

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PETANI  
(Studi Kasus Kelompok Tani Budidaya rumput laut di  
Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali kabupaten Polewali  
Mandar)**



**SYAWAL**

**C0116383**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT  
MAJENE  
2023**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING  
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PETANI  
(Studi Kasus Kelompok Tani Budidaya rumput laut di  
Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali  
Kabupaten Polewali Mandar)



**SYAWAL**

**C0116383**

Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat  
Telah Disetujui Oleh

**Pembimbing I**

**Magfirah, SE., M.Si**

NIP. 19740307 202121 2 005

**Pembimbing II**

**Muh. Ramli Supu, SE., MM**

NIDN. 9900001104

**Menyetujui**

**Koordinator Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Sulawesi Barat**



**Erwin, Se., MM**

NIP: 19890903 201903 1 013

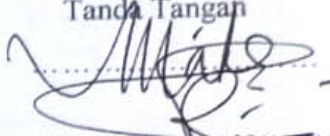
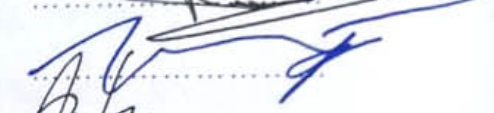
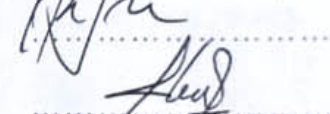
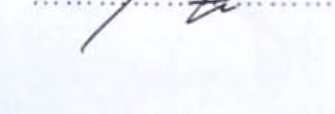

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**  
**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PETANI**  
**(Studi Kasus Kelompok Tani Budidaya rumput laut di**  
**Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali**  
**Kabupaten Polewali Mandar)**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**SYAWAL**

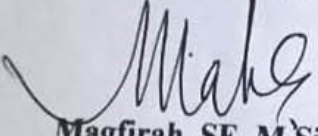
**C0116383**

Telah Diuji Dan Diterima Panitia Ujian  
Pada Tanggal 25 Mei 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Magfirah, SE.,M.Si	Ketua Tim Penguji	
2. Muh.Ramli Supu, SE., MM	Sekretaris Tim Penguji	
3. Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M	Penguji I	
4. Arifhan Ady Dj, S.E., M.M	Penguji II	
5. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Penguji III	

Telah disetujui Oleh:

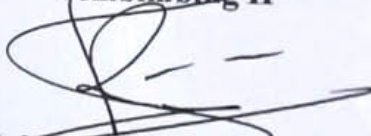
**Pembimbing I**



**Magfirah, SE.,M.Si**

NIP. 19740307 202121 2 005

**Pembimbing II**



**Muh.Ramli Supu, SE., MM**

NIDN. 9900001104

**Mengesahkan,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**

  
**Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB**

NIP. 19670325 199403 2 001

## ABSTRAK

Syawal, 2016, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Petani (Studi Kasus Kelompok Tani Budidaya rumput laut di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali kabupaten Polewali Mandar) Dibimbing Oleh Ibu Magfirah Selaku Pembimbing I, Bapak Muh.Ramli Supu, Selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Petani di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Petani pada di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar, dari hasil analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh kinerjapetani, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa variabel Pengembanagn Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Petani berpengaruh sebesar 31 % dan dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petani Pada Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : **Pengembang Sumberdaya Manusia, Kinerja Petani**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara yang kaya akan sumber daya alam hayati yang melimpah sehingga menjadi peluang sekaligus tantangan bagi pembangunan ekonomi di masa sekarang dan di masa yang akan datang. Meski memiliki peluang yang cukup besar, negara Indonesia tetap membutuhkan strategi dalam mengelola sumber dayanya. Sumber daya ekonomi kelautan sangat berharga dan bernilai besar bagi keberhasilan pembangunan dan pendapatan negara Indonesia.

Dengan potensi kawasan laut yang sangat luas, negara Indonesia memiliki peluang yang cukup besar untuk mengelola sumber daya ekonomi kelautannya sehingga mampu meningkatkan pendapatan dalam negeri. Sumber daya ekonomi kelautan berupa non hayati (pertambangan, perhubungan laut, industri maritim, dan pariwisata bahari) dan sumber daya hayati seperti perikanan, rumput laut, dan mutiara.

Antusias masyarakat dalam melakukan usaha budidaya rumput laut karena dianggap sebagai peluang usaha dan mata pencaharian yang menjanjikan. Menurut saya, meskipun budidaya rumput laut memiliki peluang bisnis yang sangat menjanjikan, namun peluang ini hanya dilakukan oleh beberapa kelompok saja masyarakat karena beberapa faktor, yaitu faktor cuaca, faktor infrastruktur, faktor produksi, dan sulitnya lahan yang akan digunakan dalam pengelolaan rumput laut. Pada masyarakat pesisir penumbuhan kembali

pendapatan dengan berbagai usaha salah satunya dengan membudiyakan rumput laut sebagai ladang usaha. Budidaya dan produksi rumput laut yang semakin meningkat, selain memberi penghasilan bagi masyarakat dan daerah, juga dapat mendorong perekonomian masyarakat pesisir setempat

Budidaya rumput laut merupakan salah satu sumber daya ekonomi kelautan yang memiliki peluang besar untuk dimanfaatkan dan dikembangkan. Indonesia sebagai negara kepulauan menjadi salah satu alasan membudidayakan rumput laut. Usaha rumput laut yang dilakukan di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar telah dilakukan sejak lama hingga sekarang ini. Usaha rumput laut dan pembudidaya rumput laut merupakan peluang usaha yang menjanjikan dan merupakan mata pencaharian sehari-hari bagi masyarakat yang berminat menjadi pembudidaya dan pelaku usaha rumput laut.

Untuk menjamin budidaya rumput laut tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya dibutuhkan keterampilan, dari keterampilan tersebut diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia, pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan individu atau kelompok dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan kompetensi SDM mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Surajiyo, 2020). Betapapun

majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan kualitas sumber daya manusia merupakan manusia atau orang yang bekerja sebagai pegawai, personalia atau karyawan yang memiliki aspek keterampilan, kekuatan tenaga fisik serta pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya untuk mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang ditetapkan sebelumnya. Kualitas sumber daya manusia yang unggul maka memberikan keberhasilan dalam kinerja yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Fazira, Y. and Mirani, R., (2019). sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia

yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. SDM merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. SDM adalah elemen penting yang menggerakkan organisasi, karena semua aktivitas organisasi dilakukan oleh manusia, dari perencanaan hingga pelaksanaan. Selain itu, SDM juga memegang peran penting dalam inovasi dan pengembangan organisasi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik dan terus meningkat dapat memberikan kontribusi dalam inovasi dan pengembangan organisasi. Mereka dapat memberikan ide-ide baru dan pemikiran kreatif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang yang dikerjakannya selama periode seseorang tersebut bekerja. Kinerja dapat diukur dengan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai diategorikan berkinerja kurang atau tidak baik, (Kasmir, 2016).

Kinerja dan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam suatu organisasi. Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan dan kemampuan, motivasi, dan dukungan dari lingkungan kerja. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan



individu dalam organisasi, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Melalui pengembangan SDM, individu dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan, serta mempersiapkan diri untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Dalam jangka panjang, pengembangan SDM dapat membantu organisasi untuk mengembangkan karyawan yang lebih kompeten dan efektif, serta membantu meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat. Dengan demikian, hubungan antara kinerja dan pengembangan SDM adalah saling terkait dan saling memperkuat.

Kinerja yang baik dapat membantu memotivasi individu untuk mengambil bagian dalam program pengembangan SDM, sementara pengembangan SDM yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Kibet dan Koech (2019) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Studi lain oleh Ajibade, Akindele, dan Owoyemi (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kepuasan kerja.

Dalam hal ini para pelaku usaha rumput laut yang dilakukan di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar terus berusaha mengembangkan dan membuktikan keberhasilannya Maraknya usaha pengolahan

rumput laut dikalangan masyarakat khususnya di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar membuat beberapa masyarakat tertarik melakukan pekerjaan sebagai petani rumput laut maupun buruh rumput laut untuk mata pencarian harian. Banyaknya usaha pengolahan atau budidaya rumput laut menjadi peluang atau tantangan bagi masyarakat yang berprofesi sebagai petani rumput laut.

Dengan ini pemerintah Kabupaten Polewali Mandar terus mendukung pelaku bisnis budidaya atau pengelolaan rumput laut khususnya masyarakat di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar yang sedang membudidayakan rumput laut agar dapat meningkatkan pengelolaan bisnis budidaya/pengelolaan rumput laut sehingga dapat berkembang dan meningkatkan pendapatan masyarakat tani rumput laut.

Berkaitan dengan hal-hal yang paparkan di atas maka penulis tertarik akan meneliti tentang: **"Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Petani Rumput Laut"**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan deskripsi di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja petani rumput laut Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di temukan dapat ditetapkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh

pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja petani rumput laut Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran berdasarkan disiplin ilmu yang didapat selama perkuliahan dan para mahasiswa yang akan berkarir dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dapat memberi sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh pengembangan pengelolaan budidaya rumput laut terhadap peningkatan pendapatan petani rumput laut.

#### **1.5 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini mempengaruhi kesempatan bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah serta dapat mengembangkan ilmu tersebut di lapangan. Selain itu dengan penulis mengadakan penelitian ini penulis dapat memberikan gambaran tentang pengembangan pengelolaan budidaya rumput laut terhadap peningkatan pendapatan petani rumput laut

##### **2. Bagi nelayan budidaya rumput laut yang tergabung dalam kelompok tani.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan dan tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan oleh para usaha rumput laut sehingga dapat mengembangkan pengelolaan budidaya rumput laut.

### 3. Bagi pengusaha pengolahan ataupun pemasaran rumput laut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan daya perekonomian para petani rumput laut sehingga roda perekonomian dalam hal usaha rumput laut bisa selalu berputar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

##### **2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang menjadi peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, karena manusia berperan dalam mengendalikan faktor lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Gauzali (2013), manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilaksanakan didalam organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), serta mengembangkan keterampilan (*skill*) yang mereka sesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi

tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

1. Menurut David Lepak dan Scott Snell (2018), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan aktivitas-aktivitas terkait dengan pengadaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan manajemen kompensasi.
2. Menurut Susan E. Jackson, Randall S. Schuler, dan Steve Werner (2020), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan dan proses-proses terkait yang dilakukan oleh organisasi untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Ini meliputi strategi sumber daya manusia, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, pengembangan budaya organisasi, dan manajemen konflik.
3. Menurut John Storey, Patrick M. Wright, dan David Ulrich (2016), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan hubungan antara organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan karyawan. Ini meliputi strategi sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, dan manajemen hubungan industri.

4. Menurut Peter Boxall, John Purcell, dan Patrick Wright (2017), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang memastikan karyawan diperlakukan dengan adil dan sejalan dengan tujuan organisasi. Ini meliputi strategi sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan industri, dan manajemen perubahan.
5. Menurut Wayne Cascio dan John Boudreau (2018), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif. Ini meliputi strategi sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan industri, manajemen diversitas, dan manajemen perubahan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia sangatlah beragam, karena sangat bergantung pada tujuan organisasi yang berbeda-beda. Dalam bukunya Ajaran menurut Cushway (2020) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan tentang sumber daya manusia.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia.

3. Membantu dalam pengembangan arah dan strategi organisasi.
4. Memberi dukungan dan kondisi tertentu yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit antara pekerja dan organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan organisasi.
7. Memelihara standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

## **2.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Artinya di dalam pengembangan karyawan adanya proses untuk menyegarkan dan mengembangkan kemampuan karyawan dan bekerja. Kemudian juga akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Pengembangan karyawan juga untuk menggali minat dan bakat karyawan yang sesungguhnya yang masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan perusahaan atau organisasi.<sup>4</sup> Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam prakteknya organisasi-organisasi khususnya di kalangan industri banyak digunakan istilah “*training*”. Hal ini dapat dilihat dalam bagian atau nama departemen yang ada dalam struktur organisasi. Efisiensi suatu organisasi sangat



tergantung pada pihak tidaknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri, baik di swasta/negeri.

Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal, akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal dilakukan melalui program atau kegiatan yang telah direncanakan dengan jelas dan sistematis. Kegiatan ini meliputi pendidikan formal, pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan karir. Tujuan dari pengembangan secara formal adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan untuk mendukung kesuksesan organisasi.

#### 2. Pengembangan secara informal

Pengembangan secara informal adalah pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara tidak terstruktur dan tidak direncanakan secara formal. Pengembangan ini dapat terjadi secara alami di tempat kerja, seperti melalui mentoring, coaching, tugas yang menantang, atau belajar dari rekan kerja. Tujuan dari pengembangan secara informal adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan secara tidak resmi melalui pengalaman dan interaksi dengan orang lain di lingkungan kerja.

Pengembangan karyawan yang dilakukan secara benar akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Hal ini sesuai atau sejalan dengan tujuan yang dicapai dari pengembangan itu sendiri. Secara umum tujuan pengembangan sebagian memiliki kesamaan dengan pelatihan, namun dalam

beberapa aspek terdapat perbedaan. Berikut ini tujuan pengembangan sebagai berikut:

- a. Menggali bakat yang terpendam
- b. Penyegaran kembali
- c. Memperbaiki kinerja
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan kegairahan dalam bekerja.
- f. Meningkatkan semangat kerja.
- g. Meningkatkan rasa kebersamaan

Metode Pengembangan Pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan, maupun oleh konsultan. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM di antaranya ialah metode-pendidikan dan pelatihan Ahmad Bairizki, (2020). Berikut penjelasannya:

#### 1. Metode pendidikan

Metode pendidikan sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk karyawan operasional. Metode pendidikan antara lain:

##### a) Metode kuliah

Metode ini sering juga di sebut metode ceramah.hal ini dikarenakan cara penyampaian ilmu yang diberikan seperti mengikuti perkuliahan di kelas. Peserta hanya sebatas menyimak dan memperhatikan materi yang

diberikan. metode ini kurang memperlihatkan respon aktif peserta. Dikarenakan sifatnya yang satu arah, maka hanya mentorlah yang terlihat aktif. Sehingga pada metode kuliah ini, dituntut seorang mentor dalam berinteraksi dan mengajak peserta untuk berpartisipasi aktif terhadap isi materi.

b) Metode diskusi

Metode ini dilakukannya untuk memberikan kesempatan kepada para peserta untuk saling berinteraksi dan mengeluarkan ide, gagasan dan pendapat dalam menyikapi suatu permasalahan. Pada metode ini, brainstorming antar peserta menjadi ajang bertukar pikiran mengenai baik buruknya apabila suatu tindakan dilakukan, bagaimana implikasinya dan alternatif solusi yang diberikan. Dengan diskusi, maka diharapkan dapat meningkatkan daya analisis dan kemampuan peserta untuk menyelesaikan masalah yang ditemuinya pada pekerjaan. Metode ini dinilai mampu membuat peserta untuk berani menyampaikan usulan komunikasi dan teknik untuk menyakinkan orang lain.

c) Metode diskusi

Dalam metode ini, pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta pelatihan, kasus ini tidak disertai dengan data yang komplis atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data atau informasi dari luar dalam mengambil setiap keputusan dalam setiap masalah yang dihadapi.

## 2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus. Beberapa metode pelatihan Andrew F. Sikula (2020) yaitu:

### a) *On The Job Training*

Sistem ini merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. System ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, untuk melatih mereka. Metode latihan ini dibedakan dalam dua cara, yaitu: pertama cara informal, yaitu cara pelatih menyuruh peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengerjakan pekerjaan, kemudian ia disuruh untuk mempraktikannya, dan kedua cara formal yaitu supervisor menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta pelatihan melakukan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta melakukan seperti yang dilakukan karyawan senior.

### b) *Vestibule*

*Vestibule* adalah suatu bentuk latihan dimana para pelatihnya bukanlah berasal dari atasan langsung para karyawan yang dilatih melainkan pelatih khusus. Melalui percobaan dibuat suatu duplikasi atau kondisi yang

mereka temui di dalam kerja mereka. Bentuk vestibule ini ialah simulasi. Simulasi merupakan suatu peniruan dari karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia nyata. Dengan demikian apabila peserta kembali ke tempat kerjanya maka akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan**

Setiap perusahaan berharap pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan. Namun dalam praktiknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan dan perilakunya tidak banyak berubah. Bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan perilaku karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dalam pengembangan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan adalah:

##### **a) Peserta pelatihan**

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan. Artinya perusahaan atau lembaga harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan atau anggota yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

b) Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditranfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

c) Materi

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik. Materi juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

d) Lokasi

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Dengan itu proses pelatihan dilakukan diluar menjadikan peserta menjadi fokus.

e) Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal.

f) Waktu

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkat dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya

### **2.1.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia petani dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator yang mencerminkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas hidup petani Dirmansyah, S., (2020). Berikut adalah beberapa indikator yang umumnya digunakan:

1. Pendidikan.

Tingkat pendidikan petani adalah indikator penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup tingkat pendidikan formal seperti sekolah

dasar, menengah, atau perguruan tinggi, serta pelatihan atau kursus yang meningkatkan keterampilan petani dalam mengelola pertanian mereka.

## 2. Pengetahuan Pertanian

Tingkat pengetahuan petani tentang praktik pertanian yang modern dan inovatif adalah indikator penting. Ini termasuk pemahaman mereka tentang teknik pertanian berkelanjutan, penggunaan pupuk dan pestisida yang tepat, pengelolaan irigasi, pemilihan varietas tanaman yang cocok, dan penggunaan teknologi pertanian yang baru.

## 3. Keterampilan Pertanian

Keterampilan praktis petani dalam mengelola lahan pertanian, merawat tanaman, penggunaan alat dan mesin pertanian, serta manajemen risiko juga merupakan indikator yang relevan. Keterampilan ini mencakup pengelolaan tanaman, pengendalian hama dan penyakit, penggunaan teknologi pertanian seperti sistem irigasi tetes, dan pemahaman tentang praktik pertanian organik.

## 4. Pendapatan dan Kesejahteraan Ekonomi

Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan ekonomi petani adalah indikator penting dari pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup peningkatan produktivitas pertanian, diversifikasi usaha pertanian, akses yang lebih baik ke pasar, peningkatan harga jual hasil pertanian, dan pengurangan kerentanan ekonomi petani.

## 5. Kesejahteraan Sosial

Aspek kesejahteraan sosial petani juga penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mencakup akses petani terhadap fasilitas kesehatan, air



bersih, sanitasi, perumahan yang layak, pendidikan bagi anak-anak mereka, serta keikutsertaan mereka dalam kegiatan sosial dan masyarakat.

Pembangunan Kelembagaan: Penguatan organisasi petani, koperasi pertanian, dan asosiasi petani lokal adalah indikator yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia petani. Kelembagaan ini dapat memberikan pelatihan, pembiayaan, bantuan teknis, dan akses ke pasar bagi petani.

## 6. Keseimbangan Gender

Peningkatan partisipasi perempuan dalam pertanian dan pemberdayaan mereka adalah indikator penting dalam pengembangan sumber daya manusia petani.

Ini mencakup kesetaraan gender dalam akses terhadap lahan, sumber daya, pelatihan, dan pengambilan keputusan dalam konteks pertanian.

Penggunaan indikator-indikator ini dapat membantu mengukur dan memantau perkembangan sumber daya manusia petani serta mengevaluasi keberhasilan petani

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2021) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang

mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja merupakan seberapa jauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Menurut Moehariono (2014), menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan Abdullah, (2013), berpendapat bahwa Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (M. Abdullah, 2014). Mangkunegara (2015), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Stoner (dalam Yusuf, 2010), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan Russel (Ramdhani, M.L., 2019), mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bacal (Simanjuntak, D.S., Nadapdap, K.M.N. and Winarto, W., 2017), menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan, sedangkan Suntoro (Dakhi, Y., 2016.), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Konsep dasar kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau melakukan tugas secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti kualitas hasil kerja, produktivitas, kecepatan, akurasi, dan tingkat kehadiran atau ketepatan waktu. Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menghadapi tugas atau pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian atau prestasi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, seperti kinerja individu, kinerja kelompok, atau kinerja organisasi. Kinerja individu terkait dengan kemampuan, keterampilan, dan motivasi individu dalam mencapai tujuan atau

tugas yang diberikan. Kinerja kelompok terkait dengan kemampuan kelompok dalam bekerja sama dan mencapai tujuan bersama.

### **2.1.3.2 Manfaat Dan Tujuan Kinerja**

Kinerja yang baik memiliki banyak manfaat bagi individu, kelompok, dan organisasi. Manfaat tersebut meliputi peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, motivasi, hubungan interpersonal, dan reputasi organisasi. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan kinerja yang baik karena individu atau kelompok mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini akan berdampak pada peningkatan output atau hasil kerja yang dihasilkan. Berikut akan dijelaskan manfaat Kinerja

1. Kualitas hasil kerja juga dapat meningkat dengan kinerja yang baik karena individu atau kelompok memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan kualitas hasil kerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas. Individu atau kelompok yang merasa senang dengan pencapaian yang dicapai akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.
2. Kinerja yang baik juga dapat meningkatkan hubungan interpersonal karena individu atau kelompok dapat bekerja dengan baik sebagai tim. Hubungan interpersonal yang baik akan membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi konflik.

3. Reputasi organisasi juga dapat meningkat dengan kinerja yang baik karena organisasi dianggap memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Reputasi yang baik akan membantu meningkatkan citra organisasi di mata khalayak umum dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya.

Dalam keseluruhan, manfaat kinerja yang baik sangatlah penting untuk keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan dan visi mereka. Sementara itu, tujuan dari kinerja adalah:

1. Kinerja bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh individu atau kelompok.
2. Kinerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
3. Kinerja bertujuan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja agar dapat memenuhi standar yang ditetapkan.
4. Kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas.
5. Kinerja bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas.

#### **2.1.3.3 Faktor Yang Menghambat Kinerja**

Persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu. Tentu saja melalui proses yang tertuang dalam proses

pengembangan individu maupun lingkungan di mana mereka bekerja, Meithiana, I.,(2017). Berkaitan dengan kekuatan sumber daya manusia, maka Gadzali, S.S., Lestari, N. and Kurniawan, M.A., (2020), mengungkap bahwa kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga dengan demikian kinerja dari organisasi tidak dapat dipisahkan daripada kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu dalam organisasi bersangkutan.

Para ahli menyimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan perubahan variabel kinerja individu. Hidayat, M.R.S., (2021). misalnya mengemukakan bahwa model teori kinerja dapat dijelaskan melalui sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku seseorang. Variabel individu dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan kondisi geografis mereka. Sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama dan pokok yang mempengaruhi secara langsung kondisi perilaku dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai efek yang tidak langsung terhadap pola perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan pada hal tersebut penulis akan mencoba merangkum hal-hal yang menjadi factor penghambat dari kinerja:

1. Kurangnya keterampilan atau pengetahuan.

Kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dapat menghambat kinerja individu atau kelompok. Ketika individu atau kelompok tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup, mereka akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan membutuhkan waktu yang lebih lama.

2. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif

Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kebisingan, suhu yang tidak nyaman, dan pencahayaan yang buruk, dapat menghambat kinerja individu atau kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi, mengurangi motivasi, dan menghambat produktivitas.

3. Tekanan dan stres yang berlebihan.

Tekanan dan stres yang berlebihan dapat menghambat kinerja individu atau kelompok karena dapat mengganggu konsentrasi, mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, dan mengurangi motivasi.

4. Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan

Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat menghambat kinerja individu atau kelompok. Ketika individu atau kelompok tidak mendapatkan dukungan yang cukup, mereka akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

5. Gangguan lingkungan kerja.

Faktor lingkungan seperti kebisingan, gangguan, atau kurangnya privasi dapat menghambat kinerja seseorang di tempat kerja.

6. Konflik interpersonal

Konflik antar sesama rekan kerja atau atasan bawahan dapat menghambat kinerja seseorang dan mengganggu kerja tim secara keseluruhan.

#### 7. Ketidakjelasan tujuan atau target

Jika seseorang tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai atau dikejar dalam pekerjaannya, maka hal ini dapat menghambat kinerjanya:

#### 8. Stres atau tekanan

Tingkat stres atau tekanan yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi seseorang, sehingga menghambat kinerjanya.

### **2.1.3.4 Kriteria Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Widiati, W., (2021) memberikan gambaran bahwa pengukuran kinerja dalam dilakukan dari berbagai aspek, terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

#### 1. Kualitas,

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, Jika hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, maka biasanya itu akan meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja. Hal ini dapat memotivasi seseorang untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya dan memberikan kontribusi yang lebih besar untuk organisasi



atau perusahaan tempat ia bekerja. Selain itu, hasil pekerjaan yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang dan membuatnya merasa lebih bangga dengan pekerjaannya. Hal ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi, sehingga membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja.

## 2. Produktifitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan disebut produktivitas. Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan output (keluaran) yang diinginkan dengan memanfaatkan input (masukan) yang tersedia secara efisien dan efektif. Produktivitas sangat penting di tempat kerja, karena semakin tinggi produktivitas seseorang, semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih sedikit, yang pada akhirnya dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar untuk perusahaan atau organisasi tempat seseorang bekerja. Namun, produktivitas bukan hanya tentang jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga tentang kualitas output yang dihasilkan. Seorang pekerja yang dapat menghasilkan banyak output dalam waktu yang singkat namun kualitasnya buruk mungkin tidak dianggap produktif. Oleh karena itu, penting untuk menjaga keseimbangan antara kuantitas dan kualitas dalam meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

### 3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain, Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain disebut time management atau manajemen waktu. Time management adalah kemampuan untuk mengelola waktu yang tersedia dengan efisien dan efektif, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang ditetapkan dan sisa waktu dapat digunakan untuk melakukan aktivitas lain yang penting.

Manajemen waktu yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas seseorang di tempat kerja, karena memungkinkan seseorang untuk menghasilkan output yang lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit. Hal ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, karena seseorang merasa dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien.

### 4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan,. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian disebut efisiensi. Efisiensi adalah kemampuan untuk menghasilkan output yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dengan cara yang paling efektif dan efisien.

Efisiensi sangat penting bagi organisasi atau perusahaan, karena dapat membantu meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan cara yang lebih efisien, organisasi dapat meningkatkan produksi, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan.

Selain efisiensi, kemandirian juga penting di tempat kerja. Kemandirian adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan atau pengawasan dari orang lain. Kemandirian dapat membantu meningkatkan produktivitas, karena pekerja dapat bekerja secara mandiri dan menghindari kesalahan atau hasil yang merugikan. Beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan kemandirian di tempat kerja antara lain:

- a. Evaluasi sumber daya yang tersedia dan manfaatkan sumber daya yang ada dengan cara yang paling efisien.
- b. Otomatisasi tugas-tugas yang dapat diotomatisasi, seperti pemrosesan data atau pengiriman email.
- c. Berikan pelatihan dan dukungan yang cukup kepada karyawan agar mereka dapat bekerja secara mandiri.
- d. Evaluasi proses kerja dan identifikasi area yang memerlukan perbaikan atau perubahan.
- e. Gunakan teknologi dan alat bantu untuk meningkatkan efisiensi dan kemandirian.
- f. Berikan insentif atau penghargaan

## 5. Komitmen kerja

Komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya, komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya adalah keinginan atau tekad karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi dan merasa memiliki tanggung jawab dalam kesuksesan organisasi. Komitmen kerja karyawan ini mencakup kepercayaan, loyalitas, dan dukungan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen kerja yang tinggi dari karyawan dapat membawa banyak manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan produktivitas, penurunan tingkat absensi, penurunan tingkat pergantian karyawan, dan peningkatan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi juga cenderung lebih bersemangat dan lebih berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan terhadap organisasi, di antaranya:

- a. Budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang adil dan transparan.
- c. Peluang pengembangan karir dan peningkatan kompetensi karyawan.
- d. Kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.
- e. Kepemimpinan yang efektif dan mendukung.
- f. Hubungan antara karyawan dan rekan kerja yang positif.

6. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Tanggung jawab karyawan terhadap organisasi adalah kesadaran dan tekad untuk memenuhi tugas-tugas yang diberikan dan memberikan kontribusi yang terbaik pada organisasi tempat mereka bekerja. Tanggung jawab karyawan meliputi tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka, kinerja, produktivitas, dan keselamatan kerja, serta mematuhi aturan dan kebijakan organisasi.

Tanggung jawab karyawan terhadap organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga keberlangsungan bisnis. Karyawan yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa tugas-tugas mereka dilaksanakan dengan baik dan memberikan hasil terbaik untuk organisasi. Selain itu, karyawan yang bertanggung jawab juga akan mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, serta menjaga lingkungan kerja yang aman dan produktif. Beberapa cara untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi antara lain:

- a. Memberikan informasi dan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab karyawan.
- b. Memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik.
- c. Menetapkan tujuan yang realistis dan memberikan umpan balik secara berkala tentang kinerja karyawan.
- d. Memberikan penghargaan dan insentif untuk karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target kerja.

- e. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta memastikan karyawan mematuhi peraturan keselamatan kerja.
- f. Menghargai kontribusi dan ide-ide karyawan, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan organisasi.

#### **2.1.4 Kinerja Petani**

Kinerja merupakan ukuran seberapa baik petani dalam menjalankan aktivitas pertanian dan menghasilkan hasil panen. Hubungan antara kinerja dan petani sangat erat, karena kinerja petani berpengaruh langsung pada keberhasilan produksi pertanian dan penghasilan yang diperoleh oleh petani. Petani yang memiliki kinerja yang baik, seperti efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta kemampuan menjaga keberlanjutan sumber daya alam, dapat menghasilkan produk pertanian yang berkualitas tinggi dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan demikian, petani dapat meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan mereka serta meningkatkan kontribusi mereka pada perekonomian daerah. Sebaliknya, petani dengan kinerja yang buruk, seperti kurang efisien dan tidak mampu mempertahankan produktivitas tanah, akan mengalami penurunan produksi dan penghasilan. Hal ini akan berdampak negatif pada perekonomian daerah dan juga keberlanjutan sumber daya alam.

Kinerja petani adalah ukuran seberapa baik petani dalam menjalankan aktivitas pertanian dan menghasilkan hasil panen. Kinerja ini bisa diukur dengan berbagai cara, tergantung pada konteks dan tujuan pengukuran. Secara umum, kinerja petani meliputi tiga dimensi: efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan.

Efisiensi mengacu pada seberapa baik petani memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan hasil panen yang optimal. Efektivitas mencakup seberapa besar produksi yang dihasilkan oleh petani, kualitas hasil panen, dan inovasi yang diterapkan dalam metode bercocok tanam. Keberlanjutan mengacu pada kemampuan petani untuk mempertahankan produktivitas tanah dan menjaga keseimbangan ekosistem di sekitarnya dalam jangka panjang.

Penilaian kinerja petani dapat membantu dalam memperbaiki kinerja petani di masa depan, memberikan informasi tentang apa yang telah berhasil dan apa yang perlu ditingkatkan, serta memberikan petunjuk bagi kebijakan pertanian dan pengembangan pertanian di masa depan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja petani sangat penting untuk memastikan keberhasilan pertanian dan ketahanan pangan yang berkelanjutan di masa depan. Berikut ini adalah pandangan beberapa ahli tentang kinerja petani:

1. Food and Agriculture Organization (FAO) dari Perserikatan Bangsa-Bangsa menganggap kinerja petani sebagai kemampuan petani untuk menghasilkan makanan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, serta kemampuan mereka dalam mengelola dan menjaga keberlanjutan sumber daya alam.
2. Ahmed dan Riaz (2017) mengemukakan bahwa kinerja petani harus dilihat dari segi efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan, serta harus mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.
3. Haile dan Alemu (2019) mengungkapkan bahwa kinerja petani harus dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam mencapai hasil panen yang optimal,

mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan mempertahankan produktivitas tanah dalam jangka panjang.

4. Abadi Ghadim dan Pannell (1999) mengemukakan bahwa kinerja petani meliputi kemampuan petani dalam menghasilkan hasil panen yang optimal, menjaga produktivitas tanah, dan mempertahankan keberlanjutan ekosistem.
5. Sarwar dan Azeem (2012) menganggap kinerja petani sebagai kemampuan petani dalam menghasilkan produk pertanian yang berkualitas tinggi, memenuhi kebutuhan masyarakat, serta berkontribusi pada pengembangan pertanian dan ekonomi daerah.

Dari pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja petani harus dilihat dari berbagai aspek seperti efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan, serta mencakup aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Hal ini penting untuk memastikan keberhasilan pertanian dan ketahanan pangan yang berkelanjutan di masa depan.

#### **2.1.4.1 Indikator Kinerja Petani**

Kurniati, S.A., (2020) Terdapat beberapa indikator penelitian yang dapat digunakan untuk menganalisis kinerja petani. Berikut ini adalah beberapa contoh indikator yang dapat Anda pertimbangkan:

##### **1. Produktivitas**

Indikator ini mengukur tingkat produksi per unit luas lahan atau per unit tenaga kerja petani. Produktivitas dapat diukur dalam berbagai bentuk, seperti produksi tanaman per hektar, produksi susu per sapi, atau produksi daging per ternak.



## 2. Efisiensi penggunaan sumber daya

Indikator ini mengukur sejauh mana petani mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efisien. Contoh indikator ini termasuk efisiensi penggunaan air, energi, pupuk, atau pestisida dalam kegiatan pertanian.

## 3. Pendapatan

Indikator ini mengukur tingkat pendapatan yang dihasilkan oleh petani dari kegiatan pertaniannya. Pendapatan dapat diukur dalam bentuk pendapatan bruto, pendapatan neto (setelah dikurangi biaya produksi), atau pendapatan per unit produksi.

## 4. Kualitas produk

Indikator ini mengukur kualitas produk pertanian yang dihasilkan oleh petani. Kualitas produk dapat diukur dalam berbagai aspek, seperti ukuran, kandungan nutrisi, atau tingkat kebersihan.

## 5. Keberlanjutan lingkungan

Indikator ini mengukur sejauh mana kegiatan pertanian petani berkelanjutan secara lingkungan. Contoh indikator ini termasuk penggunaan praktik pertanian ramah lingkungan, pengelolaan limbah, atau perlindungan keanekaragaman hayati.

## 7. Adopsi inovasi pertanian

Indikator ini mengukur tingkat adopsi petani terhadap inovasi atau teknologi baru dalam kegiatan pertanian. Contoh indikator ini termasuk penggunaan sistem irigasi modern, penggunaan varietas unggul, atau penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen pertanian.

9. Keterampilan dan pengetahuan

10. Indikator ini mengukur tingkat keterampilan dan pengetahuan petani dalam mengelola kegiatan pertanian. Hal ini dapat diukur melalui tes pengetahuan, pelatihan yang diikuti, atau tingkat penerapan praktik pertanian terbaik.

11. Kesejahteraan petani

12. Indikator ini mengukur tingkat kesejahteraan ekonomi, sosial, dan psikologis petani. Indikator ini mencakup aspek-aspek seperti akses terhadap pendidikan, perumahan yang layak, keamanan pangan, dan kesehatan fisik dan mental.

Dalam penelitian mengenai kinerja petani, Anda dapat memilih beberapa indikator yang paling relevan dengan tujuan penelitian Anda dan kemudian mengumpulkan data yang diperlukan untuk mengukur indikator tersebut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk menginvestigasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja petani rumput laut. Berikut adalah gambaran singkat dari beberapa penelitian yang relevan dengan topik ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>NAMA PENELITI</b>	<b>JUDUL</b>	<b>HASIL</b>	<b>PERSAMAAN</b>	<b>PERBEDAAN</b>
1	S. Arifianto, S. Satmoko Dan B. M. Setiawan	Pengaruh Karakteristik Penyuluh, Kondisi Kerja, Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik penyuluh, kondisi	Kinerja dari para pelaku usaha pertanian	Penelitian yang akan dilakukan adalah hanya

		Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dan Pada Perilaku Petani Padi Di Kabupaten Rembang	kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian, dan kinerja penyuluh pertanian berpengaruh terhadap perilaku petani di Kabupaten Rembang.		berfokus pada kinerja petani dan pengembangan
2	Sri Ayu Kurniati Dan Sisca Vaulina (2020)	Pengaruh Karakteristik Petani Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Petani Padi Sawah Di Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karakteristik sosial petani menyatakan petani produktif dan berpengalaman meskipun pendidikan rendah. Sedangkan karakteristik ekonomi menyatakan lahan sempit dan modal kecil serta tenaga kerja dari dalam keluarga</li> <li>2. Kompetensi petani termasuk kategori tinggi dan kinerja petani termasuk kategori baik</li> <li>3. Secara individu variabel bebas yang signifikan terhadap kinerja petani adalah umur, pengalaman usahatani dan kompetensi</li> </ol>	Persamaan penelitian ini membahas tentang kinerja petani	Perbedaan terletak pada indicator yang akan diteliti pada penelitian yang kan dilakukan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia dan kinerja, sedangkan penelitian sebelumnya Karakteristik Petani Dan Kompetensi

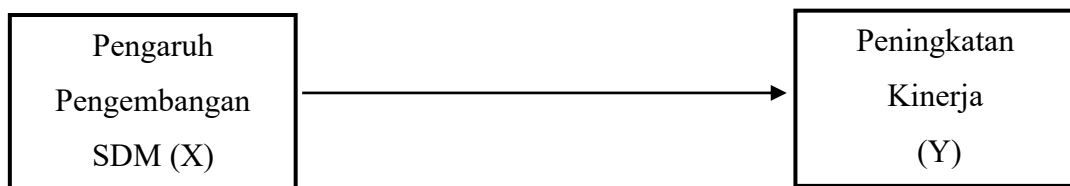
			administrasi		
3	Puspitasari, Rita Nurmalina, Anna Fariyanti dan Adhitya Marendra Kiloes (2019)	Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Perilaku Kewirausahaan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Usaha Petani Anggrek	Hasil pengujian dengan SEM menunjukkan faktor internal, yaitu peningkatan skala usaha, intensi berwirausahatani, motivasi berprestasi dan persepsi terhadap usaha yang tinggi, dan dapat meningkatkan perilaku kewirausahaan. Faktor eksternal yang terdiri atas bahan input, penyuluhan, bantuan modal, promosi, regulasi, kekompakan di antara petani anggrek, dan akses informasi secara signifikan berpengaruh negatif. Perilaku kewirausahaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja usaha	Persamaan penelitian ini Membahas tentang Kinerja Usaha Petani	Penelitian sebelumnya membahas tentang Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Perilaku Kewirausahaan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Usaha Petani Anggrek dengan menggunakan analisis SEM, sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah membahas tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petani dengan menggunakan analisis regresi
4	Ni Made Nike Zeamita Widiyanti, Lukman M.	Kinerja Usahatani Dan Motivasi Petani Dalam	Hasil menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja	Penelitian ini sama-sama membahas tentang	Penelitian sebelumnya membahas

	<p>Baga dan Heny K. Suwarsinah</p>	<p>Penerapan Inovasi Varietas Jagung Hibrida Pada Lahan Kering Di Kabupaten Lombok Timur</p>	<p>usahatani antara petani hibrida dan non hibrida. Pada kondisi normal, petani hibrida dapat memproduksi rata-rata 11,45 ton per hektar, sedangkan petani non hibrida dapat memproduksi rata-rata 7,43 ton per hektar. Terdapat perbedaan tingkat motivasi antara petani hibrida mayoritas awal dan mayoritas akhir. Motivasi petani hibrida mayoritas akhir lebih tinggi dibandingkan mayoritas awal. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi petani dalam penerapan inovasi varietas jagung hibrida yaitu, pengalaman berusahatani, jumlah tanggungan keluarga, luas lahan garapan, sifat kosmopolit dan ketersediaan</p>	<p>Ukuran Perusahaan Dan Kinerja Keuangan Perusahaan</p>	<p>Kinerja Usahatani Dan Motivasi Petani Dalam Penerapan Inovasi Varietas Jagung sedangkan penelitian yang akan dibuat adalah pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja petani dengan menggunakan analisis regresi berganda</p>
--	------------------------------------	--	---	--	---

			modal		
--	--	--	-------	--	--

## 2.2 Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan mengenai pengaruh Pengembangan pengelolaan Dan Budidaya Rumput Laut Terhadap Peningkatan pendapatan petani rumput laut di Kelurahan Lantora Kecamatan Polewali Kabupaten Polewali Mandar. maka kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan Kinerja petani rumput laut

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja petani. Petani yang memiliki kompetensi yang lebih baik dalam mengelola kegiatan pertanian, memanfaatkan teknologi yang tersedia, dan mengelola sumber daya pertanian dengan lebih efektif, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam menghasilkan produk pertanian.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, terdapat beberapa saran untuk meningkatkan pengaruh kompetensi sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja petani, antara lain:

1. Memperkuat Program Pelatihan dan Pendidikan dapat membantu petani meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam teknik pertanian dan manajemen sumber daya pertanian. Program pelatihan dan pendidikan harus didesain sedemikian rupa sehingga dapat mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik petani di wilayah yang bersangkutan.
2. Program mentoring dapat membantu petani dalam mengembangkan keterampilan dan mendapatkan dukungan dari petani yang lebih berpengalaman. Mentoring juga dapat membantu memperkuat komunitas

pertanian dan mempromosikan pertukaran pengetahuan dan pengalaman di antara petani.

3. Kerjasama dengan lembaga pendidikan dan penelitian dapat membantu memperkuat program pengembangan SDM pada petani. Lembaga tersebut dapat memberikan dukungan dalam desain program, pelaksanaan, dan evaluasi, serta dapat membantu meningkatkan akses petani terhadap teknologi dan informasi terbaru.
4. Kolaborasi antar petani dapat membantu memperkuat komunitas pertanian dan meningkatkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman. Mempromosikan kolaborasi dapat dilakukan melalui program mentoring, pertemuan petani, atau pembentukan kelompok-kelompok pertanian.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja petani, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pertanian dan kesejahteraan petani.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan. lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda yang lebih menilai kinerja karyawan secara konkrit, serta menambahkan variabel bebas selain Disiplin kerja dan Keterampilan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bahua MI. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Perilaku Petani Jagung di Provinsi Gorontalo. [Tesis]. Bogor (ID): Program
- Dirmansyah, S., 2020. Analisis Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Petani Kopi Dalam Meningkatkan Hasil Produksi Kopi Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Desa Tanjung Raya Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat) (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Gafur. 2009. Motivasi Petani dalam Menerapkan Teknologi Produksi Kakao (Kasus Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala, Sulawesi Selatan. Tesis. Bogor (ID): Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Gohong. 1993. Tingkat Pendapatan dan Tingkat Kesejahteraan Petani serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Daerah Opsus Simpei Karuhei di Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. Tesis. Bogor (ID): Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Gujarati. 2007. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jilid 1. Jakarta (ID): Erlangga.
- Indraningsih KS. 2011. Pengaruh Penyuluhan Terhadap Keputusan Petani dalam Adopsi Inovasi Teknologi Usahatani Terpadu. *Jurnal Agro Ekonomi*.
- Kurniati, S.A., 2020. Pengaruh Karakteristik Petani dan Kompetensi Terhadap Kinerja Petani Padi Sawah di Kecamatan Gunung Toar Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Agribisnis*, 22(1), pp.82-94.
- Marliati, M., Sumardjo, S., Asngari, P.S., Tjitropranoto, P. and Saefuddin, A., 2008. Faktor-Faktor Penentu peningkatan kinerja penyuluh pertanian dalam memberdayakan petani (Kasus di Kabupaten Kampar Provinsi Riau). *Jurnal Penyuluhan*, 4(2).
- Sabrina, R., 2021. Pemberdayaan Petani dalam Peningkatan Kinerja Pertanian (Suatu Kajian dengan Pendekatan Teoritis). *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)*, 4(2), pp.100-104.
- Savitri, E. and Natariasari, R., 2021. Percepatan pendapatan petani sawit melalui peningkatan kinerja pemasaran dan strategi bersaing. *Riau Journal of Empowerment*, 4(1), pp.41-47.
- Setyobudi. Manajemen Agroekosistem (Manajemen Tanaman). [Internet]. [diakses pada tanggal 6 Januari 2023].
- Sumarlan, S., Tjitropranoto, P. and Gani, D.S., 2012. Peningkatan kinerja petani sekitar hutan dalam penerapan sistem agroforestri di Pegunungan Kendeng Pati. *Jurnal Agro Ekonomi*, 30(1), pp.25-39.
- Suratiyah K. 2011. Ilmu Usahatani. Depok (ID): Penebar Swadaya.
- Suriadi A. 2012. Model Pervarietasan Jagung Komposit Berpengairan Springkler Mendukung Kemandirian Petani di Lahan Kering Iklim Kering. *Jurnal Balai Pengkajian Teknologi Pertanian*.
- Susilowati, S.H., 2016. Strategi agricultural-demand-led-industrialization dalam perspektif peningkatan kinerja ekonomi dan pendapatan petani.

Tajidan. 2014. Manajemen Rantai Pasok dan Integrasi Proses Bisnis Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Petani Jagung di Provinsi Nusa Tenggara Barat. [Disertasi]. Malang (ID): Program Pascasarjana Fakultas