid
	Y6	0.481	0.294	Valid
	Y7	0.484	0.294	Valid
	Y8	0.436	0.294	Valid
	Y9	0.409	0.294	Valid
	Y10	0.525	0.294	Valid
Pelatihan	X1.1	0.387	0.294	Valid
	X1.2	0.342	0.294	Valid
	X1.3	0.469	0.294	Valid
	X1.4	0.609	0.294	Valid
	X1.5	0.571	0.294	Valid
	X1.6	0.565	0.294	Valid
	X1.7	0.408	0.294	Valid
	X1.8	0.493	0.294	Valid
	X1.9	0.356	0.294	Valid
	X1.10	0.551	0.294	Valid
Motivasi	X2.1	0.441	0.294	Valid
	X2.2	0.530	0.294	Valid
	X2.3	0.295	0.294	Valid
	X2.4	0.615	0.294	Valid
	X2.5	0.409	0.294	Valid
	X2.6	0.329	0.294	Valid
	X2.7	0.490	0.294	Valid
	X2.8	0.456	0.294	Valid
	X2.9	0.583	0.294	Valid
	X2.10	0.597	0.294	Valid
Evaluasi	X3.1	0.378	0.294	Valid
	X3.2	0.477	0.294	Valid
	X3.3	0.417	0.294	Valid
	X3.4	0.490	0.294	Valid
	X3.5	0.543	0.294	Valid
	X3.6	0.644	0.294	Valid
	X3.7	0.395	0.294	Valid
	X3.8	0.413	0.294	Valid
	X3.9	0.495	0.294	Valid
	X3.10	0.484	0.294	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 45 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu nilai r hitung $>$ r tabel. Diperoleh nilai r tabel pada α 5% yaitu 0,294. Oleh karena itu, dikatakan bahwa

indikator variabel dalam penelitian ini valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	10	0.615	0.6	Reliabel
Pelatihan (X1)	10	0.778	0.6	Reliabel
Motivasi (X2)	10	0.870	0.6	Reliabel
Evaluasi (X3)	10	0.763	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas tersebut, menunjukkan bahwa indikator dari variabel pelatihan, motivasi, evaluasi dan kinerja sebagai alat ukur variabel dimana nilai reliabilitas dari keempat variabel tersebut seluruhnya $\geq 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data. pada tabel *reality statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha*. Indikator variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$) Hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.335	.568		6.739	.000
PELATIHAN	.832	.221	.225	4.683	.014
MOTIVASI	.561	.279	.159	3.348	.047
EVALUASI	.766	.109	.601	7.014	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

$$Y = 1.335 + 0.832 X1 + 0.561 X2 + 0.766 X3 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai Nilai konstanta sebesar 1.335, yang berarti apabila pelatihan, motivasi, dan evaluasi bernilai 0, maka

kinerja anggota kelompok tani sebesar 1.335 satuan.

Tabel 4. 1 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.335	.568		6.739	.000
PELATIHAN	.832	.221	.225	4.683	.014
MOTIVASI	.561	.279	.159	3.348	.047
EVALUASI	.766	.109	.601	7.014	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui nilai Tabel t pada taraf signifikansi 0,05% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k - 1 ; \alpha/2 \\ = 45 - 3 - 1 ; 0,05/2 \\ = 42 ; 0,025 = 2.018$$

Tabel 4. 2 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1544.355	3	510.221	205.512	.000 ^a
Residual	426.623	41	2.483		
Total	870.978	44			

a. Predictors: (Constant), EVALUASI, MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2026

Dari tabel 4.15 diketahui bahwa nilai F hitung = 205.512 dan F tabel= 2.827 dengan nilai sig= 0.000 yang lebih kecil dari nilai 0,05.

$$F \text{ tabel} (df) = n - k - 1 ; k \\ = 45 - 3 - 1 ; 3 \\ = 42 ; 3 \\ = 2.827$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Anggota Kelompok Tani

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Desa Sungai Kumango, dengan koefisien

regresi 0,832, t hitung 4,683 > 2,018, dan signifikansi 0,014 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis diterima. Semakin baik pelatihan, semakin meningkat kinerja anggota.

Temuan ini sejalan dengan perspektif Goal-Setting Theory, bahwa pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman terhadap tujuan kerja sehingga anggota lebih mampu mencapai target. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi positif terhadap kinerja, termasuk pada sektor agribisnis.

Dalam Kelompok Tani Gemilang, pelatihan membantu anggota meningkatkan kemampuan teknis budidaya, penggunaan sarana produksi, pengendalian hama, pengelolaan hasil, dan usaha tani. Oleh karena itu, pelatihan perlu dilakukan secara berkelanjutan, praktis, dan sesuai kebutuhan anggota.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kelompok Tani

Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi 0,561, t hitung 3,348 > 2,018, dan signifikansi 0,047 < 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi anggota, semakin baik kinerjanya.

Secara teoritis, motivasi mendorong individu meningkatkan usaha, tanggung jawab, dan keterlibatan untuk mencapai tujuan. Temuan ini konsisten dengan penelitian pada sektor pertanian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga di lingkungan pelatihan pertanian.

Dalam Kelompok Tani Gemilang, motivasi tercermin melalui keaktifan mengikuti kegiatan, kerja sama, tanggung jawab, dan keinginan meningkatkan hasil usaha tani. Karena itu, pengurus perlu memperkuat motivasi melalui penghargaan, kesempatan pelatihan, pembagian tugas yang jelas, dan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan.

Pengaruh Evaluasi terhadap Kinerja Anggota Kelompok Tani

Evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien regresi 0,766, t hitung 7,014 > 2,018, dan signifikansi 0,000 < 0,05. Evaluasi juga menjadi variabel paling dominan dengan Standardized Beta 0,601, dibandingkan pelatihan 0,225 dan motivasi 0,159.

Temuan ini menunjukkan pentingnya evaluasi sebagai bagian dari performance management, khususnya melalui pemantauan, pengukuran, umpan balik, dan perbaikan kinerja. Meta-analisis terhadap 46 sampel dan 12.478 pekerja menemukan bahwa orientasi terhadap umpan balik berhubungan positif dengan kinerja kerja.

Dalam kelompok tani, evaluasi dapat digunakan untuk menilai pelaksanaan kegiatan, partisipasi anggota, penggunaan sarana produksi, hasil pertanian, dan permasalahan yang dihadapi. Dengan demikian, evaluasi sebaiknya diposisikan sebagai proses pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan, bukan sekadar penilaian kesalahan.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Evaluasi terhadap Kinerja secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan evaluasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan F hitung 205,512 > 2,827 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, ketiga variabel secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja anggota kelompok tani. Ketiganya memiliki fungsi yang saling melengkapi: pelatihan meningkatkan kemampuan, motivasi mendorong kemauan, sedangkan evaluasi memberikan arah perbaikan. Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan dan motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja, termasuk pada sektor pertanian.

Evaluasi menjadi faktor paling dominan dengan Beta 0,601, sehingga perlu mendapat perhatian utama. Namun, evaluasi yang efektif tetap membutuhkan anggota yang memiliki kompetensi melalui pelatihan dan kemauan untuk memperbaiki kinerja melalui

motivasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian memperkuat perspektif manajemen kinerja modern bahwa peningkatan kinerja membutuhkan integrasi pengembangan kompetensi, motivasi, serta evaluasi dan umpan balik secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan evaluasi terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Desa Sungai Kumango, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Desa Sungai Kumango. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan anggota kelompok tani dalam menjalankan kegiatan pertanian, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Desa Sungai Kumango. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki anggota kelompok tani, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan aktivitas pertanian.
3. Evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kelompok Tani Desa Sungai Kumango. Evaluasi yang dilakukan secara rutin dan sistematis membantu anggota kelompok tani dalam mengetahui kelemahan dan kelebihan kerja, sehingga mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bkkbn.go.id. (2023). *Ketahanan Pangan Nasional*. 64, 167–186.

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler (Florida International University (ed.)). Florida : Pearson.
- Fahmi, I. (2020). Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung, Alfabeta.
- FAO. (2023). The State of Food and Agriculture - Revealing the true cost of food to transform agrifood systems. In The State of Food and Agriculture 2023.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herzberg. (1959). The Motivation to Work. New York : John Willey and Sons.
- Herzebrg. (2017). The Motivation to Work. New York : Routledge.
- Iqbal, M. R., Nurhayati, & Farid, M. (2025). Pentingnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Globalisasi. Jurnal Dinamika Sosial Dan Sains, Vol. 1 No. <https://doi.org/https://doi.org/10.60145/jdss.v1i3.69>
- Joesyiana, K., Zainal, H., Harahap, A. R., Mildawati, R., Yuzalmi, N., & Wahyuni, S. (2023). Pelatihan Strategi Promosi Media Sosial Kelompok Wanita Tani Beringin Indah. Dinamisia : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(5), 1264–1272. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v7i5.15369>
- Kasmir. (2019). Manajemen SDM Kinerja Karyawan.
- Lestari, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Petani di Kabupaten Sleman. Jurnal Pertanian Terpadu, 12(1), 45–54.
- Mangkunegara, A. . (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Maslow, A. . (1943). A Theory of Human Motivation. Originally Published in Psychological Review.
- Prasetyo. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kelompok tani. Jurnal Ekonomi Pertanian.
- Putra. (2022). Pengaruh Motivasi dan Evaluasi terhadap Kinerja Petani di Kecamatan Tambusai. Universitas Pasir Pengaraian.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rusdinor, & Baiturrahman, M. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Ketahanan Pangan. Jurnal Ilmu Sains Dan Teknologi, 1(<https://batuahjurnal.my.id/index.php/mjst/issue/view/3>), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Sari. (2020). Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia.
- Simamora. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-3). Yogyakarta : STIE YKPN.
- Stufflebeam, D. . (2020). The CIPP Model for Evaluation : An Update, a Review of the Model's Development, a Checklist to Guide Implementation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED482382.Pdf>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung, Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2016). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori. 1(1), 65–72