

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Perusahaan

Dinas Pertanian merupakan lembaga pemerintah yang bertugas dalam urusan pertanian, perkebunan, hortikultura, serta ketahanan pangan di tingkat daerah. Sejarah terbentuknya Dinas Pertanian tidak lepas dari perkembangan sektor pertanian di Indonesia sejak masa kolonial. Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, pertanian dikelola secara sentralistik melalui lembaga-lembaga agrikultur yang bertujuan mendukung kepentingan ekonomi kolonial. Setelah Indonesia merdeka pada tahun 1945, sektor pertanian menjadi perhatian utama pemerintah karena menjadi tulang punggung perekonomian nasional dan sumber penghidupan sebagian besar penduduk.

Pada awal masa kemerdekaan, urusan pertanian ditangani oleh Kementerian Pertanian di tingkat pusat. Seiring berjalannya waktu dan kebutuhan akan pelayanan yang lebih dekat dengan masyarakat, pemerintah membentuk instansi pertanian di tingkat daerah. Lahirnya Dinas Pertanian Daerah dipengaruhi oleh proses desentralisasi yang diperkuat sejak diberlakukannya otonomi daerah pada awal tahun 2000-an. Sejak saat itu, Dinas Pertanian berperan penting dalam melaksanakan kebijakan pertanian nasional yang disesuaikan dengan kondisi lokal, membina petani, serta meningkatkan produksi dan ketahanan pangan di

wilayah masing-masing. Hingga kini, Dinas Pertanian terus berkembang mengikuti dinamika teknologi, kebijakan, dan tantangan global di bidang agrikultur.

Sebelum menjadi entitas tersendiri, wilayah yang kini dikenal sebagai Kabupaten Labuhan Batu Utara merupakan bagian tidak terpisahkan dari Kabupaten Labuhan Batu. Kabupaten ini merupakan salah satu wilayah agraris utama di Sumatera Utara, dengan mayoritas wilayahnya digunakan untuk sektor pertanian dan perkebunan, khususnya padi, sawit, dan karet. Sebagai respons terhadap kebutuhan koordinasi penyuluhan dan pelayanan pertanian yang lebih efektif, pemerintah membentuk **Kantor Informasi Penyuluhan Pertanian (KIPP)** di bawah naungan Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu. Pada awalnya, penyuluhan pertanian tersebar di berbagai satuan kerja, namun kemudian direorganisir menjadi satu rumor teknis untuk mencegah tumpang tindih dan meningkatkan efektivitas.

Melalui SK Bupati No.05 Tahun 2001, BIPP resmi didirikan, kemudian pada 2009 dikukuhkan kembali sebagai KIPP sesuai Permenpertanian, menjadikan lembaga ini sebagai pusat koordinasi dan informasi bagi petani dari 22 kecamatan (termasuk wilayah yang kini menjadi Labura).

Pada tanggal 21 Juli 2008, berdasarkan Undang-Undang No.23 Tahun 2008, Kabupaten Labuhan Batu dimekarkan menjadi tiga wilayah administratif: Labuhan Batu (inti), Labuhan Batu Utara, dan Labuhan Batu

Selatan. Pemekaran ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik, termasuk sektor pertanian. Setelah pemekaran tersebut, wilayah Labuhan Batu Utara (Labura) mengelola 9 kecamatan awal dengan menyesuaikan struktur organisasi penyuluhan dan pertanian yang sebelumnya masih gabungan.

Peralihan kelembagaan ini tidak tanpa tantangan: banyak wilayah yang mengalami alih fungsi lahan sawah menjadi kebun kelapa sawit, karena infrastruktur irigasi tidak memadai. Lahan baku sawah yang tercatat seluas ± 29.000 ha pada 2010, berkurang ribuan hektare di kurun 2010–2017 karena dikonversi menjadi tanaman sawit — utamanya di Kualuh Hilir dan Kualuh Leidong.

Setelah pemekaran, struktur kelembagaan Dinas Pertanian Labura dilanjutkan dari KIPP. Struktur jabatan teknis seperti Kabid Penyuluhan, Tanaman Pangan, Hortikultura, hingga bidang kesehatan hewan dibentuk ulang sesuai kebutuhan wilayah baru.

Pada 14 Januari 2022, drh. **Sudarija** diangkat definitif menggantikan penjabat Plt sebagai Kepala Dinas Pertanian Labuhan Batu Utara lewat SK Bupati No. 821.29/34/BKD/2022. Sebelumnya Sudarija juga menjabat sebagai Kabid Peternakan & Kesehatan Hewan serta Plt Kadis. Pelantikan ini menandai konsolidasi birokrasi dalam memimpin sektor pertanian setelah periode transisi pasca-pemekaran.

Sejak awal kepemimpinannya, drh. Sudarija giat menjajaki pembangunan kelembagaan penangkaran bibit khususnya padi. Hingga awal 2025, kebutuhan bibit padi lokal diperkirakan mencapai 24 ton per tahun, namun seluruhnya masih diimpor dari luar daerah. Sudarija menekankan pentingnya membangun unit penangkaran agar Labura dapat mandiri dalam penyediaan benih.

Sebagai antisipasi alih fungsi lahan sawah dan untuk meningkatkan produktivitas lahan rawa, pada 20 Juni 2024, Dinas Pertanian Labura menjalin kerja sama dengan Kodim 0209/LB guna melaksanakan program **Optimasi Lahan dalam rangka peningkatan IP dan produktivitas sawah di lahan rawa**, mencakup rehabilitasi tanggul, pintu air, irigasi, drainase, pompa air bersertifikat SNI, serta jembatan usaha tani. Kerja sama ini menargetkan skala lahan seluas ± 6.056 ha Untuk merespons kebutuhan perkebunan sawit berkelanjutan, pada 24 April 2024 Kepala Dinas menargetkan peremajaan sawit rakyat seluas 1.000 ha pada 2024. Program ini disambut sebagai upaya meningkatkan produktivitas, legalitas, dan keberlanjutan sektor perkebunan rakyat .

Selain PSR, Dinas Pertanian juga aktif menggandeng lembaga riset seperti ICRAF, MAFI, dan Universitas Labuhanbatu untuk melakukan evaluasi pertumbuhan dan produktivitas kelapa sawit rakyat. Hal ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor penurunan produktivitas seperti umur tanaman, benih tidak bersertifikat, dan legalitas lahan.

Dalam rangka swasembada, khususnya padi, pihak Dinas Pertanian didampingi Polbangtan Medan membentuk **Brigade Pangan** untuk musim tanam II tahun 2025 di kecamatan seperti Kualuh Ledong. Lahan seluas 187 ha dikelola dengan pendampingan alsintan (traktor TR2, TR4, serta transplanter) kepada 31 brigade, mencerminkan pendekatan pertanian modern dan kolaboratif demi meningkatkan produksi padi dan ketahanan pangan. Sebagai inovasi publik dan motivasi bagi petani, pada 25 Maret 2022, Dinas Pertanian Labura bersama Bupati mengadakan panen jagung manis di lahan kosong belakang kantor Bupati. Event ini bertujuan menginspirasi pemanfaatan lahan pekarangan menjadi produktif dan mendewasakan sistem budi daya jagung yang aplikatif bagi masyarakat. Fenomena perubahan lahan persawahan ke kelapa sawit masih merupakan isu signifikan. Data menunjukkan konversi mencapai ± 6.000 ha pada 2010–2017. Pemerintah daerah dan Dinas Pertanian bereaksi dengan membangun sarana irigasi mikro (TAM), tetapi banyak yang tidak berfungsi optimal hingga awal pemekaran. Sehingga dari sisi kebijakan, program optimalisasi lahan rawa, PSR, dan brigade pangan muncul sebagai strategi mitigasi yang komprehensif.

Sejak dilantik definitif pada Januari 2022, drh. Sudarija memimpin berbagai program strategis: dari pengembangan bibit lokal, optimalisasi lahan rawa bersama Kodim, PSR, hingga brigade pangan. Beliau juga proaktif menggandeng akademisi dan lembaga riset, menjadikan pendekatan berbasis evidence lebih kuat dalam kebijakan pertanian

kabupaten. Kolaborasi dengan TNI (Kodim 0209/LB), Polbangtan Medan, ICRAF, MAFI, dan kampus Universitas Labuhanbatu menunjukkan model lintas sektor—publik, militer, akademik—dalam mengatasi tantangan lahan dan produksi.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pertanian Labuhan Batu Utara memiliki beberapa tantangan utama serta peluang, yakni sebagai berikut:

- a. Tantangan utama meliputi:
 1. Alih fungsi lahan sawah karena irigasi kurang memadai
 2. Ketergantungan bibit dari luar daerah
 3. Kualitas hidup petani kecil yang memerlukan perbaikan pendapatan dan akses teknologi
- b. Peluang yang bisa dikembangkan:
 1. Penangkaran benih lokal dan lembaga penelitian bibit
 2. Revitalisasi infrastruktur irigasi mikro dan pengembangan alsintan
 3. Penguatan kelembagaan pertanian berbasis kelompok dan brigade pangan
 4. Kolaborasi riset untuk meningkatkan kualitas sawit rakyat dan potensi ekspor/regional

Sejarah Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara adalah perjalanan panjang sejak bagian dari Labuhan Batu, melalui pemekaran administratif tahun 2008, restrukturisasi kelembagaan, hingga upaya modernisasi sektor pertanian. Penunjukan tokoh visioner seperti drh.

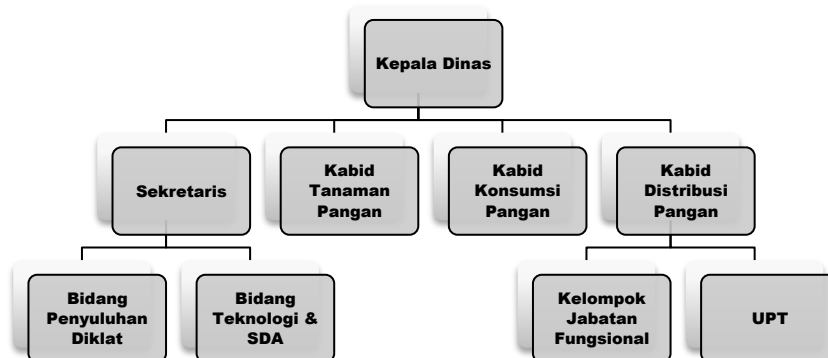
Sudarija di era 2022 mempercepat kolaborasi dan inovasi — dari optimalisasi lahan rawa, peremajaan kelapa sawit rakyat, pelibatan brigade pangan, hingga panen jagung di lahan publik.

Meskipun menghadapi tantangan klasik seperti alih fungsi lahan, irigasi yang belum maksimal, dan ketergantungan bibit, Dinas Pertanian Labura sedang bergerak ke arah mandiri dan teknologi modern. Visi untuk menjadikan Labura “hebat” dengan SDM cerdas, sejahtera, dan religius semakin nyata melalui program konkret, riset kolaboratif, dan sinergi lintas sektor. Kedepannya, fokus pada kelembagaan bibit lokal, sarana irigasi, digitalisasi penyuluhan, serta penguatan regenerasi petani menjadi kunci bagi kemajuan sektor pertanian di Labuhan Batu Utara.

a. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara.



Berikut ini penjabaran **struktur organisasi** dan **tugas pokok/fungsi** Dinas Pertanian Kabupaten Labuhan Batu Utara:

1. Kepala Dinas

- Membantu Bupati mengawasi pelaksanaan kebijakan pertanian, penyuluhan, kehutanan, dan ketahanan pangan di daerah.
- Tugas mencakup perencanaan, koordinasi, evaluasi, pembinaan administrasi, dan supervisi.

2. Sekretariat

- Mengelola administrasi umum, kepegawaian, keuangan, dan perumusan program kegiatan.

3. Bidang Penyuluhan & Diklat

- Membangun kelembagaan petani melalui pendidikan, pelatihan, dan pendampingan.
- Mensinergikan penyuluhan lapangan (lap. BP2K) dan fasilitasi kelompok tani.

4. Bidang Teknologi & SDA

- Mendorong penerapan inovasi teknologi pertanian.
- Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam dan pengembangan agribisnis.

5. Kabid / Bidang Kewaspadaan & Konsumsi Pangan

- Memantau mutu, keamanan, dan masa layak pangan untuk konsumsi masyarakat.

6. Bidang Ketersediaan & Distribusi Pangan

- Menjamin ketersediaan bahan pangan, serta pengaturan distribusi dan informasi harga.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

- Mendukung tugas teknis sesuai keahlian—seperti penyuluh, analis, dan lainnya.

8. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

- Implementasi langsung layanan pertanian di tingkat kecamatan/petani.

9. Tugas Penting Lainnya

- Mengeluarkan izin usaha/jasa di bidang perkebunan dan pertanian.
- Menyusun laporan kerja dan administrasi program, serta pelaksanaan perintah atasan .
- Menjamin asuransi usaha tani, penerbitan surat izin, dan jemput bola dalam pelayanan publik.

Tabel 4.1

Elemen	Fungsi & Tugas
Struktur	Kepada Dinas → Sekretariat (3 sub-bagian) → 4 Bidang → KJF & UPTB
Fokus utama	Penyuluhan, Teknologi, Kewaspadaan Pangan, Distribusi
Layanan	Izin usaha pertanian, program pelatihan dan penyuluhan, monitoring pangan
Administrasi	Pengelolaan kepegawaian, keuangan, program, pelaporan

2. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini jumlah responden adalah sebanyak 30 orang karyawan di Dinas Pertanian Labuhan Batu Utara. Adapun karakteristik responden yang diambil adalah usia, jenis kelamin serta pendidikan terakhir pegawai tersebut. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-40 Tahun	9	30.0	30.0	30.0
	40-50 Tahun	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan distribusi Responden menurut kelompok usia pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa kelompok usia 32 tahun terdapat 2 pegawai dengan persentase 6.67%, Kelompok usia 34 tahun terdapat 4 pegawai dengan persentase 13.33%, Kelompok usia 38 tahun terdapat 6 pegawai dengan persentase 20.0%, dan kelompok usia 39-49 tahun sebanyak 18 pegawai dengan persentase 60.0%.

b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	73.3	73.3	73.3
	Perempuan	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data tabel 4.3 mengenai pembagian jumlah jenis kelamin responden, penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 22 orang (73.3%) dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 8 orang (26.7%) dari jumlah keseluruhan responden. Dalam hal ini yang menjadi responden penelitian didominasi oleh laki-laki daripada perempuan. Karena berdasarkan Laporan Kinerja Dinas Pertanian tahun 2022 menunjukan bahwa pegawai laki-laki lebih

banyak daripada pegawai perempuan, sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian yang didominasi oleh laki-laki.

c. **Karateristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir yang ditempuh pegawai Kantor Dinas Pertanian Labuhanbatu Utara dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Magister	1	3.3	3.3	3.3
	Sarjana	28	93.3	93.3	96.7
	SMA	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.4 mengenai pembagian jumlah tingkat pendidikan terakhir responden, penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat ada sebanyak 1 orang (3.33%) dari jumlah keseluruhan responden, Sarjana sebanyak 28 orang (93.33%) dan Magister sebanyak 1 orang (3.33%) dari jumlah keseluruhan responden. Data di atas juga menunjukkan bahwa responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana lebih dominan daripada responden dengan latar belakang lainnya.

d. **Karakteristik berdasarkan lama bekerja**

Hasil Penelitian memperoleh tentang seberapa lama pegawai Kantor Dinas Pertanian telah bekerja untuk kantor tersebut, dan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

		LamaBekerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1-10 Tahun	5	16.7	16.7	16.7
	11-25 Tahun	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan distribusi Responden menurut Lama Bekerja pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa kelompok Lama Bekerja 9 tahun terdapat 4 pegawai dengan persentase 13.33%, kelompok Lama Bekerja 12 tahun terdapat 4 pegawai dengan persentase 13.33%, kelompok Lama Bekerja 13 tahun sebanyak 3 pegawai dengan persentase 10.0%, kelompok Lama Bekerja 14 tahun sebanyak 5 pegawai dengan persentase 16,67%, kelompok Lama Bekerja 15 tahun sebanyak 3 pegawai dengan persentase 10,0%, kelompok Lama Bekerja 16 tahun sebanyak 4 pegawai dengan persentase 13,33%, dan kelompok Lama Bekerja 22 tahun sebanyak 7 pegawai dengan persentase 23,33%.

3. Deskriptif Variabel Penelitian

a. Deskriptif Jawaban Variabel Manajemen Bakat(X_1)

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Manajemen Bakat

(X₁) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Manajemen Bakat (X₁)

NO.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya rasa faktor pendidikan saya sesuai dengan posisi yang ditempatkan.	0	0	1	3.3	1	3.3	12	40	16	53.3	30	100
2	Saya yakin dapat memberikan kontribusi positif dalam posisi ini.	0	0	0	0	5	16.7	12	40	13	43.3	30	100
3	Tujuan program pengembangan jelas dan relevan dengan kebutuhan saya	0	0	0	0	6	20	13	43.3	11	36.7	30	100
4	Materi program mudah dipahai dan aplikatif.	0	0	4	13.3	4	13.3	10	33.3	12	40	30	100
5	Informasi tentang posisi yang dilamar jelas dan lengkap.	0	0	2	6.7	5	16.7	12	40	11	36.7	30	100
6	Komunikasi selama proses seleksi baik dan tepat waktu.	0	0	1	3.3	8	26.7	12	40	9	30	30	100

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Manajemen Bakat pada pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (Tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (Netral), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 16 orang dengan persentase 53.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 5

orang dengan Persentase 16.7% (Netral), terdapat 12 orang dengan Persentase 40% (Setuju), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 4 Orang dengan persentase 13.3% (Tidak Setuju), terdapat 4 orang dengan persentase 13.3% (Netral), terdapat 10 orang dengan persentase 33.3% (Setuju), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 2 orang dengan persentase 6.7% (Tidak Setuju), terdapat 5 Orang dengan perentase 16.7% (Netral), terdapat 12 Orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (tidak setuju), terdapat 8 Orang dengan perentase 26.7% (Netral), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (Sangat Setuju).

b. Deskkriptif Jawaban Variabel Manajemen Pengetahuan (X₂)

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Manajemen Pengetahuan (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Manajemen Pengetahuan (X₂)

NO.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Proses penciptaan pengetahuan baru didorong dan difasilitasi.	0	0	0	0	7	23.3	13	43.3	10	33.3	30	100
2	Sumber daya yang dibutuhkan untuk proses pengetahuan tersedia dan memadai.	0	0	0	0	11	36.7	8	26.7	11	36.7	30	100
3	Saya merasa dihargai sebagai individu di tempat kerja ini.	0	0	1	3.3	6	20	14	46.7	9	30	30	100
4	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	0	0	0	0	5	16.7	14	46.7	11	36.7	30	100
5	Teknologi yang tersedia di tempat kerja saya memadai untuk menyelesaikan tugas saya.	0	0	0	0	8	27.6	12	41.4	9	31	30	100
6	Saya terlatih untuk menggunakan teknologi yang tersedia.	0	0	1	3.3	7	23.3	15	50	7	23.3	30	100

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Manajemen Pengetahuan pada pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Setuju), terdapat 10 orang dengan persentase 33.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 11 orang dengan Persentase 36.7% (Netral), terdapat 8 orang dengan Persentase 26.7% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan Persentase 3.3% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 5 orang dengan persentase 16.7% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju) .

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 8 Orang dengan perentase 27.6% (Netral), terdapat 7 Orang dengan persentase 23.3% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 31% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (tidak setuju), terdapat 7 Orang dengan perentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan persentase 50% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Sangat Setuju).

c. Hasil Deskriptif Jawaban Variabel Pengalaman Kerja (X_3)

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Pengalaman Kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja (X_3)

NO.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi karyawan dengan masa kerja yang berbeda	0	0	0	0	7	23.3	15	50	8	26.7	30	100
2	Saya merasa pengalaman saya selama bekerja disini dihargai	0	0	0	0	7	23.3	15	50	8	26.7	30	100
3	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	0	0	0	0	6	20	15	50	9	30	30	100
4	Saya merasa memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	0	0	0	0	6	20	13	43.3	11	36.7	30	100
5	Jika ada peralatan baru, saya merasa mampu mempelajari cara penggunaannya dengan cepat	0	0	0	0	9	31	13	44.8	7	24.1	30	100
6	Saya merasa nyaman dalam menangani peralatan kerja tanpa resiko kesalahan atau kecelakaan	0	0	1	3.3	10	33.3	12	40	7	23.3	30	100

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Pengalaman Kerja pada pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan persentase 50% (Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 26.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 7 orang dengan Persentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan Persentase 50% (Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 26.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang

dengan persentase 20% (Netral), terdapat 15 orang dengan persentase 50% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju) .

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0%(tidak setuju), terdapat 9 Orang dengan persentase 31% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 44.8% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 24.1% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (Tidak Setuju), terdapat 10 Orang dengan persentase 33.3% (Netral), terdapat 12 Orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Sangat Setuju).

d. Hasil Deskriptif Jawaban Variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi tanggapan responden mengenai jawaban variabel Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total	
		1		2		3		4		5			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang sulit	0	0	0	0	7	23.3	14	46.7	9	30	30	100
2	Saya mampu beradaptasi dengan	0	0	0	0	7	23.3	15	50	8	26.7	30	100

	perubahan lingkungan kerja												
3	Saya secara efektif mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja	0	0	0	0	5	16.7	14	46.7	11	36.7	30	100
4	Saya menerapkan target yang jelas dan terukur untuk mencapai hasil yang lebih baik	0	0	0	0	8	26.7	13	44.8	8	27.6	30	100
5	Saya merasa termotivasi untuk datang bekerja setiap hari	0	0	2	6.9	5	17.2	15	51.7	7	24.1	30	100
6	Saya merasa rekan kerja saya mendukung dan membantu saya	0	0	0	0	6	20	17	56.7	7	23.3	30	100
7	Saya secara teratur menetapkan tujuan pengembangan diri	0	0	0	0	7	23.3	14	46.7	9	30	30	100
8	Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan diri saya sendiri	0	0	0	0	2	6.7	17	56.7	11	36.7	30	100
9.	Produk/pelayanan memiliki kualitas yang baik	0	0	0	0	6	20	12	40	12	40	30	100
10.	Produk/pelayanan memberikan rasa aman dan nyaman	0	0	1	3.3	6	20	12	40	11	36.7	30	100

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa jawaban Responden terhadap variabel Produktivitas Kinerja Pegawai pada pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 7 orang dengan Persentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan Persentase 50% (Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 26.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 5 orang

dengan persentase 16.7% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 26.7% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 44.8% (Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 27.6% (Sangat Setuju) .

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 2 orang dengan persentase 6.9% (Tidak Setuju), terdapat 5 Orang dengan persentase 17.2% (Netral), terdapat 15 Orang dengan persentase 51.7% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 24.1% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (tidak setuju), terdapat 6 Orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 17 orang dengan persentase 56.7% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 7 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 1.3% (Tidak Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 8 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 2 orang dengan persentase 6.7% (Netral), terdapat 11 orang dengan persentase 56.7% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 9 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 10 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

4. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat menggunakan *pearson correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikan, yaitu dibawah 0.05 atau 5%. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid;
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil pengolahan data untuk pengujian uji validitas penelitian ini, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Manajemen Bakat (X₁)

No item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0.719	0.361	Valid
P2	0.702	0.361	Valid
P3	0.954	0.361	Valid
P4	0.906	0.361	Valid
P5	0.908	0.361	Valid
P6	0.832	0.361	Valid

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Manajemen Pengetahuan (X₂)

No item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
P1	0.935	0.361	Valid
P2	0.863	0.361	Valid
P3	0.884	0.361	Valid
P4	0.935	0.361	Valid
P5	0.848	0.361	Valid
P6	0.788	0.361	Valid

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X₃)

No item	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
P1	0.836	0.361	Valid
P2	0.875	0.361	Valid
P3	0.891	0.361	Valid
P4	0.881	0.361	Valid
P5	0.880	0.361	Valid
P6	0.817	0.361	Valid

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0.805	0.361	Valid
P2	0.828	0.361	Valid
P3	0.901	0.361	Valid
P4	0.877	0.361	Valid
P5	0.763	0.361	Valid
P6	0.786	0.361	Valid
P7	0.797	0.361	Valid
P8	0.899	0.361	Valid
P9	0.830	0.361	Valid
P10	0.671	0.361	Valid

Berdasarkan data di atas, hasil uji validitas dari masing-masing instrumen pernyataan pada variabel Manajemen Bakat (X_1), Manajemen Pengetahuan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), dan Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) mempunyai kriteria yang valid, dengan mengambil signifikansi 5% (0.05) dan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel. Oleh karena itu masing-masing instrumen pernyataan pada variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dapat dipercaya.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018:45-46) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan unu statistic *cronbach alpha*.

Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha* nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relative koefisien jika dilakukan pengukuran ulang.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Manajemen Bakat (X1)	0.914	<i>Reliable</i>
2.	Manajemen Pengetahuan (X2)	0.937	<i>Reliable</i>
3.	Pengalaman Kerja (X3)	0.930	<i>Reliable</i>
4.	Produktivitas kinerja pegawai (Y)	0.935	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel adalah melebihi dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dari kuesioner bersifat reliabel dan setiap butir pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten. Maka bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang digunakan dalam analisis regresi linier untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar model regresi. Pengujian ini penting dilakukan agar hasil estimasi model dapat diinterpretasikan dengan benar dan tidak biasa.

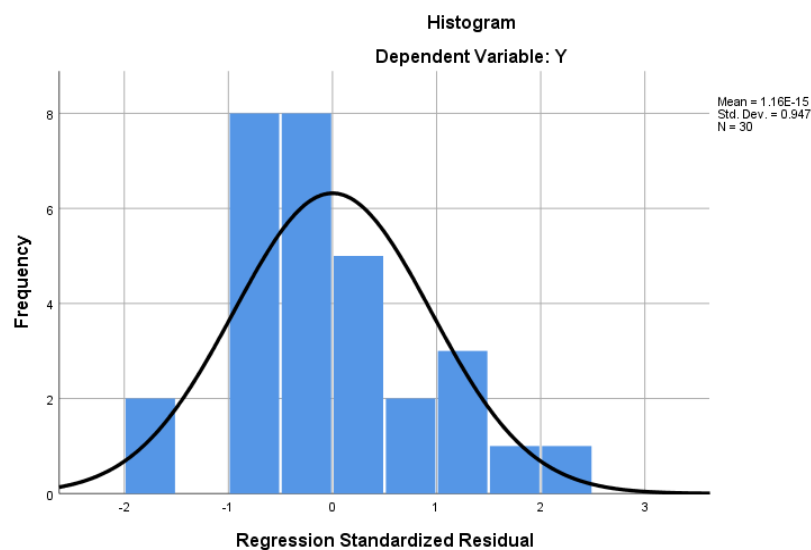
Menurut Ghozali (2019), uji asumsi klasik bertujuan untuk menghindari penyimpangan dalam model regresi yang dapat menyebabkan hasil analisis menjadi tidak valid. Adapun beberapa jenis uji asumsi klasik yang umum dilakukan adalah:

a. Uji Normalitas

1) Hasil Uji Normalitas Histogram

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki berdistribusi normal dan mendekati normal.

Gambar 4.2
Uji Normalitas



Data Diolah SPSS 26 Tahun 2025

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa data yang normal memiliki bentuk seperti lonceng. Karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi asumsi normal.

2) Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov –Smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Jika nilai Signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal

Jika nilai Signifikansi < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Uji Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46397249
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.095
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Data Diolah SPSS 26 Tahun 2025

Berdasarkan dari tabel 4.15 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diketahui nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3) Uji Normalitas P PLOT (*Probability Plot*)

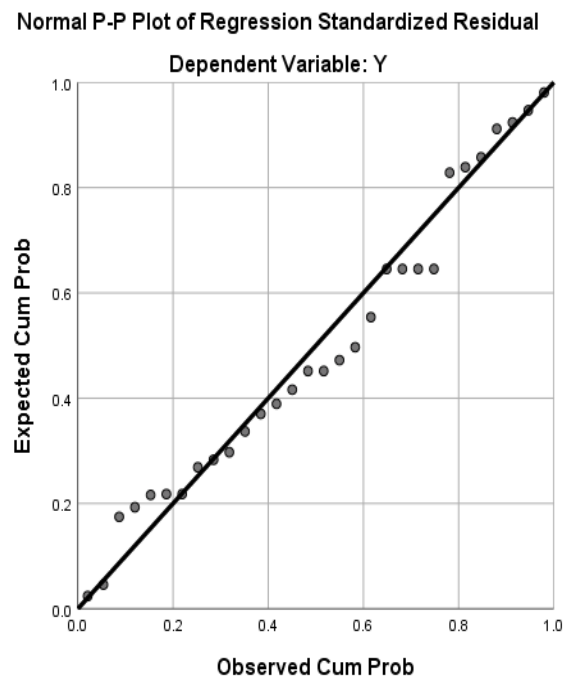
Bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Data dikatakan terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- b) Sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal, jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Berikut adalah gambar hasil uji normalitas P-P Plot :

Gambar 4.3
P-P Plot



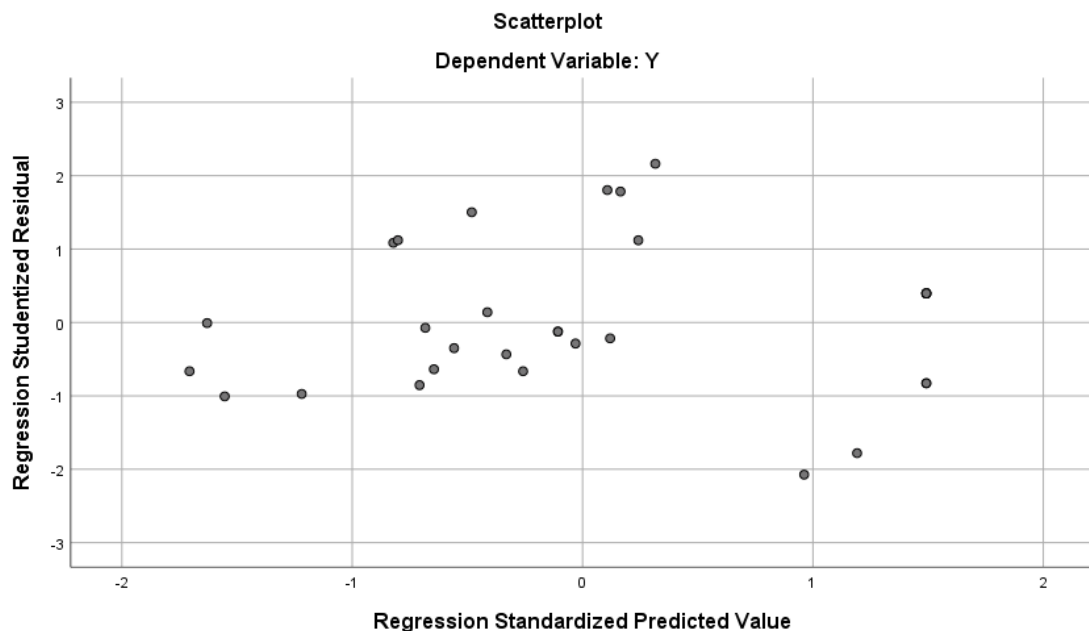
Data Diolah SPSS 26 Tahun 2025

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji Heteroskedastisitas merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan dengan pada regresi linear. Apabila asumsi Heteroskedastisitas terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai pengamatan.

Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual digunakan untuk melihat apakah data memenuhi asumsi homoskedastisitas dan linearitas pada model regresi.

Berdasarkan scatterplot yang dihasilkan:

- Titik-titik residual menyebar secara acak dan merata di sekitar garis horizontal (nilai residual = 0).
- Tidak terdapat pola tertentu (seperti membentuk kurva U atau V).
- Ini menunjukkan bahwa varian residual adalah konstan dan hubungan antara variabel independen dan dependen adalah linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan tidak dapat diinterpretasikan secara tepat.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai Tolerance < 0,10 mengindikasikan adanya multikolinearitas tinggi.
- Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 4.16
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.467	3.206		1.705	.100		
	X1	.416	.281	.295	1.478	.151	.164	6.093
	X2	.218	.355	.150	.614	.545	.109	9.192
	X3	.818	.221	.532	3.695	.001	.315	3.174

Data Diolah SPSS 26 Tahun 2025

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance

- 1) Tolerance > 0.1 Maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Tolerance < 0.1 Maka terjadi multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF :

- 1) VIF < 10 Maka tidak terjadi Multikolinearitas
- 2) VIF > 10 Maka terjadi Multikolinearitas

Dari tabel 4.16 Uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai Manajemen Bakat yaitu $0.164 > 0.1$, maka tidak terjadi multikolinearitas, diketahui nilai Manajemen Pengetahuan yaitu $0.109 > 0.1$, maka tidak terjadi Multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance Pengalaman Kerja yaitu $0.315 > 0.1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan Uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari Manajemen Bakat yaitu $6.093 < 10$, Nilai VIF dari Manajemen Pengetahuan yaitu $9.192 < 10$. nilai VIF dari Pengalaman Kerja yaitu $3.174 < 10$.

6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda, analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Pengalaman Kerja,) terhadap variabel bebas (Produktivitas Kinerja Pegawai) secara bersama sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Adapun hasil analisisnya berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.467	3.206		1.705	.100
	X1	.416	.281	.295	1.478	.151
	X2	.218	.355	.150	.614	.545
	X3	.818	.221	.532	3.695	.001

a. Dependent Variable: Y

Data diolah SPSS 26, 2025

Hasil pengelolaan SPSS dapat diketahui persamaan koefesien regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 5.467 + 0.416X_1 + 0.218 X_2 + 0.818X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta 5.467 menunjukkan bahwa terdapat penurunan Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara ketika variabel bebas (Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Pengalaman Kerja) yang mempengaruhi dianggap 0 (tidak ada)
- 2) Manajemen Bakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai dengan koefesien regresi sebesar 0.416 artinya apabila Manajemen Bakat naik 0.416, maka Produktivitas Kinerja Pegawai juga naik sebesar 0.416.
- 3) Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai dengan koefesien regresi sebesar 0.218

artinya apabila Manajemen Bakat 0.218, maka Produktivitas Kinerja Pegawai juga naik sebesar 0.218.

- 4) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.818 artinya apabila Pengalaman Kerja 0.818, maka Produktivitas Kinerja Pegawai juga naik sebesar 0.818.

7. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data penelitian yang dikumpul baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1, X_2, X_3) yang diolah dengan bantuan program SPSS Uji signifikan simultan (Uji -f) dan uji signifikan parsial (uji-t) sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.467	3.206		1.705	.100
	X1	.416	.281	.295	1.478	.151
	X2	.218	.355	.150	.614	.545
	X3	.818	.221	.532	3.695	.001

a. Dependent Variable: Y

Data diolah oleh SPSS 26, 2025

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Adapun kriteria pengujian adalah:

- Jika nilai Sig. (p-value) $< 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai Sig. $\geq 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Interpretasi:

1. X1 (Manajemen Bakat)

- Nilai $t = 1.478$
- Sig. = 0.151
- Karena nilai Sig. $> 0,05$, maka X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

2. X2 (Manajemen Pengetahuan)

- Nilai $t = 0.614$
- Sig. = 0.545
- Karena nilai Sig. $> 0,05$, maka X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

3. X3 (Pengalaman Kerja)

- Nilai $t = 3.695$
- Sig. = 0.001
- Karena nilai Sig. $< 0,05$, maka X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama atau secara serempak (simultan) berpengaruh terhadap variabel (Y), Hasil uji f sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.636	3	286.879	42.364	.000 ^b
	Residual	176.064	26	6.772		
	Total	1036.700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Interpretasi Hasil:

- Nilai F hitung sebesar 42.364.
- Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000.
- Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya model regresi memiliki pengaruh yang signifikan.
- Jika $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya model regresi tidak signifikan.

Karena nilai $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa:

Secara simultan, variabel manajemen bakat (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan pengalaman kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen secara signifikan. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menganalisis dan memprediksi produktivitas kinerja pegawai berdasarkan ketiga faktor tersebut.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh Variabel Bebas yaitu Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Pengalaman Kerja (X) dan Variabel Terikat yaitu Produktivitas Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang ditunjukkan dengan persentase, Hasil Koefisien Determinasi Sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.811	2.60224
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.830. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 83,0% variasi atau perubahan dalam variabel

dependen (Y), yaitu produktivitas kinerja pegawai, dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model ini, yaitu manajemen bakat (X1), manajemen pengetahuan (X2), dan pengalaman kerja (X3).

Sementara itu, sisanya sebesar 17,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini, seperti faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, sistem reward, dan faktor eksternal lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.811 memperkuat bahwa model regresi ini tetap kuat dan stabil meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan jumlah sampel yang digunakan. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum, model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.911 juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (X1, X2, dan X3) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

B. Pembahasan

1. Pembahasan Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai

Pada variabel Manajemen Bakat berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai, berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Profesionalisme diketahui pada pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (Tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3%

(Netral), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 16 orang dengan persentase 53.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 5 orang dengan Persentase 16.7% (Netral), terdapat 12 orang dengan Persentase 40% (Setuju), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 4 Orang dengan persentase 13.3% (Tidak Setuju), terdapat 4 orang dengan persentase 13.3% (Netral), terdapat 10 orang dengan persentase 33.3% (Setuju), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Sangat Setuju) .

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 2 orang dengan persentase 6.7% (Tidak Setuju), terdapat 5 Orang dengan persentase 16.7% (Netral), terdapat 12 Orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (tidak setuju), terdapat 8 Orang dengan persentase 26.7% (Netral), terdapat 12 orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (Sangat Setuju).

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial variable untuk variabel Manajemen Bakat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.478 > 1.705$) dengan nilai signifikan $0.151 < 0.05$, maka secara parsial variabel Manajemen Bakat tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis tidak diterima.

2. Pembahasan Manajemen Pengetahuan Tim terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai

Pada variabel Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai, berdasarkan jawaban responden terhadap variabel Manajemen Pengetahuan pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Setuju), terdapat 10 orang dengan persentase 33.3% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju),

terdapat 11 orang dengan Persentase 36.7% (Netral), terdapat 8 orang dengan Persentase 26.7% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan Persentase 3.3% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 5 orang dengan persentase 16.7% (Netral), terdapat 14 orang dengan persentase 46.7% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju) .

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 8 Orang dengan perentase 27.6% (Netral), terdapat 7 Orang dengan persentase 23.3% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 31% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (tidak setuju), terdapat 7 Orang dengan perentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan

persentase 50% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Sangat Setuju).

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial Untuk variabel Manajemen Pengetahuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.614 > 1.705$) dengan nilai signifikan $0.545 < 0.05$, maka secara parsial variabel Manajemen Pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis tidak diterima.

3. Pembahasan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai

Pada variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai, pada pernyataan nomor 1 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan presentase 0% (Tidak setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan persentase 50% (Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 26.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 2 terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju) terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 7 orang dengan Persentase 23.3% (Netral), terdapat 15 orang dengan Persentase 50% (Setuju), terdapat 8 orang dengan persentase 26.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 3 terdapat 0 orang dengan perentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 0 orang dengan Persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 15 orang dengan persentase 50% (Setuju), terdapat 9 orang dengan persentase 30% (sangat setuju).

Pada pernyataan nomor 4 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat tidak setuju), terdapat 0 Orang dengan persentase 0% (Tidak Setuju), terdapat 6 orang dengan persentase 20% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 43.3% (Setuju), terdapat 11 orang dengan persentase 36.7% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 5 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (sangat tidak setuju), terdapat 0 orang dengan persentase 0%(tidak setuju), terdapat 9 Orang dengan perentase 31% (Netral), terdapat 13 orang dengan persentase 44.8% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 24.1% (Sangat Setuju).

Pada pernyataan nomor 6 terdapat 0 orang dengan persentase 0% (Sangat Tidak Setuju), terdapat 1 orang dengan persentase 3.3% (Tidak Setuju), terdapat 10 Orang dengan perentase 33.3% (Netral), terdapat 12 Orang dengan persentase 40% (Setuju), terdapat 7 orang dengan persentase 23.3% (Sangat Setuju).

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial Untuk variabel Pengalaman Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.695 > 1.705$) dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$, maka secara parsial dan signifikan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif

terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara. Maka dengan demikian hipotesis diterima.

4. Pembahasan Pengaruh Secara Simultan Dan Pengaruh Kontribusi Variabel Bebas (X) Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel bebas (Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Pengalaman Kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 42.364 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2.98. dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$

Rumusnya : $df_2 = n - k - 1$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X (bebas)

Dikurang 1 untuk konstanta (intersep β_0)

n = 30 (sampel)

k = 3 (variabel X)

Maka: $df_2 = 30 - 3 - 1 = 26$

Besarnya pengaruh kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 83.0% berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara yang dipengaruhi oleh Manajemen Bakat, Manajemen Pengetahuan, Pengalaman Kerja sedangkan sisanya sebesar 17.0% dipengaruhi variabel lain yang tidak teliti.