

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sektor pertanian memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia sebagai negara agraris dengan sekitar 70% penduduknya bergantung pada aktivitas pertanian (Kementerian Pertanian, 2024). Menurut Badan Pusat Statistik (2024:1), sektor pertanian berkontribusi sekitar 13,7% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap sekitar 29% tenaga kerja Indonesia. Dalam menghadapi tantangan ketahanan pangan nasional, perubahan iklim, dan modernisasi pertanian, peningkatan kapasitas sumber daya manusia pertanian menjadi kunci utama pembangunan sektor ini (Susilowati & Maulana, 2023:68). Lembaga pelatihan pertanian di seluruh Indonesia memiliki tanggung jawab vital dalam menyiapkan petani yang kompeten, adaptif, dan mampu menerapkan teknologi pertanian modern untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan (Handayani *et al.*, 2024:46).

Provinsi Jambi merupakan salah satu sentra pertanian penting di Indonesia dengan luas lahan pertanian mencapai 1,2 juta hektar dan berkontribusi sekitar 24% terhadap PDRB provinsi (BPS Provinsi Jambi, 2024:1). Komoditas unggulan Jambi meliputi kelapa sawit, karet, dan berbagai tanaman pangan yang menjadi tulang punggung ekonomi daerah (Dinas Pertanian Provinsi Jambi, 2024:1). Namun, sektor pertanian Jambi menghadapi berbagai tantangan kompleks seperti konversi lahan pertanian, degradasi lahan gambut, perubahan pola cuaca, dan keterbatasan

akses petani terhadap teknologi modern (Rahmawati & Syahputra, 2023:90). Kondisi ini menuntut adanya upaya sistematis dalam meningkatkan kapasitas petani melalui program pelatihan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan lokal, sehingga dapat mendukung visi Jambi sebagai lumbung pangan nasional dan pusat agribisnis berkelanjutan (Sari *et al.*, 2024:24).

Balai Pelatihan Pertanian Jambi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Kementerian Pertanian memiliki mandat strategis dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pertanian bagi petani, penyuluh, dan aparatur pertanian di wilayah Jambi (Peraturan Menteri Pertanian No. 15/2023). Lembaga ini bertanggung jawab terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia pertanian melalui berbagai program pelatihan teknis, manajerial, dan kewirausahaan pertanian (Indrawati & Kurniawan, 2024:79). Dengan target melayani ribuan peserta pelatihan setiap tahunnya, kinerja optimal seluruh karyawan menjadi faktor krusial dalam memastikan kualitas program pelatihan dan pencapaian tujuan pembangunan pertanian daerah (Putri & Wahyudi, 2023:124). Keberhasilan Balai Pelatihan Pertanian Jambi tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas individual peserta, tetapi juga pada transformasi sektor pertanian Jambi secara keseluruhan (Wardani *et al.*, 2024:157).

Mengingat peran strategis dan kompleksitas tugas yang diemban oleh Balai Pelatihan Pertanian Jambi dalam mendukung transformasi sektor pertanian regional, keberhasilan pencapaian misi organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Nurhasanah & Firmansyah, 2024:35). Dalam konteks lembaga pelatihan yang beroperasi di sektor publik, kinerja karyawan

menjadi faktor determinan yang tidak hanya mempengaruhi efektivitas program pelatihan, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas *output* yang dihasilkan berupa peningkatan kompetensi peserta pelatihan (Maharani *et al.*, 2023:113). Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial untuk memastikan Balai Pelatihan Pertanian Jambi dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam mendukung pembangunan pertanian daerah.

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Pegawai yang berkinerja baik akan mampu mencapai target perusahaan, memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan, dan berkontribusi pada inovasi serta pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi manajemen untuk dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.

Tingkat pendidikan merujuk pada jenjang atau tahapan pendidikan formal yang telah ditempuh oleh seseorang dalam sistem pendidikan nasional. Ini mencakup berbagai tingkatan mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan tinggi (Damayanti *et al.*, 2024:757). Tingkat pendidikan sering dianggap sebagai indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, tingkat pendidikan pegawai dapat mempengaruhi kualifikasi, penempatan posisi, serta potensi pengembangan karir mereka. Selain itu, tingkat

pendidikan juga dapat berdampak pada cara berpikir, pengambilan keputusan, dan kemampuan adaptasi seseorang terhadap perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja (Damayanti *et al.*, 2024:758).

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki seseorang, yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif (Latief *at al.*, 2024:263). Kompetensi mencakup tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga *soft skills* seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kemampuan memecahkan masalah. Dalam konteks organisasi, kompetensi pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kinerja dan produktivitas. Kompetensi dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pembelajaran berkelanjutan. Perusahaan sering menggunakan model kompetensi untuk merekrut, mengevaluasi, dan mengembangkan pegawai mereka, dengan tujuan memastikan bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi (Latief *at al.*, 2024:264).

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, norma, dan etika yang berlaku di tempat kerja. Menurut Adinda *et al.* (2023:135), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap instruksi kerja, penggunaan fasilitas kerja dengan baik, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi

cenderung lebih bertanggung jawab dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya Adinda *et al.* (2023:136).

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi (2020-2024)**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase
2020	65	-
2021	62	-4,6%
2022	60	-3,2%
2023	57	-5,0%
2024	57	0%

**Sumber : Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2024**

Data di atas menunjukkan tren penurunan jumlah pegawai di Balai Pelatihan Pertanian Jambi dari tahun 2020 hingga 2024. Terjadi penurunan signifikan sebesar 4.6% dari tahun 2020 ke 2021, diikuti penurunan 3.2% pada tahun 2022, dan penurunan lebih lanjut sebesar 5.0% pada tahun 2023. Jumlah pegawai kemudian stabil pada 57 orang di tahun 2024. Penurunan total sebesar 12.3% dalam periode lima tahun ini mengindikasikan adanya tantangan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia di institusi tersebut.

**Tabel 1. 2**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi (2020-2024)**

Tahun	Jumlah Karyawan	SMA/Sederajat	D3	S1	S2
2020	65	14	11	28	12
2021	62	10	10	29	13
2022	60	13	7	28	12
2023	57	13	10	23	11
2024	57	12	8	26	11

**Sumber : Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2024**

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan perubahan komposisi tingkat pendidikan pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi yang mengkhawatirkan selama periode 2020-2024. Jumlah pegawai berpendidikan tinggi mengalami penurunan signifikan, dimana pegawai lulusan D3 berkurang dari 11 orang menjadi 8 orang,

lulusan S1 berkurang dari 28 orang menjadi 26 orang, dan pegawai lulusan S2 menurun dari 12 orang menjadi 11 orang. Pegawai berpendidikan menengah (SMA/Sederajat), jumlahnya juga mengalami penurunan dari 14 orang menjadi 12 orang, bersamaan dengan pengurangan total pegawai dari 65 orang menjadi 57 orang. Pergeseran struktur pendidikan ini berpotensi mempengaruhi kapasitas organisasi dalam menjalankan program pelatihan pertanian yang semakin kompleks, sehingga perlu dikaji lebih lanjut hubungannya dengan kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Tabel 1. 3**  
**Kompetensi Pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi (2020-2024)**

Jenis Kompetensi	Tahun	Total Pegawai	Bersertifikat	Belum Bersertifikat	Persentase Tersertifikasi
Instruktur Budidaya Tanaman Pangan	2020	65	45	20	69,2%
	2021	62	40	22	64,5%
	2022	60	37	23	61,7%
	2023	57	33	24	57,9%
	2024	57	31	26	54,4%
Penyuluh Pertanian Bersertifikat	2020	65	38	27	58,5%
	2021	62	35	27	56,5%
	2022	60	32	28	53,3%
	2023	57	29	28	50,9%
	2024	57	27	30	47,4%
Pengembang Kurikulum Pelatihan	2020	65	25	40	38,5%
	2021	62	22	40	35,5%
	2022	60	20	40	33,3%
	2023	57	18	39	31,6%
	2024	57	16	41	28,1%
Teknologi Pertanian Digital	2020	65	18	47	27,7%
	2021	62	16	46	25,8%
	2022	60	14	46	23,3%
	2023	57	12	45	21,1%
	2024	57	10	47	17,5%
Evaluator Program Pelatihan	2020	65	28	37	43,1%
	2021	62	25	37	40,3%
	2022	60	23	37	38,3%
	2023	57	20	37	35,1%
	2024	57	18	39	31,6%

**Sumber : Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2024**

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan penurunan signifikan dalam tingkat sertifikasi kompetensi pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi selama periode 2020-2024. Persentase pegawai bersertifikat sebagai instruktur budidaya tanaman

pangan menurun dari 69,2% menjadi 54,4%, sementara penyuluh pertanian bersertifikat turun dari 58,5% menjadi 47,4%. Kondisi paling mengkhawatirkan terlihat pada kompetensi teknologi pertanian digital dimana hanya 17,5% pegawai yang memiliki sertifikasi pada tahun 2024, turun dari 27,7% pada tahun 2020. Kompetensi pengembang kurikulum pelatihan juga menunjukkan tren menurun dari 38,5% menjadi 28,1%, begitu pula evaluator program pelatihan dari 43,1% menjadi 31,6%. Penurunan tingkat sertifikasi ini bersamaan dengan berkurangnya jumlah total pegawai dari 65 orang menjadi 57 orang, mengindikasikan adanya tantangan serius dalam mempertahankan dan mengembangkan kompetensi SDM yang diperlukan untuk menjalankan fungsi pelatihan pertanian secara efektif.

**Tabel 1. 4**  
**Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi (2020-2024)**

Tahun	Kehadiran		Aspek Disiplin Kerja							
			Ketepatan Waktu		Kepatuhan Standar Penyelenggaraan Pelatihan		Ketaatan Tata Tertib Lembaga		Pelaksanaan Tugas Instruktur	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Tidak Melanggar	%	Jumlah	%
2020	62	95,4	58	89,2	61	93,8	55	84,6	63	96,9
2021	58	93,5	54	87,1	57	91,9	50	80,6	59	95,2
2022	55	91,7	51	85,0	53	88,3	45	75,0	56	93,3
2023	50	87,7	46	80,7	48	84,2	35	61,4	51	89,5
2024	48	84,2	44	77,2	45	78,9	32	56,1	48	84,2

**Sumber : Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2024**

Data pada Tabel 1.4 menunjukkan masalah serius dalam disiplin kerja pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi selama periode 2020-2024. Tingkat kehadiran pegawai menurun dari 95,4% menjadi 84,2%, sementara ketepatan waktu dalam jadwal mengajar dan kegiatan pelatihan turun drastis dari 89,2% menjadi 77,2%. Aspek kepatuhan terhadap standar penyelenggaraan pelatihan pertanian mengalami penurunan signifikan dari 93,8% menjadi 78,9%, mengindikasikan lemahnya konsistensi dalam mengikuti standar kurikulum dan metode pelatihan



yang ditetapkan. Kondisi paling mengkhawatirkan terlihat pada ketaatan tata tertib lembaga, dimana persentase pegawai yang tidak melanggar turun drastis dari 84,6% menjadi 56,1%, menunjukkan peningkatan pelanggaran tata tertib internal Balai Pelatihan Pertanian. Pelaksanaan tugas instruktur juga mengalami penurunan dari 96,9% menjadi 84,2%, mengindikasikan menurunnya kualitas pelaksanaan tugas mengajar dan pembimbingan dalam bidang pertanian. Penurunan sistematis di semua aspek disiplin kerja ini berpotensi menghambat efektivitas penyelenggaraan program pelatihan pertanian dan pencapaian tujuan organisasi dalam mengembangkan kapasitas SDM pertanian di wilayah Jambi.

**Tabel 1. 5**  
**Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi (2020-2024)**

Jenis Pekerjaan	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
Penyelenggaraan Pelatihan Budidaya Tanaman	2020	48	46	95,83
	2021	45	41	91,11
	2022	42	37	88,10
	2023	40	34	85,00
	2024	38	31	81,58
Pelatihan Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian	2020	36	34	94,44
	2021	34	31	91,18
	2022	32	28	87,50
	2023	30	25	83,33
	2024	28	23	82,14
Pengembangan Modul dan Kurikulum Pelatihan	2020	24	23	95,83
	2021	22	20	90,91
	2022	20	17	85,00
	2023	18	14	77,78
	2024	16	12	75,00
Evaluasi dan Monitoring Program Pelatihan	2020	12	11	91,67
	2021	12	10	83,33
	2022	12	9	75,00
	2023	10	7	70,00
	2024	10	6	60,00
Pendampingan Teknis dan Konsultasi Pertanian	2020	60	57	95,00
	2021	55	50	90,91
	2022	50	44	88,00
	2023	45	38	84,44
	2024	40	33	82,50

**Sumber : Balai Pelatihan Pertanian Jambi, 2024**

Data pada Tabel 1.5 menunjukkan penurunan kinerja pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi secara konsisten di semua jenis pekerjaan selama periode 2020-2024. Penyelenggaraan pelatihan budidaya tanaman mengalami penurunan



realisasi dari 46 program menjadi 31 program, meskipun targetnya juga diturunkan dari 48 program menjadi 38 program, dengan capaian turun dari 95,83% menjadi 81,58% disertai keterlambatan yang meningkat dari tidak ada menjadi 4 bulan. Pelatihan penyuluhan dan komunikasi pertanian turun dari realisasi 34 program menjadi 23 program dengan capaian menurun dari 94,44% menjadi 82,14%, sementara gap antara target dan realisasi melebar dari 2 program menjadi 5 program disertai keterlambatan 4 bulan. Kondisi paling mengkhawatirkan terlihat pada pengembangan modul dan kurikulum pelatihan yang turun drastis dari realisasi 23 program menjadi hanya 12 program dengan capaian menurun tajam dari 95,83% menjadi 75,00%, gap target-realisasi melebar dari 1 program menjadi 4 program dan keterlambatan mencapai 5 bulan.

Evaluasi dan monitoring program mengalami penurunan tajam dari realisasi 11 kegiatan menjadi 6 kegiatan dengan capaian turun drastis dari 91,67% menjadi 60,00%, gap yang melebar dari 1 menjadi 4 kegiatan dan keterlambatan 5 bulan. Pendampingan teknis dan konsultasi pertanian juga menurun dari 57 kegiatan menjadi 33 kegiatan dengan capaian turun dari 95,00% menjadi 82,50% dan gap yang melebar dari 3 menjadi 7 kegiatan. Penurunan jumlah program yang berhasil direalisasikan, melebarnya gap antara target dan realisasi, penurunan persentase capaian di semua aspek pekerjaan, serta peningkatan keterlambatan di semua aspek pekerjaan mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam produktivitas dan manajemen waktu yang berpotensi menghambat pencapaian misi organisasi.

Urgensi permasalahan ini semakin dipertegas oleh temuan Hidayat & Mudawanah (2024:56) yang menyatakan bahwa penurunan simultan dalam aspek

pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja dapat mengakibatkan dampak jangka panjang terhadap kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Elkhori & Budianto (2024:469) yang menggarisbawahi pentingnya menjaga keseimbangan antara kualitas SDM dan tuntutan pekerjaan, terutama dalam konteks lembaga pelatihan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor pertanian.

Situasi ini menjadi semakin mengkhawatirkan mengingat peran vital Balai Pelatihan Pertanian Jambi dalam mendukung pengembangan sektor pertanian regional. Seperti yang diungkapkan oleh Meliana & Purwanto (2022:2), penurunan kinerja lembaga pelatihan pertanian dapat berdampak langsung pada kualitas pembinaan petani dan, pada akhirnya, produktivitas sektor pertanian secara keseluruhan. Purwanti & Yuliati (2024:349) juga menekankan bahwa tanpa intervensi yang tepat, tren penurunan kinerja ini dapat mengancam efektivitas program-program pelatihan yang crucial bagi ketahanan pangan daerah.

Untuk memahami lebih dalam mengenai penyebab penurunan kinerja, dilakukan survei awal berupa wawancara terhadap beberapa pegawai dan kepala Balai Pelatihan Pertanian Jambi. Hasil wawancara mengungkapkan beberapa permasalahan utama. Menurut Kepala Balai, terjadi perubahan signifikan dalam kebijakan pertanian nasional yang mengharuskan penyesuaian besar dalam kurikulum dan metode pelatihan. Seorang pelatih senior menambahkan adanya kesulitan dalam menyesuaikan materi dengan kebutuhan spesifik petani Jambi, terutama terkait adaptasi terhadap perubahan iklim dan konversi lahan pertanian. Tantangan-tantangan ini mencerminkan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan

kompetensi staf, menyesuaikan tingkat pendidikan dengan tuntutan baru, dan memperkuat disiplin kerja guna menghadapi perubahan yang terjadi.

Berdasarkan urgensi yang telah dipaparkan, penelitian ini tidak hanya penting bagi Balai Pelatihan Pertanian Jambi, tetapi juga memiliki potensi kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman yang lebih luas tentang dinamika kinerja pegawai di sektor publik, khususnya dalam konteks lembaga pelatihan pertanian. Dalam konteks ini, penting untuk meninjau penelitian-penelitian terdahulu guna memahami bagaimana variabel-variabel tersebut telah dieksplorasi dalam berbagai organisasi.

Tingkat pendidikan sering dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa pendidikan yang lebih tinggi memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Penelitian Damayanti *et al.* (2024:757) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis yang lebih baik, dapat menyelesaikan masalah dengan lebih efektif, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja baru. Namun, penelitian yang dilakukan Shabira *et al.* (2024:6719) menyatakan tingkat pendidikan tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai sering dipandang sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja kerja, dengan argumen bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi lebih mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Latief *at al.* (2024:263) menunjukkan korelasi positif antara tingkat kompetensi dan kinerja pegawai, terutama dalam

pekerjaan yang kompleks atau membutuhkan keahlian khusus. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan Elkhori & Budianto (2024:470) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja telah menjadi subjek penelitian yang signifikan dalam konteks kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021:60) pada PT. PLN (Persero) di Sulawesi Selatan, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Purwanti & Yulianti (2024:350) dalam penelitian mereka. Studi ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja dalam konteks organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, terdapat penelitian yang menyatakan pengaruh dan yang tidak menunjukkan pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam konteks Balai pelatihan pertanian jambi.

Penelitian ini menggunakan studi Husna & Sinaga (2022:101) sebagai acuan. Perbedaan pertama antara penelitian ini dan studi Husna & Sinaga (2022:101) adalah penambahan variabel independen disiplin kerja. Hasil penelitian Husna & Sinaga (2022:101) menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Penambahan variabel ini juga didasarkan pada penelitian Hidayat *et al.* (2024:57) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut mereka dengan di tetapkannya peraturan terkait kedisiplinan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penambahan variabel beban kerja dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai pelatihan pertanian jambi.

Perbedaan kedua terletak pada objek penelitian, di mana studi ini berfokus pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi. Pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan penting. Pertama, Balai Pelatihan Pertanian Jambi memiliki peran strategis dalam pengembangan sektor pertanian di wilayah tersebut, yang merupakan salah satu sektor ekonomi utama provinsi. Dengan demikian, kinerja optimal dari lembaga ini memiliki dampak langsung terhadap kesejahteraan petani dan ketahanan pangan daerah. Kedua, karakteristik unik Balai Pelatihan Pertanian sebagai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan non-formal memiliki dinamika kerja yang berbeda dari objek penelitian sebelumnya. Hal ini memungkinkan eksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana faktor-faktor seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berinteraksi dalam konteks pelayanan publik yang spesifik, sehingga dapat memberikan kontribusi baru pada literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Pelatihan Pertanian

Jambi. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan berharga tentang dinamika internal lembaga, tetapi juga berkontribusi pada literatur yang ada dengan menambahkan variabel disiplin kerja dan mengeksplorasi interaksinya dengan tingkat pendidikan dan kompetensi dalam konteks lembaga pelatihan pertanian. Oleh karena itu, penulis akan mengangkat penelitian berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelatihan Pertanian Jambi"**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah utama yang dihadapi oleh Balai Pelatihan Pertanian Jambi sebagai berikut:

1. Penurunan jumlah pegawai dari 65 orang pada tahun 2020 menjadi 57 orang pada tahun 2024, dengan penurunan total sebesar 12,3% dalam periode lima tahun.
2. Memburuknya struktur tingkat pendidikan pegawai yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat pendidikan pegawai. SMA/Sederajat dari 14 orang menjadi 12 orang, D3 dari 11 orang menjadi 8 orang, S1 dari 28 menjadi 26 orang, dan S2 dari 12 menjadi 11 orang.
3. Penurunan signifikan tingkat sertifikasi kompetensi pegawai di semua bidang, terutama kompetensi teknologi pertanian digital yang turun dari 27,7% menjadi 17,5%, dan instruktur budidaya tanaman pangan dari 69,2% menjadi 54,4%.

4. Memburuknya disiplin kerja pegawai yang tercermin dari menurunnya tingkat kehadiran (95,4% menjadi 84,2%), ketepatan waktu (89,2% menjadi 77,2%), dan ketaatan tata tertib lembaga (84,6% menjadi 56,1%).
5. Penurunan kinerja pegawai secara konsisten di semua jenis pekerjaan dengan capaian turun hingga 60% pada evaluasi dan monitoring program, gap antara target dan realisasi yang semakin melebar, serta peningkatan keterlambatan hingga 5 bulan pada beberapa program pelatihan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dituliskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi?
2. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi?



#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Pelatihan Pertanian Jambi.

#### **1.5 Pembatasan Masalah**

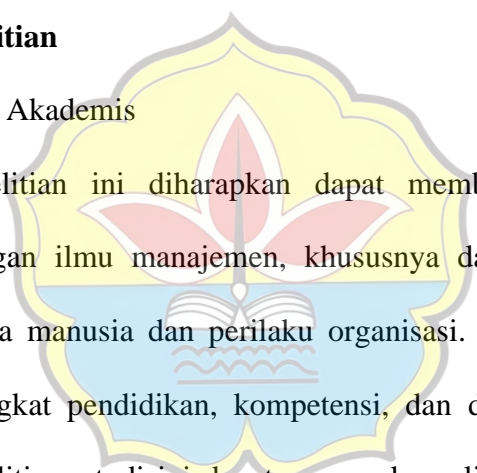
Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penelitian ini akan dibatasi pada beberapa aspek utama untuk memastikan fokus dan kedalaman analisis. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh tiga variabel independen, yaitu tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian dibatasi pada pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan.
3. Pengumpulan data primer akan dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi pada tahun 2025.

4. Penelitian ini menggunakan persepsi pegawai terhadap variabel yang diteliti berdasarkan pengalaman kerja mereka saat ini.
5. Penelitian ini tidak mencakup analisis mendalam tentang faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah atau kondisi ekonomi makro, kecuali yang secara langsung berkaitan dengan variabel yang diteliti.
6. Penelitian ini tidak akan membahas secara rinci tentang aspek teknis dari materi pelatihan atau teknologi yang digunakan dalam pelatihan pertanian.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Akademis**



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dengan menggabungkan variabel tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja dalam satu model penelitian, studi ini dapat memperkaya literatur akademis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di lembaga pelatihan pertanian. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi mahasiswa dan peneliti di Universitas Batanghari dan institusi lainnya yang tertarik pada topik manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pemerintah. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam, serta memberikan perspektif baru dalam pengembangan

teori motivasi dan kepuasan kerja yang relevan dengan konteks lokal di Indonesia.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi Balai Pelatihan Pertanian Jambi dalam upaya meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas layanannya. Hasil analisis mengenai pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat menjadi dasar bagi manajemen lembaga dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Pada akhirnya, implementasi rekomendasi dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelatihan, efisiensi operasional, dan efektivitas Balai Pelatihan Pertanian Jambi dalam mendukung pengembangan sektor pertanian di wilayah tersebut.

