

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA  
DINAS PERTANIAN KABUPATEN TAMBRAUW**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Sains**



**Oleh:**

**ALEXANDER MAINOLO**

**NIM: 146110124082**

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN  
DIREKTORAT PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG  
2026**

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TAMBRAUW

Oleh:

ALEXANDER MAINOLO

NIM: 146110124082

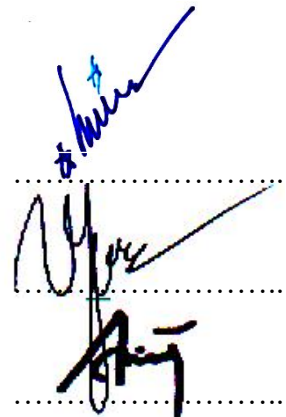
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada : hari Kamis, tanggal 05 Maret, tahun 2026  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

**Ketua Penguji** : Dr. Ir Mervin I. S. Komber, M.M,CTT

**Anggota Penguji I** : Dr. Vebby Anwar, M.Si

**Anggota Penguji II** : Dr. Amiruddin, MA



Mengetahui,

**Direktur Pascasarjana**

**Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong**



**Dr. Wa Ode Likewati, M.M.**  
NIDK. 8952120021

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN TAMBRAUW

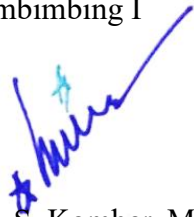
Diajukan oleh:

ALEXANDER MAINOLO

NIM: 146110124082

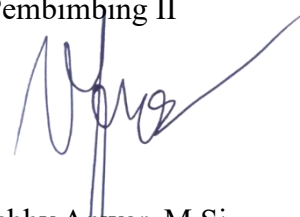
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr.Ir. Mervin I. S. Komber, M.M,CTT  
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Vebby Anwar, M.Si.  
NIDN. 0915127503

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 05 Maret 2026

Mahasiswa,

A 1000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp is yellow and red, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text 'SERULU RUPIAH', '1000', '20 METERA TEMPAL', and '429ABAJX024979727'. The signature is written in black ink over the stamp.

ALEXANDER MAINOLO  
NIM: 146110124082

## PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ALEXANDER MAINOLO

NIM : 146110124082

Fakultas : Direktorat Pascasarjana, Program Studi Magister Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir :

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw”

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

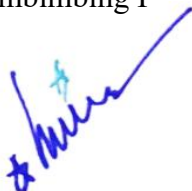
Sorong, 05 Maret 2026



ALEXANDER MAINOLO

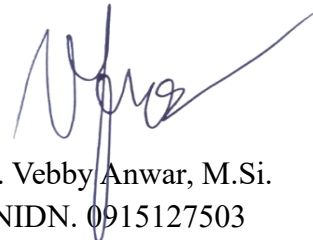
Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Ir. Mervin I. S. Komber, M.M, CTT.  
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Vebby Anwar, M.Si.  
NIDN. 0915127503

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw” dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong serta jajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
4. Bapak Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, M.M., CTT, selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Vebby Anwar, M.Si selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
7. Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw beserta seluruh penyuluh yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian.

8. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan doa, Kepemimpinan, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

*Yesaya 40:29*

*“Dia memberi kekuatan kepada yang lelah dan menambah semangat kepada yang tiada berdaya.”*

Sorong, 05 Maret 2026

Penulis,



ALEXANDER MAINOLO

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Pertayaan Penelitian .....	13
1.4 Tujuan Penelitian .....	13
1.5 Manfaat Penelitian .....	14
1.6 Batasan Penelitian .....	15
BAB II .....	17
TINJAUAN PUSTAKA .....	17
2.1 Landasan Teori .....	17
2.1.1 Teori Manajemen Kinerja .....	17

2.1.2 Kinerja penyuluh .....	20
2.1.3 Motivasi Kerja .....	22
2.1.4 Kepemimpinan .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Model/Kerangka Penelitian .....	33
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	33
<b>BAB III .....</b>	<b>39</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian .....	39
3.2 Objek Penelitian .....	39
3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling .....	39
3.3.1 Populasi.....	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.3.3 Teknik Sampling.....	40
3.4 Jenis Data .....	40
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	41
3.6 Skala Pengukuran .....	41
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	44
3.9 Metode Analisis Data .....	44
<b>BAB IV .....</b>	<b>47</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47

4.2	<b>Analisis Deskriptif Responden</b> .....	48
4.3	<b>Analisis Deskriptif Statistik</b> .....	51
4.4	<b>Pembahasan</b> .....	60
4.4.1	<b>Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau</b> w .....	60
4.4.2	<b>Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau</b> w .....	62
4.4.3	<b>Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau</b> w .....	64
4.4.4	<b>Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, variabel Kepemimpinan diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja penyuluh</b> .....	66
<b>BAB V</b> .....		69
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....		69
5.1	<b>Kesimpulan</b> .....	69
5.2	<b>Saran</b> .....	70
5.3	<b>Keterbatasan Penelitian</b> .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		72
<b>LAMPIRAN</b> .....		78

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian .....	42
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden .....	47
Tabel 4.3.1 Uji Statistik Deskriptif .....	50
Tabel 4.3.2 Uji Validitas .....	51
Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas.....	53
Tabel 4.3.4.1 Uji t .....	55
Tabel 4.3.4.2 Uji F .....	56
Tabel 4.3.4.3 Uji R Square .....	57
Tabel 4.3.4.4 Uji Dominan (Variabel Dominan) .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir .....	31
---------------------------------	----

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh. Kinerja penyuluh merupakan faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan program pembangunan, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pelayanan dan pencapaian target organisasi. Namun demikian, perbedaan gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja diduga menyebabkan variasi dalam kinerja penyuluh. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian secara empiris hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja penyuluh.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden penyuluh yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja penyuluh akan semakin meningkat. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja pada konteks penelitian ini. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandarisasi, kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja penyuluh.

Penelitian memberikan implikasi praktis bagi pimpinan organisasi agar lebih menekankan pada penguatan aspek kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja penyuluh. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Penyuluh.

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of leadership and work motivation on the performance of extension officers. The performance of extension officers plays a crucial role in the success of development programs, particularly in improving service effectiveness and achieving organizational goals. Differences in leadership styles and levels of work motivation are assumed to contribute to variations in performance. Therefore, this research empirically examines the relationship between leadership, work motivation, and extension officers' performance.*

*This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 60 extension officers selected using a saturated sampling technique. The research instruments were tested for validity and reliability prior to data analysis. Multiple linear regression analysis was conducted using SPSS software to examine the influence of the independent variables on performance.*

*The results indicate that leadership has a positive and significant effect on the performance of extension officers. This finding suggests that effective leadership contributes to improved performance. In contrast, work motivation does not have a significant effect on performance, indicating that motivation is not the primary determinant of performance in this research context. Based on the standardized beta coefficients, leadership is identified as the most dominant variable influencing extension officers' performance.*

*The findings of this study provide practical implications for organizational leaders to strengthen effective leadership practices as a strategic effort to enhance performance. Furthermore, this research is expected to serve as a reference for future studies by incorporating additional variables that may influence performance.*

**Keywords:** *leadership, work motivation, extension officers' performance.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pertanian merupakan salah satu sektor utama yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi dan ketahanan pangan di Indonesia. Sebagai negara agraris, sebagian besar penduduk Indonesia menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sektor ini tidak hanya menyediakan bahan pangan utama bagi masyarakat, melainkan juga menjadi sumber pendapatan, lapangan kerja, dan penopang perekonomian nasional, khususnya di wilayah pedesaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas dan efisiensi pertanian terus diupayakan melalui berbagai program pemerintah, mulai dari penyediaan sarana produksi, pelatihan petani, hingga pengembangan teknologi pertanian yang inovatif.

Dalam pelaksanaan pembangunan pertanian, peran sumber daya manusia, khususnya penyuluh pertanian, sangatlah vital. Penyuluh pertanian berperan sebagai fasilitator, komunikator, dan motivator bagi para petani dalam mengadopsi teknologi baru serta menerapkan sistem pertanian yang berkelanjutan. Keberadaan penyuluh menjadi jembatan antara kebijakan pemerintah dan kebutuhan riil petani di lapangan. Efektivitas peran penyuluh sangat menentukan keberhasilan program-program pertanian yang diimplementasikan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa penyuluh pertanian kerap menghadapi berbagai tantangan,

baik dari aspek internal organisasi, keterbatasan sumber daya, hingga dinamika sosial ekonomi masyarakat tani.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kompleksitas permasalahan pertanian, tuntutan terhadap profesionalisme, Kepemimpinan, dan kinerja penyuluh pertanian semakin tinggi. Untuk itu, diperlukan dukungan yang optimal, baik dari sisi kebijakan, fasilitas, maupun pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah bagaimana kepemimpinan serta Motivasi Kerja dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh pertanian, sehingga tujuan pembangunan pertanian nasional dapat tercapai secara efektif dan berkesinambungan.

Kinerja pelayanan penyuluh pertanian merupakan indikator penting dalam mengevaluasi efektivitas penyuluhan di sektor pertanian, khususnya Kabupaten Tambrauw. Kinerja pelayanan mencakup kemampuan penyuluh untuk memberikan informasi, teknologi, dan pendampingan kepada petani guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Zeithaml et al. (1990), kinerja pelayanan dapat diukur melalui dimensi seperti keandalan, responsivitas, Kepemimpinan, akses, dan komunikasi, yang semuanya relevan dalam konteks penyuluhan pertanian. Di wilayah terpencil, tantangan seperti keterbatasan infrastruktur dan aksesibilitas sering kali menghambat penyuluh dalam memberikan pelayanan yang optimal, sehingga memengaruhi hasil pertanian dan kepuasan petani (Parasuraman et al., 1988).

Penelitian oleh Homburg et al. (2005) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang tinggi berkorelasi positif dengan kepuasan pelanggan, yang dalam konteks ini dapat dianalogikan dengan kepuasan petani terhadap penyuluh. Di Kabupaten Tambrau, yang memiliki karakteristik geografis terpencil dan infrastruktur terbatas, kinerja pelayanan penyuluh menjadi krusial untuk mendukung petani dalam menghadapi tantangan seperti perubahan iklim, keterbatasan sumber daya, dan rendahnya adopsi teknologi pertanian. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pelayanan penyuluh perlu menjadi fokus utama untuk memastikan keberlanjutan sektor pertanian di wilayah ini.

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, dapat membantu penyuluh untuk bekerja lebih baik dan berinovasi dalam memberikan pelayanan kepada petani. Bass (1990) dalam *The Leadership Quarterly* mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang mendorong bawahan untuk melampaui ekspektasi melalui inspirasi, kepemimpinan intelektual, dan perhatian individual. Dalam konteks penyuluhan, kepemimpinan transformasional dapat membantu penyuluh mengatasi tantangan dengan membangun visi bersama dan semangat kerja.

Penelitian oleh Avolio et al. (2004) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi. Di Kabupaten Tambrau, di mana penyuluh sering bekerja dalam kondisi sulit, kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas dan dukungan emosional menjadi kunci untuk meningkatkan

efektivitas mereka. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan penyuluh dan petani dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Herzberg et al. (1959) dalam teori dua faktor, Motivasi Kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (seperti pengakuan dan tanggung jawab) dan ekstrinsik (seperti gaji dan kondisi kerja). Dalam konteks penyuluh sering menghadapi tantangan seperti isolasi geografis dan keterbatasan fasilitas, yang dapat menurunkan Kepemimpinan mereka. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2000) menegaskan bahwa Kepemimpinan intrinsik, seperti rasa otonomi dan Kepemimpinan, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan yang menantang. Di Kabupaten Tambrauw, Motivasi Kerja penyuluh sangat bergantung pada dukungan organisasi dan pengakuan atas kontribusi mereka. Penelitian oleh Amabile dan Kramer (2011) dalam Harvard Business Review menunjukkan bahwa kemajuan kecil dalam pekerjaan sehari-hari dapat meningkatkan Kepemimpinan intrinsik karyawan. Oleh karena itu, memberikan penghargaan atau pelatihan kepada penyuluh dapat menjadi strategi untuk meningkatkan Kepemimpinan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pelayanan.

Wilayah Kabupaten Tambrauw memiliki karakteristik unik yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian. Keterbatasan infrastruktur, seperti jalan yang buruk dan akses terbatas ke teknologi, sering kali menghambat penyuluh dalam menjalankan tugas mereka. Chambers (2014) menyatakan pembangunan di wilayah terpencil membutuhkan pendekatan yang berfokus pada kebutuhan lokal

dan keterlibatan masyarakat. Penyuluh pertanian di Kabupaten Tambrauw harus mampu beradaptasi dengan kondisi lokal untuk memberikan solusi yang relevan bagi petani.

Penelitian oleh Scoones (2009) menyoroti bahwa penyuluhan di wilayah terpencil sering kali terkendala oleh kurangnya sumber daya dan dukungan kebijakan. Di Tambrauw, penyuluh harus menghadapi tantangan seperti rendahnya literasi petani, keterbatasan lahan, dan ancaman perubahan iklim. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang inovatif untuk meningkatkan efektivitas penyuluhan, seperti penggunaan teknologi sederhana atau pendekatan partisipatif.

Kebijakan pemerintah dan dukungan organisasi memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja penyuluh. Penelitian oleh Swanson dan Rajalahti (2010) menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung pelatihan dan penyediaan sumber daya dapat meningkatkan kapasitas penyuluh. Di Kabupaten Tambrauw, kebijakan yang berfokus pada pengembangan penyuluhan di wilayah terpencil perlu diperkuat untuk memastikan penyuluh memiliki alat dan pengetahuan yang diperlukan.

Selain itu, dukungan organisasi, seperti penyediaan insentif dan fasilitas, dapat meningkatkan Motivasi Kerja penyuluh. Penelitian oleh Cropanzano dan Mitchell (2005) menunjukkan bahwa hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepercayaan dan komitmen. Di Kabupaten Tambrauw, organisasi penyuluhan perlu memberikan

dukungan yang konsisten untuk membantu penyuluh mengatasi tantangan geografis dan sosial.

Kinerja penyuluh pertanian memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kesejahteraan petani. Feder et al. (2004) dalam *American Journal of Agricultural Economics*, penyuluhan yang efektif dapat meningkatkan adopsi teknologi pertanian dan hasil panen. Di Kabupaten Tandrauw, di mana petani sering kali bergantung pada penyuluh untuk mendapatkan informasi tentang teknik budi daya modern, kinerja penyuluh menjadi faktor penentu keberhasilan pertanian.

Penelitian oleh Anderson dan Feder (2007) menunjukkan bahwa penyuluhan yang berkualitas dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan antara petani dan penyuluh, sehingga meningkatkan efisiensi pertanian. Di wilayah terpencil seperti Tandrauw, penyuluh yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu petani mengatasi tantangan seperti keterbatasan lahan dan perubahan iklim, yang pada akhirnya meningkatkan ketahanan pangan lokal.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja penyuluh. Penelitian oleh Yukl (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan Kepemimpinan karyawan melalui komunikasi yang jelas dan dukungan emosional. Dalam konteks penyuluhan pertanian, pemimpin yang mampu memberikan arahan strategis dapat membantu penyuluh tetap terKepemimpinan meskipun bekerja di lingkungan yang sulit.

Motivasi Kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif dan pengakuan. Vroom (1964) dalam teori harapan, karyawan akan terKepercayaan jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Di Tambraw, penyuluh yang merasa dihargai oleh organisasi atau masyarakat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan pelayanan kepada petani.

Di wilayah terpencil seperti Kabupaten Tambraw, faktor sosial dan budaya juga memengaruhi kinerja penyuluh. Penelitian oleh Pretty & Bharucha (2018) menunjukkan bahwa penyuluhan yang berhasil di wilayah terpencil harus mempertimbangkan nilai-nilai budaya lokal dan keterlibatan masyarakat. Penyuluh di Tambraw perlu memahami tradisi pertanian lokal untuk membangun kepercayaan dengan petani.

Selain itu, rendahnya tingkat pendidikan petani dapat menjadi hambatan dalam adopsi teknologi baru. Rogers (2003) menyatakan adopsi inovasi bergantung pada komunikasi yang efektif antara penyuluh dan petani. Oleh karena itu, penyuluh di Tambraw harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik untuk menjelaskan teknologi pertanian secara sederhana dan relevan dengan konteks lokal.

Pelatihan dan pengembangan penyuluh pertanian merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Davis et al. (2012) menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis dan komunikasi dapat meningkatkan efektivitas penyuluhan. Di Kabupaten Tambraw,

pelatihan yang relevan dengan tantangan lokal, seperti pengelolaan lahan marginal atau adaptasi terhadap perubahan iklim, sangat diperlukan.

Selain itu, pengembangan kapasitas penyuluh juga harus mencakup aspek kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian oleh Kolb et al. (2014) menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan penyuluh. Dengan demikian, program pengembangan di Kabupaten Tambrau harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis sekaligus membangun Kepemimpinan dan jiwa kepemimpinan.

Penggunaan teknologi dalam penyuluhan pertanian dapat meningkatkan kinerja penyuluh, terutama di wilayah terpencil. Penelitian oleh Aker (2011) menunjukkan bahwa teknologi informasi, seperti telepon seluler, dapat meningkatkan akses petani ke informasi pertanian. Di Kabupaten Tambrau, penyuluh dapat memanfaatkan teknologi sederhana untuk menyebarkan informasi tentang teknik budi daya atau perkiraan cuaca. Namun, tantangan seperti keterbatasan sinyal dan rendahnya literasi digital di wilayah terpencil harus diatasi. Mittal et al. (2010) dalam *Information Technologies and International Development*, keberhasilan teknologi dalam penyuluhan bergantung pada pelatihan penyuluh dan petani dalam menggunakan alat tersebut. Oleh karena itu, strategi penyuluhan di Kabupaten Tambrau harus mencakup pelatihan teknologi untuk mendukung kinerja penyuluh.

Kabupaten Tambrau memiliki karakteristik unik sebagai wilayah terpencil dengan mayoritas penduduk bergantung pada pertanian subsisten.

Menurut data lokal, sebagian besar petani di Kabupaten Tambrauw masih menggunakan teknik tradisional, yang menghambat produktivitas. Penyuluh pertanian di wilayah ini menghadapi tantangan seperti jarak yang jauh antar desa, keterbatasan transportasi, dan rendahnya dukungan logistik. Hal ini menekankan pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja penyuluh.

Penelitian oleh Pretty dan Bharucha (2018) menunjukkan bahwa penyuluhan di wilayah terpencil membutuhkan pendekatan yang berbasis komunitas untuk berhasil. Di Kabupaten Tambrauw, penyuluh perlu bekerja sama dengan tokoh masyarakat untuk memastikan bahwa program penyuluhan sesuai dengan kebutuhan lokal. Dengan demikian, kepemimpinan yang kolaboratif dan Kepemimpinan yang tinggi menjadi kunci untuk keberhasilan penyuluhan.

Integrasi antara kepemimpinan dan Motivasi Kerja dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan kinerja penyuluh. Penelitian oleh Wang et al. (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan Kepemimpinan intrinsik karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Di Kabupaten Tambrauw, pemimpin penyuluhan yang mampu menginspirasi dan Kepemimpinan penyuluh dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Selain itu, Motivasi Kerja yang tinggi dapat membantu penyuluh mengatasi tantangan di wilayah terpencil. Ryan dan Deci (2020), Kepemimpinan intrinsik yang didukung oleh otonomi dan dukungan organisasi dapat

meningkatkan ketahanan karyawan dalam situasi sulit. Oleh karena itu, strategi untuk meningkatkan kinerja penyuluh di Kabupaten Tambrau harus mencakup pengembangan kepemimpinan dan motivasi kerja secara terintegrasi.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan tantangan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan Kepemimpinan penyuluh, sementara Kepemimpinan yang tinggi dapat membantu mereka mengatasi tantangan geografis dan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam meningkatkan kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Tambrau, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan penyuluhan yang lebih efektif.

Penyuluhan pertanian memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan petan di Kabupaten Tambrau, yang memiliki tantangan geografis, infrastruktur terbatas, dan rendahnya adopsi teknologi pertanian. Kinerja penyuluh pertanian menjadi faktor kunci dalam keberhasilan penyuluhan, namun sering kali dipengaruhi oleh berbagai kendala, seperti kurangnya Motivasi Kerja dan dukungan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan antara kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan kinerja penyuluh pertanian, serta bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendukung pembangunan pertanian di wilayah terpencil.

Kepemimpinan, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, dianggap mampu memengaruhi kinerja karyawan melalui inspirasi dan dukungan (Bass, 1990). Namun, sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan penyuluhan di Tambrau memengaruhi kinerja penyuluh dalam memberikan pelayanan kepada petani masih perlu diteliti, terutama dalam konteks tantangan wilayah terpencil. Motivasi Kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan pendorong utama kinerja karyawan (Deci & Ryan, 2000). Mengingat kondisi kerja yang sulit di wilayah terpencil, seperti isolasi geografis dan keterbatasan sumber daya, bagaimana Motivasi Kerja penyuluh memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas penyuluhan menjadi pertanyaan penting yang perlu dijawab. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan Motivasi Kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja (G. Yukl, 2013). Penelitian ini perlu mengeksplorasi apakah ada interaksi atau hubungan sinergis antara kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam konteks penyuluhan pertanian di Kabupaten Tambrau, serta bagaimana hubungan ini dapat dioptimalkan. Wilayah Kabupaten Tambrau memiliki tantangan unik, seperti keterbatasan infrastruktur, rendahnya literasi petani, dan isolasi geografis (Scoones, 2009). Penelitian ini akan mengidentifikasi kendala-kendala spesifik yang dihadapi penyuluh pertanian di Kabupaten Tambrau dan bagaimana kepemimpinan serta Motivasi Kerja dapat membantu mengatasi kendala tersebut.

Kinerja penyuluh pertanian merupakan indikator keberhasilan program pembangunan pertanian di daerah. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan penyuluh dalam memberikan pelayanan, membina petani, serta

mengimplementasikan program-program pertanian secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja penyuluh, khususnya dari aspek kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Melihat pentingnya peran kepemimpinan dan Motivasi Kerja tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keduanya terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kapasitas dan kinerja penyuluh, sehingga dapat mendukung pembangunan pertanian yang berkelanjutan di wilayah tersebut.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas pembangunan pertanian di Kabupaten Tambrau, peran penyuluh pertanian sangatlah penting sebagai ujung tombak pelaksana di lapangan. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa kendala yang dihadapi penyuluh pertanian dalam menjalankan tugasnya. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah kurang optimalnya kinerja penyuluh dalam memberikan layanan kepada petani, yang dapat berdampak pada rendahnya adopsi inovasi dan pencapaian target program pertanian. Kondisi ini diduga terkait erat dengan aspek kepemimpinan di lingkungan Dinas Pertanian serta tingkat Motivasi Kerja yang dimiliki oleh para penyuluh.

Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, kurangnya arahan yang jelas, serta minimnya dukungan terhadap

pengembangan Kepemimpinan penyuluh. Di sisi lain, Motivasi Kerja yang rendah juga dapat mengurangi dedikasi dan tanggung jawab penyuluh dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dan strategi pembinaan yang lebih tepat guna dalam meningkatkan kinerja penyuluh dan mendukung keberhasilan pembangunan pertanian daerah.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.
3. Apakah kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.
4. Variabel manakah yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

a. **Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen pertanian. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar pengembangan kajian selanjutnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja aparatur, terutama di lingkungan pemerintah daerah pada sektor pertanian.

b. **Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan rekomendasi kepada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merancang program pelatihan kepemimpinan, peningkatan Motivasi Kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan penyuluh pertanian kepada masyarakat tani, serta mendukung tercapainya tujuan pembangunan pertanian yang berkelanjutan di Kabupaten Tambrauw.

#### **1.6 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian ini difokuskan pada ruang lingkup dan objek tertentu untuk memperoleh hasil yang lebih terarah dan relevan. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian yang bekerja di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Variabel kepemimpinan yang dikaji meliputi gaya kepemimpinan atasan langsung penyuluh, sedangkan variabel Motivasi Kerja mencakup aspek-aspek seperti kebutuhan, insentif, dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh penyuluh.

Selain itu, penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang juga mungkin memengaruhi kinerja penyuluh, seperti sarana dan prasarana, kebijakan pemerintah pusat, atau faktor eksternal lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui

penyebaran kuesioner dan wawancara kepada para penyuluh pertanian yang aktif di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau selama periode penelitian berlangsung. Dengan batasan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan kinerja penyuluh di wilayah tersebut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan Kepemimpinan, *coaching*, *feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian

hasil kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja penyuluh tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh Kepemimpinan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan penyuluh agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori Kepemimpinan, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam *goal-setting theory* menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori Kepemimpinan (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa Kepemimpinan karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*),

pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*). Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis *Balanced Scorecard* (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika penyuluh memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, Motivasi Kerja, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek Kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja

optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja penyuluh. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

### **2.1.2 Kinerja Penyuluh**

Kinerja penyuluh pertanian merupakan salah satu indikator utama keberhasilan program pembangunan pertanian di suatu daerah. Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang penyuluh dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks penyuluh pertanian, kinerja dapat diukur dari sejauh mana penyuluh mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, seperti memberikan penyuluhan, membina kelompok tani, mengadopsi inovasi teknologi, serta meningkatkan kapasitas petani di wilayah binaannya. Kinerja yang optimal menjadi sangat penting untuk mendukung peningkatan produktivitas dan kesejahteraan petani.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2006 tentang Sistem Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan, penyuluh pertanian memiliki tanggung jawab dalam memfasilitasi proses pembelajaran bagi petani agar mereka mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam mengelola usaha taninya. Dengan demikian, kinerja penyuluh tidak hanya

dilihat dari aspek administratif, tetapi juga pada aspek pemberdayaan dan pendampingan kepada petani. Penyuluh yang berkinerja baik dapat membantu petani dalam menghadapi permasalahan usaha tani, memperkenalkan teknologi tepat guna, serta mendorong perubahan perilaku ke arah yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian antara lain Kepemimpinan, Kepemimpinan, lingkungan kerja, sarana-prasarana, dan dukungan dari pimpinan. Menurut penelitian Suherman dan Pramono (2019), Motivasi Kerja dan dukungan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di lapangan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja penyuluh perlu diarahkan pada penguatan kapasitas, peningkatan Kepemimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dengan demikian, peran penyuluh sebagai agen perubahan dalam pembangunan pertanian dapat berjalan secara optimal.

Selain faktor internal seperti Kepemimpinan dan motivasi kerja, kinerja penyuluh pertanian juga sangat dipengaruhi oleh sistem pembinaan serta pengembangan profesional yang diterapkan oleh institusi. Menurut Sudjana (2007), pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja secara periodik, serta pemberian kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kemampuan dan semangat kerja penyuluh. Pembinaan yang efektif dapat membantu penyuluh memperbarui pengetahuan dan keterampilan, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan masyarakat tani yang semakin dinamis.

Di samping itu, dukungan masyarakat dan keterlibatan petani dalam setiap program penyuluhan juga berkontribusi terhadap keberhasilan kinerja penyuluh. Partisipasi aktif petani dalam kegiatan penyuluhan akan memperkuat hubungan antara penyuluh dan petani, sehingga proses transfer pengetahuan dan adopsi inovasi dapat berjalan lebih efektif. Menurut Mardikanto (2010), keberhasilan penyuluhan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dua arah yang terjalin antara penyuluh dan petani, serta adanya kepercayaan dan kemauan dari kedua belah pihak untuk saling bekerja sama. Oleh karena itu, keberhasilan kinerja penyuluh pertanian tidak hanya bergantung pada faktor individu dan organisasi, tetapi juga pada sinergi yang terjalin dengan masyarakat tani.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks organisasi pertanian. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok atau bawahan agar dapat mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi atau jabatan, melainkan lebih pada proses memengaruhi, mengarahkan, dan memberikan Kepemimpinan kepada bawahan untuk bekerja secara optimal. Dalam organisasi publik seperti Dinas Pertanian, peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kinerja aparatur.

Terdapat berbagai teori tentang kepemimpinan yang berkembang, salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994). Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, meKepemimpinan, dan memberikan visi untuk perubahan yang positif. Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih fokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan atau hukuman. Dalam praktiknya, kombinasi kedua gaya kepemimpinan ini seringkali dibutuhkan untuk menciptakan kinerja organisasi yang optimal, termasuk dalam lingkup penyuluhan pertanian.

Selain gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pemimpin, komunikasi, serta kemampuan mengambil keputusan. Sutrisno (2015) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memahami kebutuhan dan karakteristik bawahan, serta dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai situasi yang dihadapi. Dalam konteks penyuluh pertanian, pemimpin yang suportif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan dan kinerja para penyuluh. Oleh karena itu, pemahaman tentang konsep dan implementasi kepemimpinan menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi pertanian.

Dalam organisasi publik seperti Dinas Pertanian, kepemimpinan juga erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin dalam memberdayakan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Yukl

(2010), pemimpin yang efektif akan mendorong partisipasi aktif bawahan, memberikan kesempatan untuk berkembang, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola tim bukan hanya diukur dari pencapaian target organisasi, tetapi juga dari keberhasilan dalam meningkatkan Kepemimpinan, Kepemimpinan, dan kepuasan kerja bawahannya. Hal ini menjadi sangat relevan dalam konteks penyuluhan pertanian, di mana pemimpin diharapkan mampu memfasilitasi pengembangan kapasitas para penyuluh agar dapat menghadapi tantangan lapangan yang semakin kompleks.

Kepemimpinan yang adaptif dan visioner sangat dibutuhkan dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang dinamis, seperti perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, maupun tantangan globalisasi di sektor pertanian. Pemimpin yang visioner akan mampu merumuskan strategi yang tepat, mengantisipasi perubahan, serta mengarahkan organisasi untuk selalu berinovasi dan beradaptasi. Dalam konteks penyuluh pertanian, kepemimpinan yang visioner dapat meKepemimpinan penyuluh untuk terus belajar dan berinovasi dalam memberikan layanan kepada petani, sehingga tujuan pembangunan pertanian berkelanjutan dapat tercapai.

#### **2.1.4 Kepemimpinan**

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat menentukan perilaku, semangat, dan produktivitas seseorang dalam bekerja (Rusydi et al., 2021) . Dalam konteks organisasi pemerintahan, Kepemimpinan

tidak hanya berhubungan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga menyangkut kesadaran akan tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik. Penyuluh yang memiliki Kepemimpinan tinggi biasanya menunjukkan komitmen, disiplin, dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, karena dorongan internal dan eksternal membuatnya merasa bahwa pekerjaan memiliki makna dan kontribusi yang penting bagi masyarakat. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen sumber daya manusia, Motivasi Kerja menjadi salah satu aspek yang terus dikaji karena terbukti memiliki hubungan langsung dengan kinerja penyuluh (Madyoningrum & Azizah, 2022) . Tanpa Kepemimpinan yang cukup, seorang penyuluh mungkin bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, bukan dengan semangat pelayanan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk Motivasi Kerja menjadi penting bagi pimpinan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja (Tolu et al., 2021).

Motivasi Kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam diri individu (Kepemimpinan intrinsik) maupun dari luar diri individu (Kepemimpinan ekstrinsik) (Hasica et al., 2023) . Kepemimpinan intrinsik muncul karena adanya rasa puas, tantangan, dan makna dalam pekerjaan itu sendiri, sementara Kepemimpinan ekstrinsik muncul karena adanya imbalan eksternal seperti gaji, penghargaan, atau status. Dalam konteks penyuluh negeri atau aparatur sipil negara, kedua jenis Kepemimpinan ini perlu diseimbangkan.

Ketika Kepemimpinan intrinsik kuat tetapi tidak diimbangi dengan dukungan ekstrinsik seperti Motivasi Kerja yang layak, maka kinerja bisa menurun karena kebutuhan dasar tidak terpenuhi. Sebaliknya, Kepemimpinan ekstrinsik tanpa dukungan nilai dan makna kerja yang mendalam dapat menimbulkan sikap pragmatis dan mengurangi loyalitas terhadap organisasi (Irian Sadipun Komber et al., 2024) . Oleh sebab itu, organisasi publik seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya perlu menciptakan sistem kerja yang mampu menumbuhkan kedua bentuk Kepemimpinan ini secara seimbang, agar penyuluh dapat bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil yang optimal.

Salah satu teori klasik yang banyak digunakan untuk menjelaskan Motivasi Kerja adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa setiap manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang berjenjang, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, kebutuhan fisiologis dapat diwujudkan melalui gaji yang mencukupi, kebutuhan rasa aman melalui jaminan pekerjaan, kebutuhan sosial melalui hubungan baik antarpensyuluh, kebutuhan penghargaan melalui pengakuan atas prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri melalui kesempatan pengembangan karier. Dalam organisasi pemerintahan, teori Maslow sangat relevan karena menunjukkan bahwa penyuluh tidak hanya terKepemimpinan oleh gaji semata, melainkan juga oleh faktor sosial dan psikologis yang memberikan makna terhadap pekerjaannya. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi

secara bertahap, penyuluh akan cenderung memiliki semangat dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja.

Selanjutnya, Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Herzberg membedakan dua kelompok faktor, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi gaji, kebijakan organisasi, hubungan antarpensyuh, dan kondisi kerja, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya tidak selalu menimbulkan kepuasan. Sementara faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan peluang berkembang merupakan faktor yang benar-benar mendorong Kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan instansi pemerintahan lainnya, teori Herzberg menekankan bahwa sekadar memberikan gaji dan fasilitas belum tentu meningkatkan semangat kerja, karena kepuasan sejati muncul ketika penyuluh merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola kedua faktor ini secara seimbang agar Kepemimpinan penyuluh terpelihara dengan baik.

Selain itu, Teori Kebutuhan McClelland juga memberikan pandangan penting tentang perbedaan Kepemimpinan antarindividu. McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan dominan yang mendorong perilaku seseorang, yaitu kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation). Individu dengan kebutuhan prestasi tinggi biasanya memiliki dorongan kuat untuk

mencapai standar unggul dan hasil kerja terbaik, sementara individu dengan kebutuhan kekuasaan ingin mempengaruhi dan mengarahkan orang lain. Di sisi lain, mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi cenderung mencari hubungan sosial yang harmonis dan penerimaan dari rekan kerja. Dalam organisasi publik, memahami kebutuhan ini penting untuk menempatkan penyuluh pada posisi yang sesuai dengan karakteristiknya. Misalnya, penyuluh dengan need for achievement tinggi lebih cocok untuk posisi yang berorientasi pada hasil, sementara mereka dengan need for affiliation tinggi lebih sesuai di bidang pelayanan masyarakat yang menuntut empati dan kerja sama tim.

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom memberikan pendekatan rasional terhadap Motivasi Kerja. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan terKepercayaan untuk bekerja keras jika ia percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan tertentu (*instrumentality*), dan bahwa penghargaan tersebut bernilai bagi dirinya (*valence*). Dalam konteks organisasi pemerintahan, teori ini menjelaskan bahwa Kepercayaan penyuluh bergantung pada persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha, hasil kerja, dan penghargaan yang diterima. Jika penyuluh merasa bahwa peningkatan kinerja tidak berdampak pada penghargaan atau pengakuan, maka Motivasi Kerja akan menurun. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu memastikan adanya sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar penyuluh memiliki persepsi positif terhadap hubungan antara usaha dan hasil yang mereka capai.

Dalam perspektif manajemen modern, Motivasi Kerja juga dikaitkan dengan konsep employee engagement atau keterlibatan penyuluh. Keterlibatan ini menggambarkan sejauh mana penyuluh merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan pekerjaannya dan organisasinya. Penyuluh yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan Kepemimpinan yang kuat untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal. Mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan engagement—melalui komunikasi terbuka, pemberdayaan, dan penghargaan atas prestasi—dapat menjadi cara efektif dalam membangun Motivasi Kerja yang berkelanjutan di sektor publik.

Secara keseluruhan, Motivasi Kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan kinerja penyuluh yang optimal. Teori-teori Kepemimpinan seperti Maslow, Herzberg, McClelland, dan Vroom memberikan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, penerapan konsep-konsep Kepemimpinan tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pimpinan instansi perlu memahami bahwa setiap penyuluh memiliki kebutuhan, persepsi, dan tujuan yang berbeda, sehingga pendekatan Kepemimpinan harus disesuaikan dengan karakteristik individu dan kondisi organisasi. Dengan demikian, Motivasi Kerja bukan hanya sekadar instrumen

manajerial, tetapi juga strategi strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-pemelitian sebelumnya memberikan landasan empiris terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

**Tabel 2.2** Penelitian Terdahulu

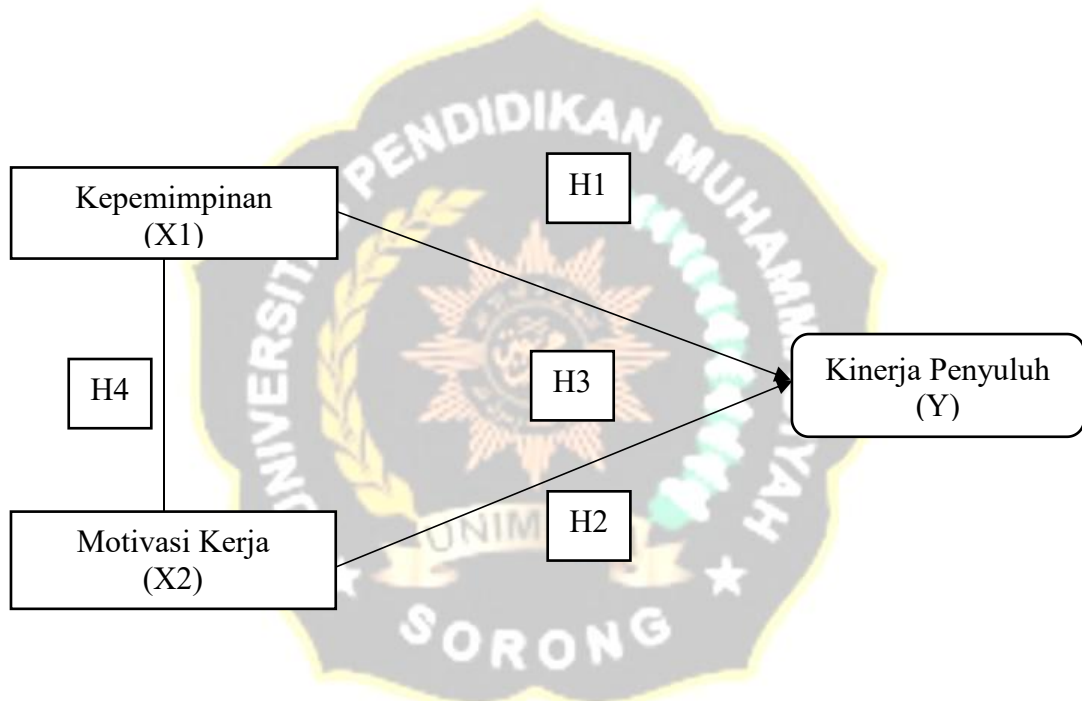
No	Penulis (Tahun)	Metode (singkat)	Hasil (singkat)
1	Susanti, S.A. (2024)	Kuantitatif — kuesioner, regresi linier berganda	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan dan parsial positif signifikan terhadap kinerja.
2	Wahyuni, P. (2022)	Kuantitatif — kuesioner (n=33), regresi linier berganda	Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Alfonso, P.V. (2025)	Kuantitatif — survei cross-sectional, regresi	Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pada perusahaan manufaktur.
4	Mulyeni, S. (2023)	Kuantitatif — kuesioner, analisis regresi	Motivasi Kerja dan Kepemimpinan masing-masing berpengaruh pada kinerja; pengaruh simultan juga signifikan.
5	Pasaribu, R.B.T. (skripsi, 20xx)	Studi kasus kuantitatif — SPSS, analisis regresi	Motivasi Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh parsial dan simultan pada kinerja.
6	Nuraeni, L. (2024)	Kuantitatif — kuesioner, referensi studi sejenis	Menemukan pola konsisten: Motivasi Kerja & Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

7	Permana, P.F.C. (2021)	Kuantitatif — kuesioner, analisis statistik	Kepemimpinan & Motivasi Kerja finansial berpengaruh positif pada kinerja; variabel disiplin bervariasi.
8	Ramadani, A. dkk. (2023)	Kuantitatif — instansi pemerintah provinsi, analisis statistik	Kepemimpinan & Motivasi Kerja berkontribusi signifikan pada kinerja penyuluh di dinas provinsi.
9	Ilham, B.U. (2022)	Kuantitatif — kuesioner (census), regresi	Kepemimpinan & Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja (studi pada lembaga media lokal).
10	Jurnal (Fatimah, 2025)	Kuantitatif — regresi linier untuk Kepemimpinan dan disiplin	Menegaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja; studi menyediakan metodologi yang relevan.
11	Jurnal Uniraya (2022)	Kuantitatif — studi kantor camat, kuesioner	Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh kantor camat setempat.
12	Candra, A. (2020)	Kuantitatif / studi literatur gabungan	Menemukan hubungan positif antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan kinerja/kepuasan kerja.
13	Atikah, R. (2025 — studi literatur)	Kajian literatur sistematis	Motivasi Kerja & Kepemimpinan umumnya berpengaruh positif pada kinerja menurut literatur lokal.
14	Purnama, N. (2023)	Kuantitatif — studi pada perusahaan ritel (kuesioner)	Motivasi Kerja & Kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan di perusahaan swasta.
15	(Skripsi/tesis dan artikel lain terindeks) (2020–2024)	Beragam: kuantitatif (kuesioner), regresi, studi kasus	Konsistensi temuan: sebagian besar studi nasional melaporkan pengaruh positif Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja.
16	Liu, W. dkk. (2022) — <i>systematic review / article</i>	Tinjauan literatur / empirical studies	Insentif/Motivasi Kerja meningkatkan kinerja; pengaruh sering dimediasi oleh kepuasan/Kepemimpinan.

17	Velghe, C. dkk. (2024) — PROTOCOL (systematic review)	Protokol systematic review (merit pay)	Menyiapkan tinjauan untuk menilai apakah merit pay memengaruhi Kepemimpinan, usaha, dan kinerja. Temuan awal: hasil bervariasi tergantung implementasi.
18	Elamalki, D. (2024) — <i>Frontiers in Business Research</i>	Kuantitatif (publik sector Morocco)	Kepemimpinan intrinsik & ekstrinsik berperan; insentif berdampak, tapi konteks publik memoderasi efek.
19	Nyberg / Gerhart (diringkas dalam review) (2020–2024)	Studi komparatif / ulasan	Di sektor publik, hubungan antara Motivasi Kerja berbasis kinerja dan outcome lebih lemah dibanding swasta; reward non-pecuniary penting.
20	Formosa Publisher — review artikel (2025)	Tinjauan 15 jurnal terpilih	Fair/competitive compensation secara konsisten berdampak signifikan pada kinerja.
21	Liu, W. (2022) — PMC artikel tentang insentif	Narrative review / evidence synthesis	Insentif sebagai alat strategis meningkatkan kepuasan, kesehatan kerja, dan kinerja bila dirancang baik.
22	Sciendo (2024) — studi tentang sistem Motivasi Kerja publik	Kuantitatif & kualitatif campuran	Motivasi Kerja sipil sering tidak memadai; non-monetary rewards penting untuk Kepemimpinan.
23	ScienceDirect / Liu X. (2025)	Studi empiris: Motivasi Kerja & struktur organisasi	Dampak Motivasi Kerja pada indikator perusahaan nyata, sinkronisasi Motivasi Kerja manajemen vs staf mempengaruhi kinerja.
24	WJARR (2024) — studi leadership/compensation/motivation	Kuantitatif — regresi	Motivasi Kerja dan Kepemimpinan bersama-sama memperbaiki kinerja; kepemimpinan juga memberi efek moderasi.
25	IJRSS / Gatot (2021)	Kuantitatif — path analysis	Kepemimpinan & Motivasi Kerja mempengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya memengaruhi kinerja (mediasi).

### 2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3** Model atau Kerangka Pemikiran

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja penyuluh

Teori manajemen kinerja menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku, Kepemimpinan, dan pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2014). Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas, memberikan arahan, serta membangun komitmen dan kepercayaan di antara anggota organisasi. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa pemimpin yang mampu memberdayakan, memberi dukungan, dan meKepemimpinan bawahannya, cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

Dalam konteks penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw, peran kepemimpinan sangat krusial untuk menghadapi tantangan lapangan, seperti keterbatasan fasilitas, kondisi geografis, dan dinamika masyarakat tani. Pemimpin yang mampu beradaptasi, berkomunikasi dengan baik, serta memberi inspirasi akan mampu meningkatkan semangat dan dedikasi penyuluh dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan teori manajemen kinerja yang menyebutkan bahwa dukungan dan arahan dari pemimpin berkontribusi besar terhadap pencapaian target organisasi dan kualitas hasil kerja penyuluh (Mathis & Jackson, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah: “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.” Hipotesis ini didasarkan pada teori manajemen kinerja yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja penyuluh melalui

penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian Kepemimpinan, serta dukungan terhadap pengembangan profesionalisme penyuluh.

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja penyuluh

Motivasi Kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Herzberg melalui Two Factor Theory menjelaskan bahwa Motivasi Kerja timbul dari faktor-faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2025) . Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, Motivasi Kerja menjadi elemen penting karena mendorong penyuluh untuk memberikan pelayanan publik secara profesional, efisien, dan berorientasi hasil. Penyuluh yang memiliki Kepemimpinan tinggi akan menunjukkan semangat, loyalitas, serta inisiatif dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, teori kebutuhan dari Abraham Maslow memperkuat bahwa Motivasi Kerja timbul dari pemenuhan kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Penyuluh yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan mendapat kesempatan untuk berkembang akan

terKepeimpinan untuk bekerja lebih baik. Dalam lembaga pemerintahan, Motivasi Kerja yang tinggi juga berdampak pada peningkatan moral kerja dan disiplin penyuluh (Hamid, 2025) . Oleh karena itu, secara teoritis dapat dihipotesiskan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh di instansi tersebut, karena Kepemimpinan menjadi faktor penentu utama dalam menggerakkan individu untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.

- c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja penyuluh. Secara teoritis, hubungan simultan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui teori harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Vroom. Teori ini menegaskan bahwa individu akan bekerja keras apabila mereka percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti dengan penghargaan yang memadai (Makanga et al., 2025). Dalam organisasi pemerintah, seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral, Kepemimpinan yang tinggi tanpa dukungan Motivasi Kerja yang layak tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja penyuluh.

Kombinasi antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana penyuluh merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Secara empiris, banyak penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja penyuluh. Hal ini karena kedua faktor tersebut bekerja sinergis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, kreatif, dan bertanggung jawab.

H3 : Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.

d. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja penyuluh

Dalam menilai variabel yang paling dominan terhadap kinerja penyuluh, teori dominansi faktor Kepemimpinan yang dijelaskan oleh Herzberg menjadi relevan. Teori ini menekankan bahwa faktor intrinsik seperti Motivasi Kerja sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik seperti Motivasi Kerja.

Namun demikian, dalam konteks birokrasi pemerintahan di daerah, Motivasi Kerja juga dapat menjadi faktor dominan apabila sistem penggajian, tunjangan, dan insentif dinilai berpengaruh besar terhadap kepuasan serta kesejahteraan penyuluh. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, Motivasi Kerja yang memadai dapat menjadi stimulus

eksternal yang kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, variabel dominan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik penyuluh.

H4 : Di antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel Kepemimpinan diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024) . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah para penyuluh aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Fokus objek penelitian adalah variable Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja penyuluh.

#### **3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh yang bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw yang berstatus sebagai penyuluh dan aktif

bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 (lima puluh empat) orang.

### **3.3.2 Sampel**

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021) . Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang penyuluh.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

### **3.4 Jenis Data**

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja penyuluh. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala Likert untuk mengukur persepsi

penyuluh terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepenyuluhan, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja penyuluh, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik atau cara antara lain sebagai berikut.

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah penyuluh, dan data kinerja sejak terbentuknya Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.
- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

### **3.6 Skala Pengukuran**

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval

yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan Motivasi Kerja serta kinerja penyuluh. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

<b>Skor</b>	<b>Pernyataan</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

**Tabel 3.7** Definisi Operasional Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Sumber</b>
<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	Kemampuan pimpinan dalam memengaruhi, mengarahkan, membina, dan meKepemimpinan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal	1. Kemampuan memberi arahan dan visi 2. Kemampuan pengambilan keputusan 3. Keteladanan pimpinan 4. Komunikasi pimpinan 5. Kepemimpinan dan dukungan kepada pegawai	Likert (1–5)	Herzberg (1959); Mangkunegara (2017)
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat serta keinginan penyuluh untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan pengakuan 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Kesempatan berkembang 5. Kondisi kerja yang menyenangkan	Likert (1–5)	Herzberg (1959); Mangkunegara (2017)
<b>Kinerja penyuluh (Y)</b>	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Disiplin kerja 5. Kerjasama dan tanggung jawab	Likert (1–5)	Mangkunegara (2017); Robbins & Judge (2019)

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada Tingkat signifikan 0,05.
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha atau  $\alpha > 0,70$  atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai  $\alpha < 0,70$ .

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif variabel

komitmen Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja penyuluh (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja penyuluh

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

A = Konstanta

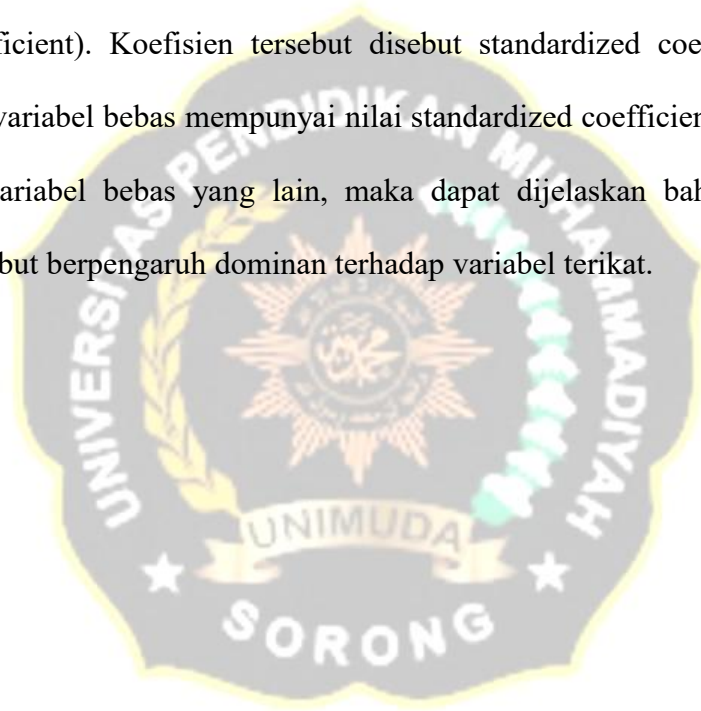
$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap kinerja penyuluh secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

4. Uji B (Beta Coefficient). Menurut Ghozali (2005) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian di Kabupaten Tambrau, Provinsi Papua Barat Daya. Dinas ini bertanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengawasi berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan petani, serta keberlanjutan pertanian di wilayah tersebut. Kabupaten Tambrau sendiri memiliki karakteristik geografis yang cukup menantang dengan wilayah yang luas, bentang alam yang beragam, serta sebagian besar penduduknya menggantungkan hidup pada sektor pertanian.

Salah satu unit penting di Dinas Pertanian adalah penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam mengedukasi, membimbing, dan mendampingi petani agar mampu mengadopsi teknologi pertanian, meningkatkan pengetahuan, serta memperbaiki sistem usaha tani. Jumlah penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau tersebar di beberapa distrik sesuai cakupan wilayah kerja masing-masing karena pengangkatan/pemberian SK dan penempatan penyuluh pertanian dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Tambrau. Mereka tidak hanya menghadapi tantangan geografis, tetapi juga keterbatasan infrastruktur dan sarana pendukung.

Dalam menjalankan tugasnya, penyuluh pertanian di Tambrauw berperan penting dalam mendukung program-program peningkatan hasil pertanian, penyebaran inovasi, serta pemberdayaan kelompok tani. Kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepemimpinan atasan, Motivasi Kerja, fasilitas, serta dukungan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw menjadi sangat relevan untuk mendukung upaya peningkatan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan pembangunan pertanian daerah.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja penyuluh. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 60 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 4.2.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Jiwa)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	38	63%
2	Perempuan	22	37%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 atau sekitar 63% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 atau sekitar 37% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	5	8%
2	26-34	47	78%
3	35-44	5	8%
4	45-60	2	4%
5	>55	1	2%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <25 sebanyak 5 atau sekitar 8% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 26-34 sebanyak 47 atau sekitar 78% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 35-44 sebanyak 5 atau sekitar 8% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 45-60 sebanyak 2 atau sekitar 4% orang dari keseluruhan jumlah responden, serta responden yang berusia >55 sebanyak 1 atau sekitar 2% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-34 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

**Tabel 4.2.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	5	8%
2	Diploma (D1/D2/D3)	5	8%
3	Sarjana (S1)	45	76%
4	Pascasarjana (S2/S3)	5	8%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 5 orang atau sekitar 8% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 5 orang atau sekitar 8% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 45 orang atau sekitar 76% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 5 orang atau sekitar 8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1).

**Tabel 4.2.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	5	8%
2	1-5 Tahun	41	68%

3	6-10 Tahun	6	10%
4	11-15 Tahun	8	14%
5	>15 Tahun	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 8% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun sebanyak 41 orang atau sekitar 68% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 11-15 Tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang masa kerjanya >15 Tahun sebanyak 0 orang atau sekitar 0% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebagian masa kerjanya 1 sampai 5 tahun.

### 4.3 Analisis Deskriptif Statistik

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.3.1 Uji Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>							
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Dev	
Kepemimpinan	60	17.00	33.00	50.00	42.4833	.50281	3.89477
Motivasi Kerja	60	34.00	15.00	49.00	42.0833	1.06545	8.25297
Kinerja Penyuluh	60	28.00	22.00	50.00	42.3000	.58334	4.51851
Valid N (listwise)	60						

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang ditampilkan pada lampiran, terdapat tiga variabel utama yang dianalisis, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Penyuluh dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 42,48 dengan standar deviasi 3,89, nilai minimum 33, dan maksimum 50. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 42,08 dengan standar deviasi 8,25, nilai minimum 15, dan maksimum 49. Sementara itu, variabel Kinerja Penyuluh menunjukkan nilai rata-rata sebesar 42,30 dengan standar deviasi 4,52, nilai minimum 22, dan maksimum 50. Data tersebut menunjukkan bahwa secara umum ketiga variabel berada pada tingkat rata-rata yang hampir sama, dengan variasi data yang lebih besar pada Motivasi Kerja dibandingkan Kepemimpinan dan Kinerja Penyuluh.

#### 4.3.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja penyuluh.

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Keterangan Item	Pearson Correlation (r hitung)	Standar Nilai r Tabel	Keterangan
1	Item_1	0,502**	0,254	Valid
2	Item_2	0,542**	0,254	Valid
3	Item_3	0,706**	0,254	Valid
4	Item_4	0,522**	0,254	Valid
5	Item_5	0,617**	0,254	Valid
6	Item_6	0,671**	0,254	Valid

7	Item_7	0,563**	0,254	Valid
8	Item_8	0,685**	0,254	Valid
9	Item_9	0,473**	0,254	Valid
10	Item_10	0,439**	0,254	Valid

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Keterangan Item	Pearson Correlation (r hitung)	Standar Nilai r Tabel	Keterangan
1	Item_1	0,771**	0,254	Valid
2	Item_2	0,869**	0,254	Valid
3	Item_3	0,844**	0,254	Valid
4	Item_4	0,848**	0,254	Valid
5	Item_5	0,852**	0,254	Valid
6	Item_6	0,897**	0,254	Valid
7	Item_7	0,898**	0,254	Valid
8	Item_8	0,889**	0,254	Valid
9	Item_9	0,880**	0,254	Valid
10	Item_10	0,855**	0,254	Valid

Tabel 4.3.2 Uji Validitas Variabel Kinerja penyuluh (Y)

No	Keterangan Item	Nilai Pearson Correlation (r hitung)	Standar Nilai r Tabel	Keterangan
1	Item_1	0.607	0.254	Valid
2	Item_2	0.544	0.254	Valid
3	Item_3	0.690	0.254	Valid
4	Item_4	0.608	0.254	Valid
5	Item_5	0.695	0.254	Valid

6	Item_6	0.415	0.254	Valid
7	Item_7	0.685	0.254	Valid
8	Item_8	0.721	0.254	Valid
9	Item_9	0.664	0.254	Valid
10	Item_10	0.655	0.254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan tabel korelasi antar item pada variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja penyuluh, seluruh nilai korelasi Pearson antar item menunjukkan angka signifikan pada level 0.01 ( $p < 0.01$ ). Hal ini menandakan bahwa setiap item pertanyaan pada instrumen penelitian adalah valid, karena nilai korelasi antar item  $> 0,3$  dan signifikan.

### 4.3.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal dari instrumen. Adapun hasil pengujian realibilitas pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Variabel Kepemimpinan	0.740	Reliabel
2	Variabel Motivasi Kerja	0.788	Reliabel
3	Variabel Kinerja Penyuluh	0.822	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh pada beberapa pengujian adalah 0,740, 0,788, dan 0,822 (tergantung pada jumlah item yang diuji: 11 atau 10 item). Nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik, artinya item-item dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk yang sama. Secara umum, semakin tinggi nilai alpha (maksimum 1), semakin reliabel instrumen tersebut. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,7$ , dapat disimpulkan bahwa instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini reliable dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian selanjutnya. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari instrumen ini dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut, baik untuk pengujian hipotesis maupun analisis statistik lanjutan lainnya.

#### **4.3.4 Uji Regresi Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja penyuluh.

##### **4.3.4.1 Uji t**

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Penyuluh. Hasil output SPSS pada tabel Coefficients menunjukkan nilai t dan signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel.

Tabel 4.3.4.1 Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.227	5.573		2.912	.005		
	Kepemimpinan	.631	.140	.544	4.496	.000	.858	1.166
	Motivasi Kerja	-.018	.066	-.032	-.267	.790	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,631 dengan nilai t sebesar 4,496 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, yang berarti secara statistik, variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja penyuluh.

Sementara itu, variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien -0,018 dengan nilai t sebesar -0,267 dan nilai signifikansi sebesar 0,790. Nilai signifikansi ini jauh lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Penyuluh dalam penelitian ini. Artinya, perubahan pada Motivasi Kerja tidak secara nyata memengaruhi kinerja penyuluh berdasarkan data yang dianalisis.

Dengan demikian, dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Kepemimpinan yang terbukti signifikan memengaruhi Kinerja Penyuluh, sedangkan Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik. Hasil ini dapat menjadi pertimbangan dalam perumusan kebijakan atau program peningkatan kinerja penyuluh, dengan lebih menekankan pada aspek kepemimpinan.

#### 4.3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah semua variabel independen secara bersama-sama benar-benar memengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.3.4.2 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.911	2	170.955	11.295	.000 <sup>b</sup>
	Residual	862.689	57	15.135		
	Total	1204.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Penyuluh. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan nilai F sebesar 11,295 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun, yang terdiri dari variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyuluh. Ini berarti, secara bersama-sama, kedua variabel independen yang diuji dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja penyuluh.

#### 4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) menggambarkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (kinerja penyuluh) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kepemimpinan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) dalam model regresi.

Tabel 4.3.4.4 Uji R Square

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.259	3.89036	.284	11.295	2	57	.000	1.658

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Berdasarkan hasil analisis Model Summary, nilai R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,284. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 28,4% variasi yang

terjadi pada Kinerja Penyuluh. Dengan kata lain, sebesar 28,4% perubahan atau variasi dalam kinerja penyuluh dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya, yaitu 71,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R Square ini menunjukkan bahwa meskipun model yang digunakan sudah dapat memprediksi kinerja penyuluh dengan cukup baik, masih terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

#### 4.3.4.4 Uji B (Variabel Dominan)

Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3.4.4 Uji B (Variabel Dominan)

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Stan Co			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	16.227	5.573		2.912	.005		
	Kepemimpinan	.631	.140	.544	4.496	.000	.858	1.166
	Motivasi Kerja	-.018	.066	-.032	-.267	.790	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

Sumber: Data diolah SPSS 25.

Penentuan variabel dominan dilihat dari nilai koefisien beta terstandarisasi (*Standardized Coefficients Beta*) yang paling besar secara absolut. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai Beta = 0,544, Motivasi Kerja memiliki nilai Beta = -0,032. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Penyuluh, karena memiliki nilai Beta terbesar dan berpengaruh signifikan.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **4.4.1 Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian**

###### **Kabupaten Tambrau**

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dengan koefisien positif, yang berarti hipotesis H1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh penyuluh. Dengan temuan ini, disarankan agar instansi terkait terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan atau pengembangan kompetensi pemimpin, guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja penyuluh pertanian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Temuan ini didukung secara teori oleh pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif mampu mengarahkan,

Kepemimpinan, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, teladan, serta dukungan kepada bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mendorong peningkatan kinerja individu maupun kelompok.

Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau menunjukkan adanya dinamika organisasi yang cukup kompleks, di mana masih ditemukan variasi dalam tingkat kinerja penyuluh yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan. Beberapa penyuluh mengaku merasa kurang termotivasi akibat komunikasi yang belum optimal dan keterbatasan dalam pembinaan rutin dari pimpinan. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan kebijakan serta tuntutan pekerjaan yang semakin beragam menuntut peran pemimpin yang lebih responsif dan suportif. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan, tidak hanya dalam hal memberikan arahan, tetapi juga dalam membangun hubungan interpersonal yang baik, menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja penyuluh. Dengan mencermati fenomena ini, jelas bahwa upaya sistematis untuk memperbaiki pola kepemimpinan sangat dibutuhkan agar seluruh potensi penyuluh dapat dioptimalkan dalam mendukung program-program pertanian di Kabupaten Tambrau.

Selain itu, hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2019) dan Nugroho (2021), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan atau penyuluh. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif mampu meningkatkan Kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil temuan saat ini memperkuat bukti empiris bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja penyuluh di sektor pertanian.

#### **4.4.2 Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau**

Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Secara teoritis, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja individu dalam organisasi. Menurut teori motivasi kerja dari Herzberg maupun Maslow, pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, secara logika dan teori, motivasi kerja seharusnya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh.

Namun, hasil pengujian statistik dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,790 yang jauh di atas batas signifikansi 0,05, serta koefisien yang sangat kecil dan tidak positif secara nyata. Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan, dan juga berbeda dari beberapa penelitian terdahulu yang umumnya menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan kinerja. Kondisi ini bisa

disebabkan oleh faktor-faktor lain di lingkungan kerja yang lebih dominan memengaruhi kinerja penyuluh, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, atau bahkan faktor eksternal seperti dukungan dari pemerintah daerah.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara teori dan dalam banyak penelitian sebelumnya motivasi kerja dianggap berperan penting dalam mendorong kinerja, namun dalam konteks Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw, motivasi kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menjadi catatan penting bagi pimpinan instansi untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin lebih menentukan dalam meningkatkan kinerja penyuluh hal ini di karenakan adat istiadat masih sangat tinggi dan juga ada juga ada pergerakan KKB yang juga sangat mempengaruhi motivasi kerja penyuluh, serta melakukan evaluasi lebih lanjut terkait bentuk dan implementasi program peningkatan motivasi kerja yang selama ini telah dijalankan.

Temuan penelitian sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan tertentu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) dan Susanto (2019) menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja, di beberapa organisasi motivasi kerja tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau sistem penghargaan yang berlaku. Dengan demikian, hasil penelitian ini

memperkuat argumen bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks lingkungan kerja dan karakteristik individu, sehingga pendekatan peningkatan kinerja perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar motivasi kerja.

#### **4.4.3 Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw**

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Hasil pengujian statistik dengan uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F sebesar 11,295 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti model regresi yang melibatkan variabel kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Secara teoritis, kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi antara kualitas kepemimpinan dan tingkat Motivasi Kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan yang efektif serta Kepemimpinan yang tinggi akan mendorong anggota organisasi untuk mencapai tujuan dengan lebih optimal. Sinergi antara kedua faktor ini diyakini mampu meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dalam praktiknya, keberhasilan kinerja penyuluh sering kali dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan keteladanan, sekaligus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dari para penyuluh itu sendiri.

Situasi di kantor menunjukkan bahwa ketika pemimpin mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan penghargaan, serta mendorong inovasi, penyuluh menjadi lebih termotivasi dan bersemangat menjalankan tugas. Sebaliknya, jika salah satu faktor tersebut kurang optimal, kinerja penyuluh juga cenderung menurun hal dapat di buktikan dengan apa yang sudah pimpinan janjikan berupa kendaraan operasional penyuluh tetapi tidak di tepati akan sangat berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja penyuluh sangat relevan dengan kondisi nyata di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau, di mana kedua aspek ini harus diperhatikan secara bersamaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Temuan sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sari (2019) dan Nugroho (2021), yang menyatakan bahwa baik kepemimpinan maupun Motivasi Kerja secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik. Hal ini menjadi bukti bahwa upaya meningkatkan kinerja penyuluh tidak cukup hanya berfokus pada salah satu faktor saja, melainkan perlu memperhatikan kepemimpinan yang efektif sekaligus meKepemimpinan pegawai secara berkesinambungan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

#### **4.4.4 Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, variabel motivasi kerja diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja penyuluh**

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian menyatakan bahwa di antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, variabel motivasi kerja diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Secara teori, Motivasi Kerja sering dianggap sebagai pendorong utama yang memengaruhi perilaku, semangat, dan produktivitas pegawai di lingkungan organisasi. Banyak penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja, bahkan lebih dominan dibandingkan faktor lainnya.

Namun, hasil pengujian dalam penelitian justru menunjukkan hasil yang berbeda. Berdasarkan analisis regresi, variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dan signifikan terhadap kinerja penyuluh dibandingkan dengan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi untuk kepemimpinan jauh lebih tinggi dan signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ), sedangkan koefisien untuk motivasi kerja sangat kecil dan tidak signifikan ( $p\text{-value} > 0,05$ ). Artinya, motivasi kerja tidak menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja penyuluh pada kasus ini, dan hipotesis H4 tidak sejalan dengan hasil analisis data.

Temuan mengindikasikan bahwa dalam konteks Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw, peran kepemimpinan ternyata lebih penting dan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja penyuluh dibandingkan Motivasi Kerja.

Hal ini dapat terjadi karena adanya karakteristik organisasi, budaya kerja, atau faktor lingkungan yang membuat kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam proses peningkatan kinerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja penyuluh sebaiknya lebih difokuskan pada penguatan kualitas kepemimpinan di samping tetap memperhatikan aspek Motivasi Kerja.

Dalam praktik sehari-hari, penyuluh seringkali sangat bergantung pada arahan, kebijakan, serta dukungan langsung dari pimpinan untuk menjalankan tugas dan menghadapi tantangan di bidang pertanian. Fenomena ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan menjadi sangat sentral dalam membentuk semangat kerja, memotivasi, serta mengarahkan penyuluh agar bekerja lebih efektif. Meskipun motivasi kerja tetap penting, banyak penyuluh menilai bahwa perubahan atau peningkatan kinerja baru benar-benar terjadi ketika ada inisiatif, perhatian, dan pembinaan langsung dari pemimpin. Kondisi tersebut memperjelas bahwa upaya peningkatan kualitas kepemimpinan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja penyuluh secara keseluruhan, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan dominasi pengaruh kepemimpinan dibandingkan motivasi kerja.

Temuan selaras dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga menempatkan kepemimpinan sebagai faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja. Penelitian oleh Setiawan (2018) dan Yuliana (2020), misalnya, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif, mampu secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di berbagai

instansi pemerintah maupun organisasi publik. Hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan yang baik, dan memberikan dukungan kepada bawahannya akan lebih berpengaruh terhadap pencapaian kinerja optimal daripada hanya mengandalkan motivasi kerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa dalam organisasi sektor publik, khususnya di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw, penguatan peran dan kualitas kepemimpinan merupakan strategi utama dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa antara lain:

1. Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja penyuluh.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja penyuluh di lingkungan penelitian ini.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh. Kedua variabel ini, jika digabungkan, secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja penyuluh dengan baik.
4. Kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja penyuluh dibandingkan Motivasi Kerja. Hipotesis bahwa Kepemimpinan menjadi faktor dominan tidak terbukti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dirumuskan penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai judul penelitian adalah seperti tercantum dibawah ini.

### 5.2.1. Untuk Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau.

Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja penyuluh melalui penguatan kualitas kepemimpinan di lingkungan kerja. Pelatihan kepemimpinan, pembinaan berkelanjutan, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan penyuluh, pendekatan pada masyarakat berdasarkan hasil penelitian sebagai penyuluh adalah bagian dari masyarakat sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Selain itu, meskipun Motivasi Kerja tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, perhatian terhadap faktor-faktor Kepemimpinan tetap perlu diberikan agar penyuluh merasa dihargai dan Kepemimpinan untuk bekerja lebih baik.

### 5.2.2. Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong.

Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar lanjutan tentang pola kepemimpinan yang efektif bagi pemerintah daerah di wilayah Provinsi Papua Barat Daya agar lebih memahami tugas pokok dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

### 5.2.3. Untuk Masyarakat Luas.

Diharapkan adanya kerjasama yang efektif antara pemerintah daerah dan masyarakat dalam membangun pola kepemimpinan dan komunikasi yang efektif bagi pelayanan kepada masyarakat.

### 5.2.4. Untuk Para Peneliti.

Melalui penelitian ini, saya berharap ada peneliti atau mahasiswa yang berkenan melanjutkan penelitian ini dengan difokuskan pada pola komunikasi antara Dinas Pertanian dengan masyarakat adat di Kabupaten Tambrau.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain terletak pada ruang lingkup variabel yang diteliti, yaitu hanya melibatkan kepemimpinan dan Motivasi Kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada satu instansi di satu wilayah, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke daerah atau organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda. Selain itu, data yang digunakan merupakan data kuantitatif berbasis kuesioner, sehingga kemungkinan adanya bias persepsi subjektif dari responden tidak dapat sepenuhnya dihindari. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan memperluas wilayah penelitian agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Ameer, A., Gnan, L., & Oppedisano, R. (2025). Unlocking project success: how proactive personality, transformational leadership and affective commitment drive outcomes in complex environments. *International Journal of Managing Projects in Business*, 18(8), 161–188. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-03-2025-0064>
- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. [www.kwu.unipma.ac.id](http://www.kwu.unipma.ac.id)
- Berisha, G., Lajçi, R., Caputo, A., & Krasniqi, B. A. (2025). Enhancing managerial intrapreneurship: investigating the influence of psychological capital, well-being and work–life balance. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 31(11), 336–358. <https://doi.org/10.1108/IJEER-02-2024-0095>
- Bodhi, R., & van Zoonen, W. (2025). Workplace fear of missing out, organizational support and performance: the mediating role of work-related social media use. *Information Technology & People*, 38(8), 200–221. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2023-0425>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPMPD PROVINCE NORTH SULAWESI. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Dara, D., Zahraini, N. Y., & Rejalía, R. (2025). Hybrid work in the public sector: practical insights on organizational support. *Journal of Work-Applied Management*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2025-0129>

- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Hamid, Z. (2025). Ruling with an iron fist: the impact of despotic leadership on affective commitment through trust in leader and voice climate. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2025-0073>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1605. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA PENYULUH. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Kho, M. C., Chong, J. X. Y., Andrei, D. M., & Parker, S. (2025). More than an intervention: the far-reaching impacts of a participatory work redesign project in

aged care. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2025-0242>

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>

Makanga, C. N., Orobia, L. A., Kaawaase, T. K., Nabeta, I. N., Mindra, R. K., & Munene, J. C. (2025). Accountability in public sector organizations: does ethical work climate matter? *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/IRJMS-03-2025-0037>

Mercader, V., Salazar-Altamirano, M. A., Martínez-Arvizu, O. J., & Ravina-Ripoll, R. (2025). Development and psychometric validation of the work attitudinal and values ethics scale (WAVE). *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2025-0313>

Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.

Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.

Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.

Park, S., & Choi, S. (2025). Boosting novice teachers' retention intention: international evidence on the role of mentoring via job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2024-0108>

- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2025). A novel approach to green innovative work behavior: green HRM and employee participation. *Baltic Journal of Management*, 20(6), 39–59. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2024-0593>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja penyuluh Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–460.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN RD*. Saba Jaya.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–60. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Kepemimpinan Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

- PENYULUH. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482.  
<https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123.  
<http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Tan, K. L., Gim, G. C. W., Sim, A. K. S., Lew, T. Y., & Hii, I. S. H. (2025). Do back-of-house hospitality hybrid workers in Hong Kong enjoy work–family enrichment? A two-wave study on meaningful work and psychological needs. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(11), 221–239. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2025-0280>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja penyuluh. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Tursunbayeva, A., Alvino, L., Pavone, L., & Moschera, L. (2025). Neuroscience tools at work: approaches to use across the employee lifecycle and future research agenda. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2024-0665>

- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Yuningsih, N. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PENYULUH DI INSTANSI PEMERINTAH. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 19(2), 141–160.



## LAMPIRAN

### HASIL TABULASI DATA RESPONDEN

#### VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	jumlah
1	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	38
3	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	44
4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
7	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
8	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
9	4	4	3	3	4	2	3	3	3	5	34
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
11	4	3	3	5	2	4	5	2	3	4	35
12	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
13	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	42
16	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	41
17	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
18	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
19	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
23	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
25	4	3	3	5	2	3	5	2	5	2	34
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
27	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
32	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	44
33	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
34	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	44
35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
39	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40
40	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
41	4	5	4	3	3	2	2	5	5	2	35
42	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
43	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
45	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	41
46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
47	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
48	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
49	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	43
50	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
51	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	42
52	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	46
53	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	45
54	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
55	4	4	3	3	4	2	3	3	3	5	34
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
57	4	3	3	5	3	4	5	3	3	4	37
58	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
59	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
60	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	40

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	jumlah
1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
9	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
10	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
11	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
12	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
13	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46

14	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
15	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
16	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
17	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
18	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
19	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
20	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	41
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
23	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
25	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	44
26	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
27	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
28	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
29	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
30	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
31	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
33	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
34	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
35	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
37	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
38	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
39	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	44
40	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
41	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
43	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	45
44	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
45	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
46	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	44
47	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
48	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
49	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	17
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
54	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
55	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	16

56	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
57	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
58	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
59	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
60	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44

VARIABEL KINERJA PENYULUH (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	jumlah
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
6	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
7	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	4	3	3	5	2	5	5	2	5	2	36
10	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
11	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	43
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
15	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	41
17	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
18	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	44
19	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
22	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
23	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	37
24	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
25	4	5	4	3	3	5	2	5	5	2	38
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
27	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	42
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
29	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
31	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	42
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
33	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	44

34	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
35	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
37	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
38	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
39	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	36
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
41	4	3	3	5	2	5	5	2	3	4	36
42	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
43	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	42
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	41
46	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
47	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
48	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
49	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	46
52	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
53	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
54	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
55	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
57	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
58	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
59	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
60	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.533 <sup>a</sup>	.284	.259	3.89036	.284	11.295	2	57	.000	1.658

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.911	2	170.955	11.295	.000 <sup>b</sup>
	Residual	862.689	57	15.135		
	Total	1204.600	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.227	5.573		2.912	.005		
	Kepemimpinan	.631	.140	.544	4.496	.000	.858	1.166
	Motivasi Kerja	-.018	.066	-.032	-.267	.790	.858	1.166

- a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan	Motivasi Kerja
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.736	.08	.04	.96
	3	.004	27.310	.92	.96	.04

- a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.7934	47.0643	42.3000	2.40730	60
Residual	-15.40700	5.54648	.00000	3.82385	60
Std. Predicted Value	-2.287	1.979	.000	1.000	60

Std. Residual	-3.960	1.426	.000	.983	60
---------------	--------	-------	------	------	----

a. Dependent Variable: Kinerja Penyuluh

## Correlations

		Correlations										
		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.072	.166	.605**	.070	.330**	.301*	.371**	.115	.127	.502**
	Sig. (2- tailed)		.582	.205	.000	.596	.010	.020	.004	.381	.332	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0002	Pearson Correlation	.072	1	.554**	.046	.442**	.114	.143	.379**	.170	.133	.542**
	Sig. (2- tailed)	.582		.000	.727	.000	.387	.277	.003	.194	.311	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0003	Pearson Correlation	.166	.554**	1	.251	.424**	.429**	.272*	.497**	.208	.240	.706**
	Sig. (2- tailed)	.205	.000		.053	.001	.001	.036	.000	.111	.065	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0004	Pearson Correlation	.605**	.046	.251	1	-.036	.473**	.489**	.156	.080	.129	.522**
	Sig. (2- tailed)	.000	.727	.053		.787	.000	.000	.234	.545	.326	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0005	Pearson Correlation	.070	.442**	.424**	-.036	1	.321*	.097	.554**	.242	.261*	.617**
	Sig. (2- tailed)	.596	.000	.001	.787		.012	.460	.000	.062	.044	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0006	Pearson Correlation	.330**	.114	.429**	.473**	.321*	1	.547**	.226	.162	.196	.671**
	Sig. (2- tailed)	.010	.387	.001	.000	.012		.000	.083	.216	.133	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

VAR0 0007	Pearson	.301*	.143	.272*	.489**	.097	.547**	1	.069	.215	.137	.563**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.020	.277	.036	.000	.460	.000		.600	.098	.295	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0008	Pearson	.371**	.379**	.497**	.156	.554**	.226	.069	1	.417**	.225	.685**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000	.234	.000	.083	.600		.001	.084	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0009	Pearson	.115	.170	.208	.080	.242	.162	.215	.417**	1	.008	.473**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.381	.194	.111	.545	.062	.216	.098	.001		.951	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0010	Pearson	.127	.133	.240	.129	.261*	.196	.137	.225	.008	1	.439**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.332	.311	.065	.326	.044	.133	.295	.084	.951		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0011	Pearson	.502**	.542**	.706**	.522**	.617**	.671**	.563**	.685**	.473**	.439**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	11

### Correlations

		Correlations										
		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.596**	.560**	.591**	.594**	.683**	.630**	.618**	.694**	.702**	.771**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0002	Pearson Correlation	.596**	1	.749**	.699**	.793**	.749**	.851**	.701**	.712**	.634**	.869**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0003	Pearson Correlation	.560**	.749**	1	.748**	.692**	.646**	.792**	.789**	.652**	.628**	.844**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0004	Pearson Correlation	.591**	.699**	.748**	1	.739**	.695**	.711**	.763**	.654**	.695**	.848**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0005	Pearson Correlation	.594**	.793**	.692**	.739**	1	.781**	.724**	.688**	.711**	.606**	.852**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0006	Pearson Correlation	.683**	.749**	.646**	.695**	.781**	1	.772**	.771**	.824**	.789**	.897**
	Sig. (2- tailed)											
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00007	Pearson Correlation	.630**	.851**	.792**	.711**	.724**	.772**	1	.762**	.749**	.721**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00008	Pearson Correlation	.618**	.701**	.789**	.763**	.688**	.771**	.762**	1	.775**	.771**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00009	Pearson Correlation	.694**	.712**	.652**	.654**	.711**	.824**	.749**	.775**	1	.805**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00010	Pearson Correlation	.702**	.634**	.628**	.695**	.606**	.789**	.721**	.771**	.805**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00011	Pearson Correlation	.771**	.869**	.844**	.848**	.852**	.897**	.898**	.889**	.880**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0

Total	60	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	11

### Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.150	.276*	.686**	.274*	.044	.447**	.484**	.316*	.344**	.607**
	Sig. (2- tailed)		.253	.033	.000	.034	.739	.000	.000	.014	.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0002	Pearson Correlation	.150	1	.554**	.146	.343**	.175	.220	.385**	.285*	.209	.544**
	Sig. (2- tailed)	.253		.000	.267	.007	.182	.091	.002	.028	.109	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0003	Pearson Correlation	.276*	.554**	1	.376**	.464**	.127	.385**	.505**	.360**	.400**	.690**
	Sig. (2- tailed)	.033	.000		.003	.000	.334	.002	.000	.005	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0004	Pearson Correlation	.686**	.146	.376**	1	.270*	.030	.542**	.312*	.308*	.332**	.608**
	Sig. (2- tailed)	.000	.267	.003		.037	.823	.000	.015	.017	.010	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0005	Pearson Correlation	.274*	.343**	.464**	.270*	1	.215	.292*	.568**	.377**	.476**	.695**
	Sig. (2- tailed)	.034	.007	.000	.037		.098	.024	.000	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0	Pearson	.044	.175	.127	.030	.215	1	.283*	.068	.266*	.145	.415**

0006	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.739	.182	.334	.823	.098		.028	.603	.040	.270	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0	Pearson	.447**	.220	.385**	.542**	.292*	.283*	1	.255*	.491**	.410**	.685**
0007	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.091	.002	.000	.024	.028		.049	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0	Pearson	.484**	.385**	.505**	.312*	.568**	.068	.255*	1	.475**	.501**	.721**
0008	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.015	.000	.603	.049		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0	Pearson	.316*	.285*	.360**	.308*	.377**	.266*	.491**	.475**	1	.253	.664**
0009	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.014	.028	.005	.017	.003	.040	.000	.000		.051	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0	Pearson	.344**	.209	.400**	.332**	.476**	.145	.410**	.501**	.253	1	.655**
0010	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.007	.109	.002	.010	.000	.270	.001	.000	.051		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0	Pearson	.607**	.544**	.690**	.608**	.695**	.415**	.685**	.721**	.664**	.655**	1
0011	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kepemimpinan	60	17.00	33.00	50.00	42.4833	.50281	3.89477
Motivasi Kerja	60	34.00	15.00	49.00	42.0833	1.06545	8.25297
Kinerja Penyuluh	60	28.00	22.00	50.00	42.3000	.58334	4.51851
Valid N (listwise)	60						



## DINAS PERTANIAN

Alamat : Kampung Syubun Distrik Fef

---

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

**NOMOR : 56/127/XI/2026**

Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Alexander Mainolo, SP  
Nim : 146110124082  
Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister  
Program : Pascasarjana

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrauw dari tanggal 27 Nopember 2025 sampai dengan 27 Desember 2025, guna menyelesaikan tugas akhir Tesis yang berjudul : “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Pertanian Kaupaten Tambrauw”,

Demikian Surat Keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Fef, 28 Desember 2026  
Plt. KEPALA DINAS PERTANIAN,  
  
**MERINA M. KMURAWAK, S.Sos**  
NIP. 19670523 199503 2 002

FOTO PENGISIAN KUESIONER

