

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia memegang peranan paling penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Tentunya sumber daya manusia akan menghasilkan dan memberikan kinerja yang baik ditandai dengan kemajuan dan keberhasilan dalam perusahaan ataupun organisasi dan instansi lainnya. Agar kegiatan tersebut berjalan dengan baik dan berhasil tentunya dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Selain itu sumber daya manusia yang berkaitan diharapkan memiliki kemampuan yang dapat diandalkan, memiliki kemampuan wawasan, pengetahuan, berkeaktifitas, dan tentunya sevisi dengan organisasi, instansi atau perusahaan sekalipun. Sumber daya manusia bekerja untuk produktif, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Pada era industri 4.0 dan globalisasi perekonomian dunia, berbagai perencanaan guna peningkatan kinerja sumber daya manusia terus dilakukan oleh seluruh instansi pemerintahan. Tingkat kinerja sumber daya manusia yang baik dapat mewujudkan keberhasilan program-program pemerintah. Untuk pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), pada sektor apapun dalam pelaksanaannya diperlukan dukungan serta kesiapan pegawainya. Perluasan dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan tantangan di era global dan dibutuhkan kesiapan dalam menghadapinya, dikarenakan seluruh pegawai turut serta dalam menjalankan keberhasilan pembangunan nasional dan keberlangsungan reformasi birokrasi yang berlaku, dalam hal ini pegawai yang bergerak sebagai aparatur negara, memahami dan menjalankan segala urusan administrasi guna memberikan pelayanan kepada masyarakat dan keberhasilan program pemerintahan negara.

Keberhasilan yang akan muncul di organisasi sangat dipengaruhi terhadap kinerja individu pegawainya, sumber daya manusia dijadikan sebagai modal atau aset perusahaan, dengan artian sumber daya manusia yang berkualitas dapat menyusun *bussiness plan* yang baik sehingga mampu meyakinkan kemajuan

untuk keberlangsungan proyek yang dikerjakan. Setiap perusahaan, organisasi, maupun instansi akan senantiasa untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dalam rangka mencapai harapan tersebut, bersama-sama mewujudkan tujuan tercapainya organisasi. Di samping itu beragam interpretasi perihal agar meningkatkan keefektifitasan kinerja karyawannya, seraya memberikan edukasi, pelatihar, beserta merealisasi lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Tolak ukur keberhasilan kinerja dapat diamati dari sisi jumlah pencapaian dan dilihat dari mutu pertumbuhan pegawai, sesuai dengan kriteria organisasi atau perusahaan maupun instansi. Hal ini sangat terikat dengan fungsi instansi yang berkaitan.

Kementerian merupakan lembaga pemerintahan yang ada di Indonesia. Pada kementerian terdapat menteri yang ditunjuk langsung oleh Presiden untuk membantu dan bertanggung jawab dalam memimpin suatu kementerian. Berdasarkan “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara”, kementerian adalah perangkat pemerintah yang membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan. Kementerian di Indonesia sekarang ini berjumlah cukup banyak, yaitu sebanyak tiga puluh empat yang bergerak di berbagai sektor kenegaraan, salah satu kementeriannya adalah kementerian pertanian. Berdasarkan ketentuan yang berlaku terhadap standar-standar nilai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011.

Pusat Penyuluhan Pertanian (PUSLUHTAN) merupakan bagian dari Badan Pusat Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), mempunyai tugas pokok yakni para pegawai Penyuluh Pertanian berkewajiban memposisikan dirinya sebagai mitra dan pendamping petani dalam mewujudkan fungsi sistem penyuluhan pertanian yaitu seperti memfasilitasi proses pembelajaran petani, mengupayakan meningkatkan kemampuan petani Indonesia agar bisa mengakses sumber informasi, teknologi, dan sumber daya lainnya, serta memberikan solusi permasalahan yang dihadapi petani dalam mengelola usaha taninya. Dalam menjalankan tugas atau program yang telah direncanakan tentunya membutuhkan komitmen juga dedikasi dari

Aginasta Verdina, 2021

***PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT
PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

para pegawai agar dapat mencapai tujuan dan menyelesaikan program tahunan atau sasaran kerja tepat waktu.

Berikut merupakan target kinerja Pusat Penyuluhan Pertanian yang dijalankan ditahun 2020, tertera dalam Rencana Strategis/Restra Badan Pusat Penyuluhan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) yang telah ditetapkan atau difokuskan secara ringkas dengan menjelaskan indikator kinerja utama (IKU) atau sasaran program pusat penyuluhan pertanian.

NO	PROGRAM	SASARAN PROGRAM	IKU/IKSP
1	Peningkatan Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian	Termanfaatkannya teknologi pertanian	Teknologi yang diterapkan oleh petani (Target 2020: 75%)
		Meningkatnya kualitas SDM dan Kelembagaan Pertanian Nasional	Persentase SDM Pertanian yang meningkat kapasitasnya (Target 2020: 75%)
			Persentase kelembagaan petani yang meningkat kapasitasnya (Target 2020 : 75%)
		Birokrasi BPPSDMP yang efektif dan efisien	Nilai penilaian mandiri pelaksanaan reformasi briokrasi BPPSDMP (Target 2020 sebesar 33,50)

Sumber: Renstra BPPSDMP 2020

Gambar.1 indikator kerja sasaran program

Penjelasan dari tabel di atas, sangat diharapkan agar pelaksanaan penyelenggaraan program pusat penyuluhan pertanian tahun 2020 dapat mencapai hasil yang optimal. Bisa tercapainya sasaran program pusat penyuluhan pertanian yang juga dapat dibantu atau didorong oleh peningkatan produktivitas kinerja pegawainya, dan penguatan kualitas sumber daya manusia pertanian agar saling bersinergi, dengan kondisi ini bisa menjadi peluang yang baik untuk pegawai dalam menjalankan tumbuh kembang industri 4.0 dan keberhasilan yang didapat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan Bapak Andreas Nadianto, melihat dari rencana strategis Pusat Penyuluhan diantaranya penetapan termanfaatkannya teknologi pertanian

Aginasta Verdina, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

dan meningkatnya kualitas sumber daya manusia dan kelembagaan belum mencapai arah sasaran output yang diinginkan rata-rata sasaran target yang didapat kurang dari 75%, yang disebabkan oleh kurang mutakhirnya data yang dibuat oleh penyuluh dan penyebaran informasi materi penyuluhan pertanian yang akan diterapkan kepada para petani diberikan cukup lama karena pengolahan data yang cukup banyak dan butuh ketelitian dan ketangkasan mengatur strategi untuk menginput setiap data agar tersampaikan lebih cepat, serta adanya waktu menunggu terbitnya pedoman kegiatan dari Unit Pusat sehingga kegiatan tidak terlaksana sesuai jadwal.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian masih perlu adanya evaluasi serta perbaikan pada target yang masih belum tercapai. Meskipun telah banyak capaian keberhasilan di pusat penyuluhan pertanian, namun masih terdapat permasalahan yang perlu ditinjau agar menjadi kajian di tahun mendatang. Adanya perbaikan kinerja dapat tercapai dibarengi dan diperkuat dengan keadaan pegawainya yang memiliki kompetensi mendukung sesuai profesi yang ditekuni seperti ahli dalam mengoperasikan teknologi yang ada. Disisi lain perkembangan teknologi yang semakin maju diharapkan setiap pegawai beradaptasi dan menyesuaikan perkembangan teknologi yang ada. Sehingga hal itu dapat membantu memberikan kinerja terlaksana baik kedepannya.

Mengingat pentingnya pengetahuan, keahlian, dan ketangkasan yang merupakan bentuk representasi keberhasilan menjalankan kinerja Pusat Penyuluhan Pertanian. Hal ini berhubungan dengan pegawai yang berkompeten. Pada umumnya pasti ada keinginan pegawai yang ingin diperbaharui lewat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, selain bekerja para pegawai juga butuh wadah untuk mengembangkan potensi dalam diri seperti mengikuti seminar, pelatihan, kursus bahasa Inggris, atau pelatihan berbasis keahlian di bidang teknologi. Kompetensi juga dijadikan suatu pengukuran terhadap kemampuan individu ketika menjalankan pekerjaannya atau tugas-tugasnya yang dimana berlandaskan atas keterampilan maupun bidang pengetahuan dan serta pendukung atas sikap profesionalitas bekerja, hal itu menjadikan tuntutan dalam

Aginasta Verdina, 2021

***PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT
PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

pelaksanaan kerjanya. Kompetensi yang dimiliki pegawai dapat memberikan tingkatan seseorang itu menjadi profesionalisme dalam bekerja, tidak heran bila pegawai menginginkan capaian kompetensi yang kuat dan luas, agar nantinya kompetensi ini menjadi strategi untuk berkembang dan memiliki kemampuan yang memumpuni pekerjaannya. Mengenai hal tersebut, dimana kompetensi merupakan atribut yang menempel pada individu, baik itu dilakukan secara pembelajaran mandiri maupun didapatkan melalui pelatihan dan pengalaman.

Sama halnya dengan diakhir tahun 2020 yang masih menuntut adaptasi tinggi pada segala hal akibat pandemi. Tak ada jalan lain selain harus bertransformasi melakukan lompatan-lompatan yang tinggi agar dapat mempertahankan diri menjalankan tugas-tugas. Maka dari itu pegawai menginventarisasi keperluannya. Dalam pekerjaan senantiasa sumber daya manusia membutuhkan teknologi untuk membantu mengatur sistematis tabulasi kerja. Keahlian dalam mengoperasikan sistem informasi dan teknologi juga dibutuhkan karena hal ini merupakan upaya mengembangkan kompetensi dan produktivitas pegawainya. Jenis pekerjaan di kementerian pertanian, khususnya pada pusat penyuluhan pertanian juga bertumpu pada teknologi .dalam mengolah data yang masuk dan untuk pengarsipan. Pegawai diharapkan mampu mengolah dan menemukan inovasi-inovasi teknologi di bidang pembangunan pertanian.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Kepala subbagian program dan kerjasama Bapak Andreas Nadianto, diakhir tahun 2020 baru diadakan uji kompetensi dan dengan dilangsungkannya uji kompetensi diharapkan bahwa seluruh penyuluh ikut mendaftarkan diri sebagai peserta uji kompetensi dan mempersiapkan diri agar mampu menjawab soal-soal kompetensi dengan benar. Karena dengan adanya kompetensi mampu mempengaruhi dan memperkuat kualitas pegawainya agar kinerja yang dihasilkan juga sesuai/optimal. Namun adanya Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) akibat pandemi Covid-19 mengakibatkan tidak dapat dilaksanakan dengan baik kegiatan-kegiatan peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara langsung, diantaranya kegiatan penyegaran serta ujian

Aginasta Verdina, 2021

***PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT
PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN***

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

kompetensi terhadap bidang ketenagaan penyuluhan pertanian termasuk untuk dasar kemampuan umum. Tujuannya untuk mewujudkan tersedianya pegawai Pusat Penyuluhan Sumber Daya Manusia Pertanian yang kompeten dan profesional.

Uji kompetensi berbasis pelatihan di tahun-tahun sebelumnya juga diselenggarakan oleh Kementerian Pertanian RI khususnya Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) yang terkoneksi ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) namun tahun 2020 ini tidak menggelar *Computer Assisted Test (CAT)* terkait pandemi covid-19. Untuk menanggapi hal tersebut Kementerian Pertanian menyelenggarakan dengan link tersendiri. Namun berdasarkan hasil wawancara, pegawai tidak terlalu terampil untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan, dikarenakan program uji kompetensi tahun ini berbeda dari yang sebelumnya dan rata-rata pegawai yang mengikuti uji kompetensi adalah pegawai senior dengan rentan umur 50 tahun. Dan termasuk diselenggarakan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) juga tingkat partisipasi peserta yang masih rendah pada setiap tahapan kegiatan, yang disebabkan oleh panjangnya durasi kegiatan serta kesamaan waktu dengan agenda kegiatan diluar pelatihan dan keterhambatan lainnya.

Terkait hal tersebut maka kompetensi pegawai Pusat Penyuluhan Kementerian Pertanian masih perlu untuk diperhatikan serta ditingkatkan, sehingga dapat tercapainya target dan sesuai dengan harapan dari Pusat Penyuluhan Pertanian., agar pegawai berkompeten sejatinya membutuhkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang keahlian yang diperlukan pada kinerja pegawai. Namun tidak semua pelatihan dapat dilaksanakan pada Kementerian, ada kesulitan yang terjadi dalam pelatihan yang diadakan salah satunya juga dipengaruhi perubahan alokasi anggaran melalui optimalisasi dan penghematan belanja di lingkungan Pusat Penyuluhan Pertanian. Hal ini dilakukan dalam rangka mendukung program dan kebijakan pemerintah dalam percepatan penanganan dampak pandemi, dan terkadang untuk mengadakan pelatihan pada pihak pengadaan sebagai yang menyusun pelaksanaan pelatihan jarang memperbaharui pelaksanaan yang dibutuhkan oleh para pegawai.

Aginasta Verdina, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Menghadapi berbagai upaya supaya terpenuhinya tiap tuntutan pembangunan atau memberikan kemajuan dari segi meningkatnya kapabilitas akomodasi untuk masyarakat, juga perlunya berbagai upaya terhadap progres kemajuan kinerja, hal ini terjadi pada sisi aspek kualitas dan juga kuantitas kerja, dengan ini diharapkan mampu meneruskan kontribusi yang membangun sejalan dengan keinginan capaian organisasi yang mampu tercapai atau terlaksana sebagaimana mestinya. Pegawai selalu berkeinginan adanya lingkungan kerja yang nyaman baik dari segi lingkungan fisik maupun non fisik, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik, lancar, dan nyaman. Upaya yang dapat dilakukan oleh Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian selama membina performa pegawai sekiranya memperoleh hasil yang menguntungkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja berupa kondisi fisik dan non fisik tempat dimana seorang bekerja. Lingkungan kerja secara fisik memiliki bentuk nyata dari suatu keadaan dan hal tersebut berkaitan terhadap apa yang ada disekitar tempat kerja, dan juga mampu memberikan pengaruh para pekerja baik secara langsung ataupun tidaklangsung, disisi lain pada lingkungan kerja non fisik ialah bentuk peluang yang bisa terealisasi, dan hal tersebutbersangkutan dengan keadaan hubungan kerjanya, kendati jalinan dengan atasan manupun dengan semua rekan kerja. Contoh lingkungan kerja fisik seperti penerangan atau pencahayaan, warna dinding perusahaan, sirkulasi udara, kebersihan tempat kerja, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti struktur pembagian tugas, pola kerja sama antar karyawan atau divisi, pola kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil survei dan wawancara kepada Bapak Andreas Nandianto selaku Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan, mengenai lingkungan kerja di Pusat Penyuluhan Pertanian, instansi telah memberikan yang terbaik untuk sarana dan prasarana penunjang, namun masih dirasa kurang, dalam wawancara Bapak Andreas memberitahukan pegawainya tidak puas dengan lingkungan kerjanya baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja merupakan penunjang keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di

Aginasta Verdina, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

sekitar pegawai yang sedang bekerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi kelangsungan kerjanya. Pegawai membutuhkan suasana yang menyenangkan agar para pegawai merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerja.

Untuk kondisi non fisik mereka merasa sudah berjalan optimal karena atasan yang bisa diajak bertukar pikiran dan selalu menjalin hubungan baik kepada pekerja lain, hal ini sangat penting ketika pegawainya mendapati masa sulit ketika bekerja, tepatnya kehadiran atasan bisa dimintakan pendapat atau arahan bahkan diajak bertukar pikiran. Namun tidak semua keadaan kondisi non fisik instansi yang sesuai harapan, dimana adanya masalah komunikasi antar sesama pegawai, terdapat hubungan yang terjalin kurang harmonis dengan rekan kerja yang dimana pemicunya karena salah satu diantaranya terlalu individualis, terlalu fokus pada pekerjaannya, serta kemampuan berkomunikasi yang kurang dan timbul rasa terganggu ketika diinterupsi oleh orang lain. Hal ini menjadikan penghambat dalam melakukan kerjasama tim. Sedangkan pada kondisi lingkungan fisik instansi kurang nyaman, dibuktikan dengan adanya dekorasi dinding tembok yang masih terlihat kurang terawat, pencahayaan yang kurang, komputer yang belum terupdate sistemnya masih menggunakan komputer versi yang lama.

Disamping itu penulis, penulis juga telah mencari beberapa penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ternyata dari hasil tersebut peneliti menemukan *research gap*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Maizar, 2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat” lalu adanya penelitian yang dilakukan (Anshary, Yohanis, O, & Elita, 2015) berjudul “*The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Culture (Study at the Official of Management of Communication and Information Technology of Papua Province)*”, menemukan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Peneliti menemukan *gap research* pada variabel lingkungan

Aginasta Verdina, 2021

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT
PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

kerja yang dilakukan (Rukmini, 2017) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar”. Dimana Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN”

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dilakukan sebagaimana untuk mengetahui dan membuktikan hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang serta rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian

I.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, hal ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini nantinya dapat menambah sumber pengetahuan dan juga sebagai referensi tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Aginasta Verdina, 2021

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSAT PENYULUHAN PERTANIAN DI KEMENTERIAN PERTANIAN

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

- a. Terhadap lingkungan pendidikan dan akademis, diharapkan dapat meningkatkan serta menambah ilmu dan wawasan, dan teori-teori yang telah didapat sebagai peningkatan dan pemanfaatan dalam sumber daya manusia
- b. Bagi perusahaan, diharapkan dari penelitian ini nantinya hasil yang telah didapat dapat dimanfaatkan sebagai rekomendasi dan juga pertimbangan bagi Pusat Penyuluhan Pertanian atau kebijakan yang akan dibuat terhadap pegawainya.