

Transformasi Manajemen Kinerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas serta Swasembada Pangan di Sektor Pertanian

Muhammad Akbar^{a*}, Dedy Darmawan^b, Syifi Fauziyah^c

^{a,b,c} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, email akbar@stiewidyapraja.ac.id

*Corresponding Author: akbar@stiewidyapraja.ac.id

INFO ARTIKEL

Keywords:

Training, Extension Service Quality, Productivity, Food Self-Sufficiency, PLS-SEM

Kata Kunci:

Pelatihan, Kualitas Penyuluhan, Produktivitas, Swasembada Pangan, PLS-SEM

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training effectiveness and the quality of extension services on farmers' productivity and their contribution to achieving food self-sufficiency. A quantitative approach was employed using a survey of trained farmers, and data were analyzed through Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that effective training and high-quality extension services play an essential role in improving farmers' productivity. Furthermore, productivity significantly contributes to enhancing regional food self-sufficiency performance. These results suggest that capacity-building interventions, including structured training programs and responsive extension services, are crucial in strengthening local food security. Overall, the study highlights the importance of reinforcing extension systems and farmer empowerment strategies to support sustainable progress toward food self-sufficiency.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas pelatihan dan kualitas layanan penyuluhan terhadap produktivitas petani serta kontribusinya dalam mendukung capaian swasembada pangan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap petani binaan dan analisis data dilakukan melalui pemodelan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dan kualitas layanan penyuluhan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas petani. Selain itu, produktivitas terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan capaian swasembada pangan di tingkat wilayah. Temuan ini mengindikasikan bahwa intervensi peningkatan kapasitas petani melalui program pelatihan yang terstruktur dan layanan penyuluhan yang responsif dapat

memperkuat ketahanan pangan daerah. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan sistem penyuluhan dan strategi pemberdayaan petani sebagai upaya berkelanjutan untuk mendukung pencapaian swasembada pangan..

PENDAHULUAN

Sektor pertanian memiliki peranan strategis dalam mendukung stabilitas ekonomi nasional, terutama dalam pemenuhan kebutuhan pangan dan penguatan ketahanan pangan. Di tengah tuntutan global terhadap peningkatan produktivitas dan kemandirian pangan, Indonesia masih menghadapi tantangan berupa rendahnya efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor pertanian. Menurut Food and Agriculture Organization (FAO, 2022), produktivitas tenaga kerja pertanian di negara berkembang cenderung stagnan akibat lemahnya adaptasi teknologi dan rendahnya kualitas manajemen kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi manajemen kinerja pegawai menjadi kebutuhan mendesak untuk menjamin terwujudnya peningkatan produktivitas pertanian dan pencapaian swasembada pangan.

Di tingkat operasional, sistem manajemen kinerja pada sektor pertanian masih menghadapi tantangan seperti perencanaan kerja yang tidak terstruktur, penggunaan teknologi informasi yang belum optimal, serta keterbatasan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan kebijakan. Berbagai studi menyebutkan bahwa perubahan struktur organisasi, penerapan teknologi, dan perubahan perilaku individu merupakan komponen penting dalam transformasi manajemen modern (Menda et al., 2018). Namun implementasi komponen tersebut di sektor pertanian Indonesia masih belum merata. Di sisi lain, produktivitas tenaga kerja pertanian yang seharusnya menjadi penggerak utama peningkatan produksi, sering terkendala oleh aspek kemampuan, efisiensi, mutu kerja, serta semangat kerja (Hulu, 2022). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan sektor pertanian dan kapasitas aktual SDM yang dimiliki.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah maupun sektor pertanian. Penelitian yang pernah dilakukan oleh penulis, misalnya mengenai pengaruh motivasi individu terhadap kinerja pegawai (Akbar, 2022) dan pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai (Akbar, 2023), menunjukkan bahwa faktor manajerial memiliki peran signifikan dalam menentukan capaian kinerja. Namun demikian, studi terdahulu masih berfokus pada aspek kinerja individu dan belum mengaitkan transformasi manajemen dengan produktivitas tenaga kerja dan dampaknya terhadap swasembada pangan. Selain itu, penelitian mengenai swasembada pangan umumnya hanya menyoroti kebijakan produksi, harga, distribusi, dan impor (Dewi, 2019), tanpa memasukkan

variabel manajerial sebagai determinan penting. Senjangan inilah yang menjadi dasar utama dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kebutuhan mendesak untuk menganalisis bagaimana transformasi manajemen kinerja pegawai dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta kontribusinya terhadap swasembada pangan. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjawab tiga pertanyaan utama: (1) apakah transformasi manajemen kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sektor pertanian; (2) apakah produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap upaya pencapaian swasembada pangan; dan (3) apakah produktivitas tenaga kerja memediasi hubungan antara transformasi manajemen kinerja pegawai dan pencapaian swasembada pangan.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas kajian manajemen kinerja ke dalam konteks sektor pertanian, serta mengintegrasikan transformasi manajemen, produktivitas tenaga kerja, dan swasembada pangan dalam satu model yang komprehensif. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah, dinas pertanian, dan lembaga penyuluhan untuk merancang kebijakan manajemen kinerja yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas serta pencapaian swasembada pangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur manajemen dan kebijakan publik, tetapi juga memberikan dampak yang relevan bagi pembangunan ekonomi dan bisnis di sektor pertanian.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Sumber Daya dan Kapabilitas (*Resource-Based View / RBV*)

Resource-Based View (RBV) menyatakan bahwa sumber daya dan kapabilitas internal organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Barney, 1991; Grant, 2019). Dalam konteks sektor pertanian, kemampuan organisasi—termasuk SDM, teknologi, dan struktur kerja—menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan program pembangunan pertanian. Transformasi manajemen, seperti perubahan struktur organisasi, penerapan teknologi, serta penyesuaian perilaku individu, memperkuat kapabilitas internal sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, transformasi manajemen dipandang sebagai upaya memperkuat resource base organisasi agar lebih adaptif menghadapi tuntutan peningkatan produksi menuju swasembada pangan.

Model *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO) dalam Manajemen SDM

Model AMO menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila

organisasi mampu membangun tiga elemen utama, yaitu kemampuan (Ability), motivasi (Motivation), dan kesempatan (Opportunity) untuk bekerja secara optimal (Appelbaum et al., 2000; Jiang et al., 2020). Dalam penelitian ini, transformasi manajemen dipahami sebagai mekanisme organisasi untuk memperbaiki aspek A–M–O melalui penerapan teknologi pertanian, restrukturisasi kerja, dan pengembangan individu. Transformasi tersebut meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi baru, mendorong motivasi melalui perubahan sistem kerja yang lebih efektif, dan menyediakan kesempatan yang lebih besar bagi pegawai untuk berkontribusi dalam proses produksi. Ketiga aspek ini berpengaruh langsung terhadap produktivitas tenaga kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian swasembada pangan.

Transformasi Manajemen Kinerja Pegawai (TM)

Transformasi manajemen kinerja pegawai merupakan proses perubahan sistemik dalam organisasi yang mencakup perubahan struktur organisasi, integrasi teknologi, dan perubahan perilaku individu. Menda et al. (2018) menjelaskan bahwa transformasi manajemen tidak hanya berfokus pada penyusunan ulang struktur, tetapi juga pada peningkatan kapabilitas individu dan pemanfaatan teknologi untuk mempercepat proses kerja.

Transformasi manajemen sangat penting mengingat perubahan lingkungan kerja, digitalisasi layanan, serta meningkatnya tuntutan efektivitas pelayanan. Studi terbaru menunjukkan bahwa perubahan teknologi dan modernisasi manajemen meningkatkan efisiensi dan motivasi pegawai sektor publik (Sari et al., 2021; Prabowo & Nugroho, 2022). Transformasi ini juga terbukti mendorong peningkatan efektivitas kerja melalui adaptasi struktur organisasi dan peningkatan komitmen individu terhadap perubahan.

Digitalisasi dan penggunaan teknologi tepat guna menjadi unsur penting dalam mendukung produktivitas. FAO (2022) menegaskan bahwa transformasi tata kelola dan peningkatan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan teknologi baru merupakan prasyarat peningkatan produktivitas tenaga kerja pertanian.

Produktivitas Tenaga Kerja (PTK)

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran kemampuan pekerja menghasilkan output secara efektif dan efisien. Hulu (2022), mengacu pada konsep dari Sutrisno, menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh kemampuan, semangat kerja, mutu kerja, pengembangan diri, dan efisiensi pemanfaatan sumber daya.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor pertanian dipengaruhi oleh penerapan teknologi, pelatihan, dan sistem manajemen yang baik (Simanjuntak et al., 2023). Selain itu, OECD–FAO (2023) menekankan bahwa peningkatan efisiensi tenaga kerja berperan langsung terhadap peningkatan kapasitas produksi pertanian, terutama di negara-negara berkembang.

Di Indonesia, sejumlah studi menegaskan bahwa peningkatan kompetensi petani, penyuluh, serta pegawai dinas pertanian sangat menentukan kualitas hasil pertanian (Rahmawati et al., 2021; Yusuf & Rachman, 2022). Hal ini relevan dengan kondisi Kabupaten Paser yang sedang fokus meningkatkan output pertanian melalui peningkatan kapasitas SDM pertanian.

Swasembada Pangan (SP)

Swasembada pangan merupakan kondisi terpenuhinya kebutuhan pangan dari produksi dalam negeri tanpa ketergantungan impor. Dewi (2019) menyatakan bahwa swasembada pangan dipengaruhi oleh kebijakan produksi, harga, distribusi, dan impor.

Laporan FAO (2023) dan OECD–FAO Agricultural Outlook (2023) menegaskan bahwa swasembada pangan tidak hanya bergantung pada faktor kebijakan, tetapi juga pada produktivitas tenaga kerja pertanian, efisiensi rantai pasok, serta adaptasi teknologi. Kebijakan yang mendukung harga komoditas, memperbaiki distribusi, dan mengatur impor secara tepat dapat mendorong peningkatan produksi lokal.

Pada level daerah seperti Kabupaten Paser, dukungan kebijakan pangan dan pertanian daerah berkontribusi pada pencapaian swasembada pangan melalui optimalisasi produksi lokal dan penguatan sistem distribusi.

Hubungan Antarvariabel

a. Transformasi Manajemen → Produktivitas Tenaga Kerja

Transformasi manajemen meningkatkan produktivitas melalui peningkatan struktur kerja, penggunaan teknologi baru, dan peningkatan adaptasi individu terhadap perubahan. Studi empiris terbaru menunjukkan hubungan signifikan antara transformasi organisasi dan peningkatan produktivitas pegawai (Sari et al., 2021; Prabowo & Nugroho, 2022). Implikasi untuk kabupaten Paser: teknologi pertanian, sistem informasi pertanian, serta modernisasi birokrasi daerah meningkatkan efektivitas kerja penyuluh, petani binaan, dan pegawai dinas.

H1: Transformasi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja sektor pertanian di Kabupaten Paser.

b. Produktivitas Tenaga Kerja → Swasembada Pangan

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi meningkatkan output pertanian dan memperkuat kemampuan daerah dalam memenuhi kebutuhan pangan lokal. OECD–FAO (2023) menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas merupakan faktor utama dalam mencapai ketahanan dan kemandirian pangan. Implikasinya bahwa semakin produktif tenaga kerja pertanian di Kabupaten Paser, semakin besar peluang daerah tersebut memberikan kontribusi terhadap swasembada pangan regional/nasional.

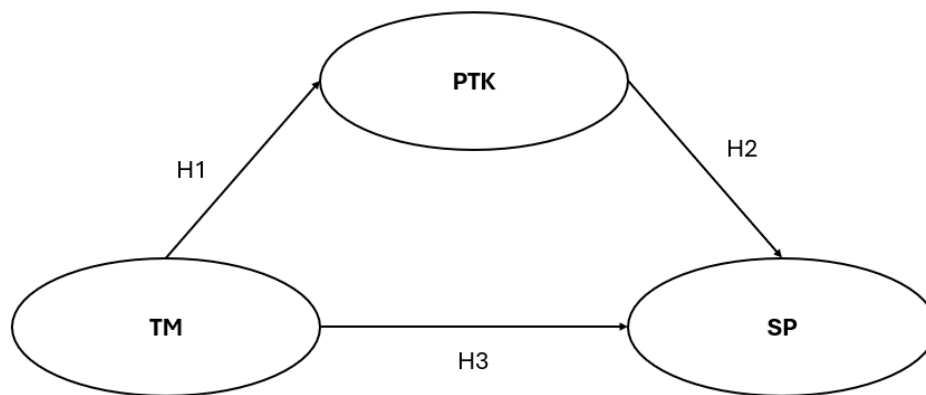
H2: Produktivitas Tenaga Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencapaian Swasembada Pangan di Kabupaten Paser.

c. Transformasi Manajemen → Swasembada Pangan (dengan Mediasi Produktivitas)

Transformasi manajemen tidak berpengaruh langsung terhadap swasembada pangan tanpa peningkatan produktivitas tenaga kerja. Literatur menunjukkan bahwa dampak perubahan manajerial terhadap hasil makro pertanian terjadi melalui peningkatan produktivitas (Simanjuntak et al., 2023; FAO, 2022).

H3: Transformasi Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap Swasembada Pangan melalui mediasi Produktivitas Tenaga Kerja.

Berdasarkan hipotesis-hipotesis ini, model penelitian empiris lebih lanjut dapat dikembangkan dan diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel transformasi manajemen, produktivitas tenaga kerja, dan swasembada pangan. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur, yang merupakan salah satu wilayah dengan aktivitas sektor pertanian yang cukup dominan. Populasi dalam penelitian ini meliputi pelaku sektor pertanian, yakni petani, penyuluh pertanian, dan pegawai dinas pertanian. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan **purposive sampling**, dengan kriteria yaitu responden yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi dan pengelolaan pertanian. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak **100 responden**, sesuai dengan rekomendasi minimal dalam analisis **Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)** yang membutuhkan ukuran sampel relatif kecil namun memenuhi kecukupan analisis model.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa kuisioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Instrumen kuisioner telah disusun berdasarkan indikator-indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu, yaitu Transformasi Manajemen dari Menda et al. (2018), Produktivitas Tenaga Kerja dari Sutrisno dalam Hulu (2022), serta Swasembada

Pangan dari Dewi (2019). Sebelum penyebaran, instrumen diuji validitas isi (content validity) melalui expert judgment untuk memastikan kesesuaian indikator dengan konstruk penelitian. Proses penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung (offline) kepada responden yang berada di wilayah penelitian.

Tabel .1 Variabel dan Indikator penelitian

No.	Latent Variable	Kode	Indikator	Referensi
1	Transformasi Manajemen (TM)	TM1	Perubahan struktur organisasi	Menda et al., 2018
		TM2	Perubahan teknologi	
		TM3	Perubahan individu	
2	Produktivitas Tenaga Kerja (PR)	PR1	Kemampuan kerja	Sutrisno dalam Hulu, 2022
		PR2	Peningkatan hasil kerja	
		PR3	Semangat kerja	
		PR4	Pengembangan diri	
		PR5	Mutu kerja	
		PR6	Efisiensi kerja	
3	Swasembada Pangan (SP)	SP1	Kebijakan produksi	Dewi, 2019
		SP2	Kebijakan harga	
		SP3	Kebijakan distribusi	
		SP4	Kebijakan impor	

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Analisis data dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model). Teknik SEM-PLS dipilih karena mampu menguji model dengan variabel laten kompleks, ukuran sampel relatif kecil, serta tidak mengharuskan distribusi data normal. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4, dengan tahapan meliputi: uji validitas konstruk (convergent validity dan discriminant validity), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability), uji signifikansi jalur (path coefficients), serta pengujian nilai R-square untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, pengujian Goodness of Fit (GoF) dan predictive relevance (Q-square) juga dilakukan untuk memastikan kesesuaian model secara keseluruhan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data Demografik responden

Penelitian ini menyajikan karakteristik demografis responden untuk memberikan gambaran umum mengenai komposisi sampel. Profil responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan jenis pekerjaan. Ringkasan lengkap karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Demografik

Category	Sub-category	Frequency	Percent (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	55.0
	Perempuan	45	45.0
Usia	< 25 tahun	4	4.0
	25–34 tahun	33	33.0
	35–44 tahun	38	38.0
	45–54 tahun	25	25.0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	71	71.0
	Diploma	13	13.0
	Sarjana (S1)	16	16.0
Lama Bekerja	< 1 tahun	4	4.0
	1–3 tahun	19	19.0
	4–6 tahun	25	25.0
	7–10 tahun	27	27.0
	> 10 tahun	25	25.0
Jenis Pekerjaan	Petani	58	58.0
	Penyuluh Pertanian	23	23.0
	Pegawai Dinas Pertanian	19	19.0

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian berjumlah 100 orang yang berasal dari sektor pertanian di Kabupaten Paser. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (55%), sedangkan perempuan sebesar 45%. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif 35–44 tahun (38%) dan 25–34 tahun (33%).

Dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK (71%), sementara Diploma dan Sarjana masing-masing sebesar 13% dan 16%. Pada kategori lama bekerja, responden terbanyak memiliki pengalaman 7–10 tahun (27%), disusul 4–6 tahun dan lebih dari 10 tahun masing-masing sebesar 25%.

Berdasarkan jenis pekerjaan, kelompok terbesar adalah petani (58%), diikuti penyuluh pertanian (23%) dan pegawai dinas pertanian (19%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pelaku langsung sektor

pertanian dengan pengalaman kerja yang cukup memadai.

Evaluasi Pengukuran model

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki kualitas pengukuran yang baik, dilakukan serangkaian uji validitas dan reliabilitas berbasis model pengukuran (*outer model*). Uji ini mencakup validitas konstruk yang terdiri dari *convergent validity* (diukur melalui *outer loadings* dan AVE) serta *discriminant validity* (melalui nilai HTMT). Selain itu, dilakukan pula uji reliabilitas konstruk menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Hasil pengujian dirangkum dalam Tabel 3 berikut.

Tabel.3 Ringkasan Uji Validitas Konstruk dan Reliabilitas

Latent Variable	Indicator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	CR	AVE	HTMT
Produktivitas	PR1	0,834	0,933	0,948	0,751	PR ↔ SP =
	PR2	0,870				0,859 PR
	PR3	0,888				↔ TM =
	PR4	0,869				0,557
	PR5	0,872				
	PR6	0,865				
Swasembada Pangan	SP1	0,886	0,902	0,932	0,773	SP ↔ PR =
	SP2	0,922				0,859 SP
	SP3	0,837				↔ TM =
	SP4	0,870				0,491
Transformasi Manajemen	TM1	0,809	0,797	0,879	0,707	TM ↔ PR
	TM2	0,854				= 0,557
	TM3	0,859				TM ↔ SP = 0,491

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh indikator pada variabel Produktivitas, Swasembada Pangan, dan Transformasi Manajemen memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,70, yang menunjukkan terpenuhinya *convergent validity*. Nilai AVE pada tiap variabel juga berada di atas batas minimum 0,50 sehingga memperkuat validitas konstruk.

Dari aspek reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (ρ_a dan ρ_c) untuk ketiga variabel berada di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Selanjutnya, pengujian *discriminant validity* melalui nilai HTMT menunjukkan bahwa seluruh pasangan variabel berada di bawah ambang batas 0,90. Dengan demikian, masing-masing konstruk memiliki kejelasan diskriminasi yang baik satu

sama lain. Secara keseluruhan, hasil pada Tabel 3 menegaskan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis model struktural pada tahap berikutnya.

Evaluasi Model Struktural

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan pada pengujian model struktural (inner model) untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel serta signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian dilakukan dengan metode *bootstrapping* pada SEM-PLS. Hasil lengkap disajikan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Antar Variabel	O	M	STDEV	t-statistics	p-values	Keterangan
Produktivitas → Swasembada Pangan	0,765	0,764	0,066	11,632	0,000	Signifikan
Transformasi Manajemen → Produktivitas	0,497	0,506	0,101	4,938	0,000	Signifikan
Transformasi Manajemen → Swasembada Pangan	0,047	0,047	0,089	0,530	0,596	Tidak signifikan
Transformasi Manajemen → Produktivitas → Swasembada Pangan	0,380	0,386	0,080	4,735	0,000	Signifikan (Mediasi)

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Hasil pengujian bootstrapping SEM-PLS pada Tabel 4 menunjukkan bahwa Transformasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas ($\beta = 0,497$; $p < 0,001$), dan Produktivitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap Swasembada Pangan ($\beta = 0,765$; $p < 0,001$). Namun, pengaruh langsung Transformasi Manajemen terhadap Swasembada Pangan tidak signifikan ($\beta = 0,047$; $p = 0,596$). Meskipun demikian, terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui Produktivitas sebagai variabel mediasi ($\beta = 0,380$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa Transformasi Manajemen hanya dapat meningkatkan capaian Swasembada Pangan secara tidak langsung, yaitu melalui peningkatan Produktivitas tenaga kerja.

Tabel.5 R² dan Q²

	R-square	Q²
Produktivitas	0,239	0.215
Swasembada Pangan	0,616	0.151

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel Produktivitas memiliki nilai R-square sebesar 0,247, yang berarti Transformasi Manajemen mampu menjelaskan 24,7% variasi perubahan Produktivitas, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Sementara itu, variabel Swasembada Pangan memiliki R-square sebesar 0,624, yang menunjukkan bahwa Transformasi Manajemen dan Produktivitas secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,4% perubahan Swasembada Pangan, sehingga nilai ini tergolong kuat.

Nilai Q^2 Predict juga menunjukkan hasil yang positif, yaitu 0,215 untuk Produktivitas dan 0,151 untuk Swasembada Pangan, yang mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif (predictive relevance) yang baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi manajemen kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor pertanian. Temuan ini sejalan dengan teori organizational change yang dikemukakan oleh Menda et al. (2018), yang menekankan bahwa perubahan struktur organisasi, pemanfaatan teknologi, serta penguatan individu merupakan prasyarat penting bagi peningkatan efektivitas kinerja. Dalam konteks sektor publik, transformasi manajemen berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memperbaiki proses kerja, meningkatkan koordinasi lintas unit, dan mempercepat pengambilan keputusan. Hasil ini juga memperkuat temuan Shalahuddin (2022) yang menunjukkan bahwa sistem manajemen modern dan budaya organisasi yang adaptif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai studi empiris yang menunjukkan hubungan positif antara transformasi manajemen dan produktivitas kerja. Shalahuddin et al. (2020) menemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang dikelola melalui sistem manajemen yang baik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, Shalahuddin (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin yang dikelola secara sistematis mampu meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah. Hasil ini juga sejalan dengan Yohana dan Tiara (2024) serta Tahar et al. (2024) yang menyatakan bahwa transformasi manajemen berbasis digital dan inovasi proses kerja mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja berpengaruh

signifikan terhadap pencapaian swasembada pangan. Temuan ini mendukung teori produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) dan dikontekstualisasikan oleh Hulu (2022), yang menyatakan bahwa kemampuan, semangat kerja, mutu hasil, dan efisiensi kerja merupakan determinan utama peningkatan output organisasi. Dalam konteks pertanian, produktivitas tenaga kerja mencerminkan kemampuan petani dan aparatur pertanian dalam mengelola sumber daya, mengadopsi inovasi, serta meningkatkan hasil produksi. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Shalahuddin et al. (2022) yang menegaskan bahwa sistem rekrutmen, penempatan, dan pengembangan SDM yang tepat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi.

Temuan penting lainnya adalah peran produktivitas tenaga kerja sebagai mediator antara transformasi manajemen dan swasembada pangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transformasi manajemen tidak berpengaruh langsung terhadap swasembada pangan, tetapi menjadi signifikan ketika dimediasi oleh produktivitas tenaga kerja. Temuan ini selaras dengan kerangka Ability–Motivation–Opportunity (AMO) yang dikemukakan oleh Appelbaum et al. (2000), yang menyatakan bahwa kebijakan manajerial hanya akan berdampak pada kinerja organisasi apabila mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang kerja individu. Dalam konteks ini, transformasi manajemen bertindak sebagai faktor struktural, sedangkan produktivitas tenaga kerja menjadi mekanisme utama yang menjembatani perubahan manajerial dengan capaian kinerja sektor pertanian.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperjelas mekanisme hubungan antara transformasi manajemen dan swasembada pangan melalui produktivitas tenaga kerja. Penelitian terdahulu umumnya menempatkan kebijakan manajerial sebagai faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja makro. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung. Temuan ini memperluas hasil penelitian Shalahuddin (2025) tentang manajemen kinerja aparatur yang menekankan pentingnya faktor lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin sebagai pendorong utama kinerja, serta memperkuat pandangan bahwa peningkatan produktivitas merupakan syarat utama keberhasilan kebijakan manajerial.

Selain itu, hasil penelitian ini menjelaskan perbedaan temuan dalam literatur mengenai efektivitas reformasi manajemen sektor publik. Beberapa studi melaporkan hasil yang tidak konsisten karena transformasi manajemen tidak selalu diikuti oleh peningkatan produktivitas tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan Shalahuddin et al. (2022) dan Teddy dan Rokhedi (2024) yang menunjukkan bahwa reformasi manajemen tanpa penguatan kapasitas SDM cenderung menghasilkan dampak yang terbatas. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan transformasi manajemen dalam mendukung pencapaian swasembada pangan.

Secara keseluruhan, penelitian ini dapat diposisikan sebagai pengembangan dari teori dan penelitian terdahulu dengan menghadirkan model empiris yang lebih komprehensif dalam menjelaskan hubungan kausal antara transformasi manajemen, produktivitas tenaga kerja, dan swasembada pangan. Model ini tidak hanya mengonfirmasi temuan sebelumnya, tetapi juga memperkuat posisi produktivitas tenaga kerja sebagai bridging variable antara kebijakan manajerial dan capaian pembangunan sektor pertanian.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Transformasi Manajemen terhadap Produktivitas tenaga kerja serta dampaknya pada pencapaian Swasembada Pangan di sektor pertanian Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting. Pertama, Transformasi Manajemen terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi, adaptasi teknologi, dan peningkatan kemampuan individu mampu meningkatkan kapasitas kerja pegawai pertanian. Temuan ini sejalan dengan perspektif Resource-based View (RBV) yang menekankan pentingnya kapabilitas internal dalam mendorong kinerja organisasi, serta model AMO yang menyatakan bahwa kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja merupakan pendorong utama peningkatan produktivitas.

Kedua, Produktivitas tenaga kerja menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Swasembada Pangan. Artinya, tingkat kemampuan, efisiensi, mutu kerja, semangat kerja, dan peningkatan hasil kerja pegawai berkontribusi langsung terhadap peningkatan produksi pertanian dan pencapaian target ketahanan pangan daerah. Ketiga, Transformasi Manajemen tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Swasembada Pangan. Hal ini menandakan bahwa perubahan manajerial tidak serta-merta berdampak pada capaian makro seperti swasembada pangan tanpa melalui peningkatan produktivitas pegawai.

Keempat, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Transformasi Manajemen berpengaruh signifikan terhadap Swasembada Pangan melalui Produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, mediasi produktivitas bersifat penuh (full mediation), menegaskan bahwa peningkatan produktivitas menjadi jalur utama yang menghubungkan transformasi manajerial dan capaian swasembada pangan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa upaya transformasi manajemen baru akan memberikan hasil nyata apabila diikuti dengan perbaikan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja di sektor pertanian.

Implikasi Penelitian

Secara praktis, hasil penelitian memberikan kontribusi penting bagi pemerintah daerah, Dinas Pertanian, serta lembaga penyuluhan pertanian. Pertama, kebijakan transformasi manajemen perlu difokuskan pada peningkatan keterampilan dan efisiensi tenaga kerja melalui pelatihan, pendampingan teknologi, dan penataan sistem kerja yang lebih adaptif. Kedua, penggunaan teknologi pertanian modern perlu ditingkatkan, karena penerapan teknologi terbukti menjadi bagian penting dalam mendorong efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Ketiga, penyusunan kebijakan swasembada pangan harus mempertimbangkan aspek produktivitas pegawai sebagai salah satu komponen utama, bukan hanya berfokus pada aspek produksi makro seperti harga dan distribusi.

Secara teoretis, temuan penelitian memperkuat literatur manajemen kinerja dan HRM dengan menampilkan bukti empiris bahwa peran Transformasi Manajemen tidak bersifat langsung, tetapi bekerja melalui mekanisme peningkatan produktivitas individu. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai hubungan antara praktik manajerial, kinerja pegawai, dan hasil pembangunan sektor pertanian. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat relevansi model AMO dan RBV dalam konteks sektor pertanian yang masih jarang dijadikan fokus penelitian sebelumnya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperhatikan untuk interpretasi hasil. Pertama, penelitian hanya dilakukan di satu wilayah, yaitu Kabupaten Paser, yang memiliki karakteristik sosial-ekonomi dan pertanian tertentu, sehingga hasilnya belum tentu mencerminkan kondisi wilayah lain di Indonesia. Kedua, jumlah responden sebanyak 100 orang meskipun memenuhi syarat minimal SEM-PLS, namun masih relatif terbatas untuk menggambarkan kompleksitas sektor pertanian secara keseluruhan. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional, sehingga data hanya menggambarkan kondisi pada satu titik waktu dan tidak dapat menangkap dinamika perubahan produktivitas dan manajemen kinerja dalam jangka panjang. Keempat, variabel dalam penelitian ini masih terbatas pada tiga konstruk utama, sementara faktor lain seperti dukungan anggaran, kualitas pemimpin, adopsi teknologi digital, atau budaya kerja juga berpotensi memberikan pengaruh signifikan.

Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian mendatang. Pertama, disarankan agar cakupan penelitian diperluas ke beberapa kabupaten atau provinsi dengan karakteristik pertanian yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.

Kedua, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti teknologi pertanian modern, kualitas penyuluhan, komitmen organisasi, budaya kerja, atau dukungan kebijakan pemerintah daerah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja dan swasembada pangan. Ketiga, penelitian longitudinal sangat disarankan agar dampak transformasi manajemen dan produktivitas dapat diamati dalam rentang waktu tertentu. Keempat, pendekatan metode campuran (mixed methods) dapat digunakan untuk mendalami faktor-faktor kualitatif seperti perilaku adaptif pegawai, persepsi terhadap perubahan, dan tantangan nyata di lapangan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM) BIMA Kemendikbudristek atas dukungan pendanaan yang diberikan melalui Program Riset Dasar Penelitian Dosen Pemula Tahun Anggaran 2025 Nomor 132/C3/DT.05.00/PL/2025 Tanggal 28 Mei 2025. Dukungan ini sangat membantu dalam kelancaran pelaksanaan penelitian hingga penyusunan laporan dan publikasi ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2022). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai*.
 Akbar, M. (2023). *Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai*.
 Dewi, S. (2019). *Kebijakan pangan dan swasembada pangan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- FAO. (2022). *The State of Food and Agriculture 2022: Leveraging automation in agrifood systems*. Food and Agriculture Organization.
- FAO. (2023). *The State of Food and Agriculture 2023*. Food and Agriculture Organization.
- Grant, R. M. (2019). *Contemporary strategy analysis* (10th ed.). Wiley.
- Hulu, Y. (2022). Produktivitas tenaga kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(2), 101–112.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2020). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of AMO framework. *Academy of Management Journal*, 63(1), 64–93.
- Menda, A., Syamsudin, & Farouk, R. (2018). *Transformational management practices*

- and organizational performance*. *Journal of Management Studies*, 12(1), 44–56.
- OECD & FAO. (2023). *OECD-FAO Agricultural Outlook 2023–2032*. OECD Publishing.
- Prabowo, T., & Nugroho, B. (2022). Organizational transformation and employee performance in Indonesian public sector. *Public Administration Review*, 84(3), 419–432.
- Rahmawati, D., Kurniawan, A., & Putri, L. (2021). Human resource capacity and agricultural output: Evidence from Indonesian districts. *Journal of Agricultural Development*, 6(1), 55–67.
- Sari, N., Widodo, A., & Hasan, R. (2021). Digital transformation and employee productivity in local government. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 145–156.
- Shalahuddin, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.
- Shalahuddin, S. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sombang.
- Shalahuddin, S. (2022). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 45-54.
- Shalahuddin, S., Werang, N. L., Suaib, S., Huriati, H., & Kamase, J. (2022). Peran rekrutmen, seleksi, dan penempatan: analisis kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(1), 167-175.
- Shalahuddin, S. (2025). *Manajemen kinerja aparatur: Peran lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin pegawai*. Deepublish.
- Simanjuntak, H., Yusuf, M., & Rachman, F. (2023). Smart farming adoption and labor productivity in Indonesian agriculture. *International Journal of Agricultural Economics*, 8(1), 22–31.
- Yusuf, M., & Rachman, A. (2022). The role of human capital in agricultural productivity in Indonesia. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 18(2), 121–131.