

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU

Mega Oktavia¹; Arfianti Novita Anwar²; Devi Novianti³

Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Riau
Jln. Tuanku Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558
E-mail : megaoktavia4172@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to determine the effect of training and organizational environment simultaneously on the performance of agricultural extension workers at the Food Crops and Horticulture Service of Rokan Hulu Regency. The population of this study was all employees of the Food Crops and Horticulture Service of Rokan Hulu Regency. The sampling technique used saturated sampling with 54 respondents. The independent variables in this study were training (X1), organizational environment (X2), and performance variables (Y). Data collection methods used questionnaires, documentation, and informal interviews. Instrument reliability tests included validity and reliability tests, classical assumption tests included normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. Data analysis used multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results showed that 97.1% of performance was influenced by training and organizational environment, while the remaining 2.9% was influenced by other variables not examined in this study. The conclusion of this study, based on the results of partial and simultaneous testing, is that training and organizational environment have a significant influence on the performance of agricultural extension workers.

Keywords: *Training, Organizational Environment, Performance*

Sektor pertanian merupakan pilar utama dalam struktur perekonomian Indonesia yang berfungsi sebagai penyokong Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 12,5% dan menyerap 27% tenaga kerja nasional (BPS, 2024). Di tengah tantangan modernisasi, perubahan iklim, dan degradasi lahan, transformasi sektor ini memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan inovatif. Dalam konteks ini, penyuluh pertanian memiliki peran strategis sebagai agen perubahan (*change agent*) yang menghubungkan kebijakan pemerintah dengan praktik di tingkat petani untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi usahatani (Prayitno et al., 2022).

Keberhasilan pembangunan pertanian sangat bergantung pada kinerja penyuluh pertanian. Kinerja tersebut dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan dukungan lingkungan organisasi. Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan pegawai agar mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan lingkungan kerja (Hasibuan, 2020; Dessler, 2019). Sementara itu, lingkungan organisasi mencakup iklim kerja fisik maupun non-fisik yang mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan kreatif (Mangkunegara, 2019; Robbins & Judge, 2018).

Namun, pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (DTPH) Kabupaten Rokan Hulu, tantangan besar muncul seiring dengan dinamika komposisi pegawai. Berdasarkan data tahun 2025, instansi ini didukung oleh 54 penyuluh pertanian dengan sebaran kualifikasi pendidikan yang bervariasi (Tabel 1). Masuknya tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memperkuat formasi penyuluhan, namun sekaligus menimbulkan urgensi standarisasi kompetensi mengingat adanya kesenjangan latar belakang pendidikan teknis pada beberapa individu.

Tabel 1.1 Profil Pegawai Penyuluh Pertanian DTPH Kabupaten Rokan Hulu

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

Sumber: Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

Meskipun kuantitas kegiatan pelatihan menunjukkan tren peningkatan dari 17 kegiatan di tahun 2021 menjadi 25 kegiatan di tahun 2025 (Tabel 2), kualitas dan relevansinya masih dipertanyakan. Observasi awal menunjukkan bahwa pelatihan sering kali bersifat teoritis dan kurang menyentuh aspek teknis riil seperti pengendalian hama atau *e-agriculture*. Hal ini berdampak pada fluktuasi kinerja organisasi, di mana target-target strategis seperti koordinasi anggaran dan penyiapan data sarana perkebunan belum mencapai realisasi 100%, bahkan beberapa indikator mengalami penurunan di tahun 2025 (Tabel 3).

Fenomena penurunan kinerja ini diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 15 orang penyuluh pertanian. Data menunjukkan bahwa 60% responden merasa pelatihan yang diikuti belum rutin dan materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan. Dari sisi lingkungan organisasi, 66,67% responden menyatakan bahwa dukungan atasan dan komunikasi organisasi masih kurang memadai. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif serta sarana prasarana yang terbatas (60% tidak memadai) berpotensi besar menghambat profesionalisme penyuluh di lapangan.

Tabel 2. Rekapitulasi Pra-Survei Masalah Kinerja (n=15)

No	Indikator	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%

1.	Capaian Kinerja Sesuai Target	5	33,33	10	66,67
2.	Relevansi Materi Pelatihan	7	46,67	8	53,33
3.	Dukungan Atasan Memadai	5	33,33	10	66,67
4.	Sarana dan Prasarana	6	40	9	60

Sumber: Pra-Survei Peneliti, 2025

Berdasarkan kesenjangan (*gap*) antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas empiris tersebut, penelitian ini menjadi mendesak untuk dilakukan. Fokus utama penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu dalam upaya penguatan kapasitas penyuluh guna mendukung keberhasilan pembangunan pertanian daerah.

Menurut Hasibuan (2020), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Definisi ini menegaskan bahwa pelatihan memiliki orientasi praktis, yaitu membekali individu dengan kemampuan yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan. Indikator pelatihan menurut Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) adalah: (1) Tujuan Pelatihan, (2) Materi, (3) Metode, (4) Kualifikasi peserta, (5) Kualifikasi Pelatih.

Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan organisasi adalah keseluruhan komponen yang terdapat dalam organisasi dan secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi perilaku, perasaan, serta sikap pegawai dalam bekerja.

Lingkungan organisasi yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan menyenangkan, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Menurut Robbins dan Judge (2018), lingkungan organisasi berperan penting dalam menciptakan perilaku kerja yang positif. Lingkungan yang mendukung akan memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sehat dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kinerja, bahkan meningkatkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai. Menurut Sedarmayanti (2019), terdapat dimensi dan indikator lingkungan kerja, antara lain: (1) Fasilitas kerja, (2) Hubungan rekan kerja, (3) Hubungan dengan pimpinan/atasan.

Rismawati dan Mattala (2022:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Untuk mencapai atau menilai kinerja ada dimensi yang menjadi tolak ukur menurut Miner dalam Edison. Et., al., (2016:195) yang meliputi: (1) Kualitas; yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, (2) Kuantitas; yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, (3) Penggunaan waktu dalam kerja; yaitu tingkat absensi, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang, (4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

METODE

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Populasi penelitian ini seluruh penyuluh pertanian yang aktif bertugas pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu tahun 2025, baik penyuluh yang berstatus ASN maupun PPPK sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, observasi dan wawancara formal. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, uji asumsi klasik analisis regresi lini berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²) serta pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) serta uji simultan (uji-F).

HASIL

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Variabel	Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Pelatihan (X1)	pernyataan 1	0,2681	0,964	Valid
	pernyataan 2	0,2681	0,965	Valid
	pernyataan 3	0,2681	0,964	Valid
	pernyataan 4	0,2681	0,934	Valid
	pernyataan 5	0,2681	0,848	Valid
	pernyataan 6	0,2681	0,837	Valid
	pernyataan 7	0,2681	0,944	Valid
	pernyataan 8	0,2681	0,965	Valid
	pernyataan 9	0,2681	0,914	Valid
	pernyataan 10	0,2681	0,917	Valid
	pernyataan 11	0,2681	0,897	Valid
Lingkungan organisasi (X2)	pernyataan 1	0,2681	0,924	Valid
	pernyataan 2	0,2681	0,939	Valid
	pernyataan 3	0,2681	0,957	Valid
	pernyataan 4	0,2681	0,930	Valid
	pernyataan 5	0,2681	0,928	Valid
	pernyataan 6	0,2681	0,937	Valid
	pernyataan 7	0,2681	0,933	Valid
	pernyataan 8	0,2681	0,912	Valid
	pernyataan 9	0,2681	0,794	Valid

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai positif dan nilai tersebut adalah valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) > dari r_{tabel} (0,2681). Nilai 0,2681 yang diperoleh dari nilai r_{tabel} dengan N= 54 dengan signifikansi 5% atau 0,05 (*two tail*). Selanjutnya pada tabel 4.2 merupakan hasil

uji validitas untuk variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Kinerja penyuluh pertanian (Y)	pernyataan 1	0,2681	0,860	Valid
	pernyataan 2	0,2681	0,890	Valid
	pernyataan 3	0,2681	0,928	Valid
	pernyataan 4	0,2681	0,935	Valid
	pernyataan 5	0,2681	0,880	Valid
	pernyataan 6	0,2681	0,888	Valid
	pernyataan 7	0,2681	0,893	Valid
	pernyataan 8	0,2681	0,847	Valid
	pernyataan 9	0,2681	0,906	Valid
	pernyataan 10	0,2681	0,918	Valid
	pernyataan 11	0,2681	0,762	Valid

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS, 2026

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai positif dan nilai tersebut adalah valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) > dari r_{tabel} (0,2681). Nilai 0,2681 yang diperoleh dari nilai r_{tabel} dengan N= 54 dengan signifikansi 5% atau 0,05 (*two tail*). Selanjutnya pada tabel 4.2 merupakan hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	R _{kritis}	Keterangan
Pelatihan	Item1- Item 11	0,980	0,60	Reliabel
Lingkungan organisasi	Item 1 – item 9	0,976	0,60	Reliabel
Kinerja penyuluh pertanian	Item 1 – item 11	0,971	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4.3 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu pelatihan, lingkungan organisasi dan kinerja penyuluh pertanian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Variabel Pelatihan

Variabel	Nomor Item	Kriteria Pernyataan									N	Skor Total	Rata-rata	TCR Ket (%)		
		SS	S	RG	TS	STS	F %	F %	F %	F %						
Pelatihan	1	2	3,7	20	37,0	2	50,0	5	9,3	0	0	54	18,1	3,35	67,04	Cukup Baik
	2	2	40,7	2	46,3	7	13,0	0	0	0	0	54	23,1	4,28	85,56	Baik

3	2	3,7	20	37,0	2	50,0	5	9,3	0	0	54	18,1	3,35	67,04	Cukup Baik
4	4	7,4	18	33,3	2	46,3	7	13,0	0	0	54	18,1	3,35	67,04	Cukup Baik
5	7	13,0	18	33,3	2	46,3	4	7,4	0	0	54	19,0	3,52	70,37	Cukup Baik
6	1	20,4	1	25,9	2	46,3	4	7,4	0	0	54	19,4	3,59	71,85	Baik
7	0	0	2	38,9	2	48,6	7	13,1	0	0	54	17,6	3,26	65,19	Cukup Baik
8	0	0	2	40,7	2	46,3	7	13,0	0	0	54	17,7	3,28	65,56	Cukup Baik
9	0	0	2	44,4	2	44,4	6	11,1	0	0	54	18,0	3,33	66,67	Cukup Baik
10	0	0	2	44,4	2	51,9	2	3,7	0	0	54	18,4	3,41	68,15	Cukup Baik
11	2	3,7	2	44,4	2	44,4	4	7,4	0	0	54	18,6	3,44	68,89	Cukup Baik
Rata-rata Variabel													3,52	70,47	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Secara keseluruhan, analisis tentang pelatihan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hasil yang positif, dengan nilai Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 70,47% yang berada pada kriteria cukup baik. Meskipun peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai, masih terdapat beberapa kekurangan yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan pelatihan. Salah satu kekurangan tersebut adalah kurangnya variasi dalam metode pengajaran, yang bisa membuat proses pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik bagi peserta. Selain itu, beberapa peserta masih mengalami kesulitan dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam praktik sehari-hari, yang dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan lanjutan setelah pelatihan selesai. Sumber daya yang terbatas, seperti fasilitas pelatihan dan bahan ajar yang tidak memadai, juga dapat memengaruhi kualitas pelatihan. Oleh karena itu, meskipun hasilnya cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas pelatihan bagi pegawai di bidang pertanian dan hortikultura.

Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Organisasi

Variabel	Nomor item	Kriteria Pernyataan										N	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
		SS		S		RG		TS		STS						
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Lingkungan organisasi	1	2	3,7	24	44,4	2	44,4	4	7,4	0	0	54	186	3,44	68,89	Cukup Baik
	2	4	7,4	25	46,3	2	38,9	4	7,4	0	0	54	191	3,54	70,74	Cukup Baik
	3	0	0	29	53,7	2	38,9	4	7,4	0	0	54	187	3,46	69,26	Cukup Baik
	4	4	7,4	22	40,7	2	44,4	4	7,4	0	0	54	188	3,48	69,63	Cukup Baik
	5	4	7,4	25	46,3	2	40,7	3	5,6	0	0	54	192	3,56	71,11	Baik
	6	8	14,8	21	38,9	2	40,7	3	5,6	0	0	54	196	3,63	72,59	Baik
	7	5	9,3	24	44,4	2	40,7	3	5,6	0	0	54	193	3,57	71,48	Baik
	8	9	16,7	20	37,0	2	40,7	3	5,6	0	0	54	197	3,65	72,96	Baik
	9	2	3,7	20	37,0	2	50,0	5	9,3	0	0	54	176	3,26	65,18	Cukup Baik
	Rata-rata Variabel												3,51	70,2	Cukup Baik	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Analisis mengenai lingkungan organisasi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hasil yang cukup mengembirakan, dengan nilai Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 70,2% dengan kriteria cukup baik. Angka ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat beberapa elemen positif, seperti komunikasi antar pegawai yang terjalin cukup baik dan adanya dukungan dari manajemen, ada beberapa faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang lebih optimal. Salah satu alasannya adalah keterbatasan dalam fasilitas dan sumber daya yang tersedia, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, distribusi tugas dan tanggung jawab sering kali tidak merata, sehingga beberapa pegawai merasa terbebani, sementara yang lain tidak memiliki cukup pekerjaan untuk diisi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mengurangi semangat kerja. Oleh karena itu, meskipun

lingkungan organisasi tersebut cukup baik, masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai.

Tabel 4.6 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian

Variabel	Nomor item	Kriteria Pernyataan										N	Skor Total	Rata-rata	TCR (%)	Ket
		SS		S		RG		TS		STS						
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
Kinerja penyuluh pertanian	1	0	0	19	35,2	2	53,7	6	11,1	0	0	54	175	3,24	64,81	Cukup Baik
	2	0	0	19	35,2	2	51,9	7	13,0	0	0	54	174	3,22	64,44	Cukup Baik
	3	0	0	21	38,9	2	48,1	7	13,0	0	0	54	176	3,26	65,19	Cukup Baik
	4	0	0	22	40,7	2	46,3	7	13,0	0	0	54	177	3,28	65,56	Cukup Baik
	5	0	0	24	44,4	2	44,4	6	11,1	0	0	54	180	3,33	66,67	Cukup Baik
	6	0	0	24	44,4	2	51,9	2	3,7	0	0	54	184	3,41	68,15	Cukup Baik
	7	2	3,7	24	44,4	2	44,4	4	7,4	0	0	54	186	3,44	68,89	Cukup Baik
	8	4	7,4	25	46,3	2	38,9	4	7,4	0	0	54	191	3,54	70,74	Cukup Baik
	9	0	0	29	53,7	2	38,9	4	7,4	0	0	54	187	3,46	69,26	Cukup Baik
	10	2	3,7	24	44,4	2	44,4	4	7,4	0	0	54	186	3,44	68,89	Cukup Baik
	11	4	7,4	25	46,3	2	40,7	3	5,6	0	0	54	192	3,58	76,8	Baik
Rata-rata Variabel												3,41	68,11	Cukup Baik		

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2026

Analisis mengenai kinerja pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, dengan nilai Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 68,11% dengan kriteria cukup baik. Angka ini menandakan bahwa meskipun penyuluh memiliki kemampuan dalam memberikan informasi dan pendidikan kepada petani, terdapat beberapa faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan yang relevan, sehingga penyuluh tidak sepenuhnya siap untuk mengimplementasikan teknik-teknik

pertanian yang paling modern dan efektif. Selain itu, tantangan dalam komunikasi dengan petani, seperti perbedaan pemahaman dan resistensi terhadap perubahan, dapat mengurangi efektivitas penyuluhan. Ketidacukupan waktu yang tersedia untuk melakukan pendampingan secara intensif juga menjadi faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Oleh karena itu, walaupun kinerja pegawai penyuluh pertanian sudah cukup baik, masih terdapat peluang untuk perbaikan yang dapat meningkatkan dampak mereka dalam membantu petani dan meningkatkan produktivitas pertanian di daerah tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11620966
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,237
	Positive	,129
	Negative	-,237
Test Statistic		,237
Asymp. Sig. (2-tailed)		,637 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Berdasarkan tampilan *out put* pada Tabel 4.7, dapat dianalisis hasil uji normalitas sebesar 0,637. Artinya dapat disimpulkan variabel penelitian memiliki nilai Asymp. Sig > 0,05, menurut Sugiyono (2021) apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

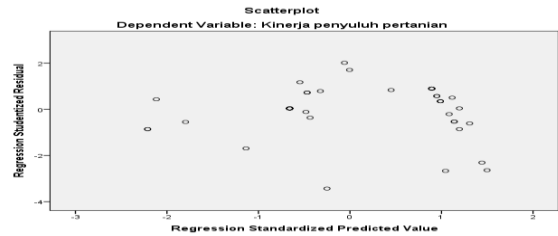
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,843	,852	3,335	,002		
Pelatihan	,617	,042	14,741	,000	,264	3,789
Lingkungan organisasi	,362	,050	7,219	,000	,264	3,789

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 tersebut, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai nilai VIF < 10, dan

nilai *tolerance* dari ketiga variabel tersebut > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas sehingga uji hipotesis menggunakan model regresi dapat dilanjutkan.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Sugiyono, 2021).

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,843	,852	3,335	,002		
Pelatihan	,617	,042	14,741	,000	,264	3,789
Lingkungan organisasi	,362	,050	7,219	,000	,264	3,789

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 2,843 + 0,617 X_1 + 0,362 X_2 + e$

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,971	,970	1,138

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan organisasi, Pelatihan
- b. Dependent Variable: Kinerja penyuluh pertanian

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka diketahui nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,970. Hal ini berarti 97% kinerja penyuluh

pertanian dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan lingkungan organisasi, dengan kata lain bahwa variabel independen memberi pengaruh bersama sekitar 97% terhadap variabel dependent. Sedangkan sisanya adalah ($100\% - 97\% = 3\%$) kinerja penyuluh pertanian dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,843	,852	3,335	,002		
Pelatihan	,617	,042	14,741	,000	,264	3,789
Lingkungan organisasi	,362	,050	7,219	,000	,264	3,789

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Dalam penelitian ini ditentukan pengujian dua sisi (*two tailed*) dengan tingkat signifikansi adalah 5% dan $Dk = 54 - 2 = 52$, sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai t_{tabel} adalah 2,00665 dapat dilihat pada lampiran titik persentase distribusi t.

1. Nilai t_{hitung} pelatihan sebesar 14,741 > t_{tabel} 2,00665 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat ditentukan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.

2. Nilai t_{hitung} lingkungan organisasi sebesar 7,219 > t_{tabel} 2,00665 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat ditentukan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2217,299	2	1108,650	856,243	,000 ^b
Residual	66,034	51	1,295		
Total	2283,333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja penyuluh pertanian

b. Predictors: (Constant), Lingkungan organisasi, Pelatihan

Sumber: Pengolahan data spss, 2026

Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (856,243

> 3,18) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis H_3 diterima atau ada hubungan signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel pelatihan untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan tugas penyuluh pertanian“ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu “Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai “dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik.

Secara keseluruhan, analisis tentang pelatihan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hasil yang positif, dengan nilai Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 70,47% yang berada pada kriteria cukup baik. Meskipun peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sesuai, masih terdapat beberapa kekurangan yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan pelatihan. Salah satu kekurangan tersebut adalah kurangnya variasi dalam metode pengajaran, yang bisa membuat proses pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik bagi peserta. Selain itu, beberapa peserta masih mengalami kesulitan dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam praktik sehari-hari, yang dapat disebabkan oleh kurangnya dukungan lanjutan setelah pelatihan selesai. Sumber daya yang terbatas, seperti fasilitas pelatihan dan bahan ajar yang tidak memadai, juga dapat memengaruhi kualitas pelatihan. Oleh karena itu, meskipun hasilnya cukup baik,

masih ada ruang untuk perbaikan yang dapat meningkatkan kualitas pelatihan bagi pegawai di bidang pertanian dan hortikultura.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai t_{hitung} pelatihan sebesar $14,741 > t_{tabel}$ $2,00665$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat ditentukan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuseno (2021), Juharianto et al., (2024), Herty (2020), Candra (2021), Meri (2020), Yosef & Dian (2020), yang hasilnya membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Berdasarkan hasil deskriptif untuk variable lingkungan organisasi untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 yaitu "Atasan memberikan motivasi dalam melaksanakan tugas "dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 yaitu "Secara keseluruhan, lingkungan organisasi sudah kondusif" dengan klasifikasi Tingkat Capaian

Responden pada kriteria cukup baik.

Analisis mengenai lingkungan organisasi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan, dengan nilai Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 70,2% dengan kriteria cukup baik. Angka ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat beberapa elemen positif, seperti komunikasi antar pegawai yang terjalin cukup baik dan adanya dukungan dari manajemen, ada beberapa faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang lebih optimal. Salah satu alasannya adalah keterbatasan dalam fasilitas dan sumber daya yang tersedia, yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, distribusi tugas dan tanggung jawab sering kali tidak merata, sehingga beberapa pegawai merasa terbebani, sementara yang lain tidak memiliki cukup pekerjaan untuk diisi. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan mengurangi semangat kerja. Oleh karena itu, meskipun lingkungan organisasi tersebut cukup baik, masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa nilai t_{hitung} lingkungan organisasi sebesar $7,219 > t_{tabel}$ $2,00665$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat ditentukan bahwa H_2 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada tingkat signifikan di bawah 5%.

Lingkungan organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, memotivasi pegawai, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan kreatif. Menurut Mangkunegara (2019), lingkungan organisasi mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara mereka bekerja, termasuk

kondisi fisik, hubungan sosial, sistem kerja, serta budaya organisasi. Robbins dan Judge (2018) menambahkan bahwa lingkungan organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuseno (2021), Juharianto et al., (2024), Yosef & Dian (2020), yang hasilnya membuktikan bahwa secara parsial lingkungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian

Berdasarkan hasil deskriptif untuk variabel kinerja penyuluh pertanian untuk nilai skor yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 11 yaitu “Secara keseluruhan, kinerja saya sebagai penyuluh pertanian sudah baik “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria baik. Selanjutnya untuk pernyataan yang mendapatkan skor nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya “ dengan klasifikasi Tingkat Capaian Responden pada kriteria cukup baik.

Analisis mengenai kinerja pegawai penyuluh pertanian di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, dengan nilai Tingkat Capaian Respon (TCR) sebesar 68,11% dengan kriteria cukup baik. Angka ini menandakan bahwa meskipun penyuluh memiliki kemampuan dalam memberikan informasi dan pendidikan kepada petani, terdapat beberapa faktor yang menghambat pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pelatihan lanjutan dan pengembangan keterampilan yang relevan, sehingga penyuluh tidak sepenuhnya siap untuk mengimplementasikan teknik-teknik pertanian yang paling modern dan efektif. Selain itu, tantangan dalam komunikasi dengan petani, seperti perbedaan pemahaman dan resistensi terhadap perubahan, dapat

mengurangi efektivitas penyuluhan. Ketidakcukupan waktu yang tersedia untuk melakukan pendampingan secara intensif juga menjadi faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Oleh karena itu, walaupun kinerja pegawai penyuluh pertanian sudah cukup baik, masih terdapat peluang untuk perbaikan yang dapat meningkatkan dampak mereka dalam membantu petani dan meningkatkan produktivitas pertanian di daerah tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($856,243 > 3,18$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis H_3 diterima atau ada hubungan signifikan. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja penyuluh pertanian.

Pelatihan merupakan sarana utama dalam pengembangan sumber daya manusia, yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2020), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2019), lingkungan organisasi mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi cara mereka bekerja, termasuk kondisi fisik, hubungan sosial, sistem kerja, serta budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juharianto et al., (2024), Meri (2020), Elizar & Hasrudy (2021), Yosef & Dian (2020), Vivi et al (2020), yang hasilnya membuktikan bahwa secara simultan pelatihan dan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Lingkungan organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu.
3. Pelatihan dan lingkungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu

DAFTAR RUJUKAN

- Prayitno, A., Siregar, H., & Sari, D. (2022). Peran kompetensi penyuluh dalam meningkatkan produktivitas pertanian. *Jurnal Penyuluhan Pertanian*, 17(2), 85–96.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi Kedua). Rajawali Pers.
- Fitriani, D. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian. *Jurnal Agribisnis dan Pengembangan SDM Pertanian*, 8(2), 112–123.
- Yusuf, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi SDM Sektor Publik. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 5(3), 201–212.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Boyatzis, R. E. (2020). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2020). *Kompetensi plus: Teori, desain, dan penerapan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers