

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN: KAJIAN PADA DINAS PERTANIAN

Alexander Mainolo¹, Mervin Irian Sadipun Komber², Vebby Anwar³

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, Indonesia

alexandermaunolo@gmail.com, merviniriansk@unimudasorong.ac.id^{2*},

vebbyanwar@unimudasorong.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus, di mana seluruh penyuluh aktif sebanyak 60 orang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja penyuluh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh, sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara individual. Namun, secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh, dengan kepemimpinan sebagai faktor yang paling dominan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan kualitas kepemimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian, terutama di wilayah terpencil.

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Petugas Penyuluh Pertanian, Pertanian, Tambrau.**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work motivation on the performance of agricultural extension officers at the Agriculture Office of Tambrau Regency. A quantitative approach was employed, using a census technique in which all 60 active extension officers served as respondents. Data were collected through questionnaires that were tested for validity and reliability. Multiple linear regression analysis was used to examine the effects of each variable on performance. The results indicate that leadership has a positive and significant effect on the performance of extension officers, while work motivation does not have a significant individual impact. However, leadership and work motivation together have a significant simultaneous effect on performance, with leadership being the most dominant factor. These findings highlight the importance of strengthening leadership quality to improve the performance of agricultural extension officers, especially in remote areas.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Extension Officers' Performance, Agriculture, Tambrau.

PENDAHULUAN

Pertanian merupakan sektor strategis di Indonesia, memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi dan ketahanan pangan. Sebagai negara agraris, sebagian besar penduduk Indonesia bergantung langsung atau tidak langsung pada pertanian untuk mata pencaharian mereka. Sektor ini tidak hanya menyediakan sumber makanan penting tetapi juga menciptakan lapangan kerja, menghasilkan pendapatan, dan menopang perekonomian pedesaan. Untuk mendukung pembangunan pertanian nasional, pemerintah telah melaksanakan berbagai program, mulai dari penyediaan input pertanian dan pelatihan petani hingga pengenalan teknologi inovatif.

Dalam konteks ini, penyuluh pertanian berperan sebagai agen kunci dalam mentransfer pengetahuan dan memfasilitasi praktik pertanian berkelanjutan. Kinerja mereka sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara kebijakan pemerintah dan kebutuhan riil petani, terutama di daerah terpencil seperti Kabupaten Tambrau. Namun, petugas penyuluh seringkali menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk infrastruktur yang terbatas, kekurangan sumber daya, dan kondisi sosial ekonomi yang dinamis di antara masyarakat petani.

Permintaan akan profesionalisme, kepemimpinan yang efektif, dan kinerja tinggi di antara petugas penyuluh telah meningkat, terutama karena tantangan pertanian menjadi lebih kompleks. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara luas diakui sebagai faktor penting yang mempengaruhi efektivitas penyuluhan (Presilawati et al., 2022). Kepemimpinan transformasional diyakini dapat mendorong inovasi dan mendorong kinerja yang lebih baik melalui inspirasi dan dukungan individu. Pada saat yang sama, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, telah terbukti memengaruhi komitmen dan produktivitas karyawan (Septiana & Maharani, 2025).

Beberapa penelitian terbaru telah mengeksplorasi hubungan seperti yang dilakukan oleh (Hanafi et al., 2018; Nuralita & Nugraha, 2018) menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan petugas, baik secara individu maupun serentak. Namun, kekuatan dan sifat pengaruh ini dapat bervariasi tergantung pada budaya organisasi, konteks lokal, dan tantangan khusus yang dihadapi oleh petugas penyuluh di daerah terpencil. Misalnya, penelitian oleh (Beni & Dody Nata, 2019; Septiana & Maharani, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan sektor publik-seperti yang ditemukan di Tambrau-dapat memoderasi efek motivasi dan insentif, terkadang membuat penghargaan non-uang dan dukungan kepemimpinan menjadi lebih penting.

Meskipun literatur terus berkembang, masih minimnya penelitian empiris yang difokuskan secara khusus pada penyuluh pertanian di wilayah terpencil secara geografis dan keterbatasan infrastruktur seperti Kabupaten Tambrau. Selain itu, studi sebelumnya seringkali tidak secara jelas mengidentifikasi faktor kepemimpinan atau motivasi mana

yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja dalam kondisi yang menantang seperti itu. Ini merupakan kesenjangan penting baik dalam teori maupun praktik.

Penelitian bertujuan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara sistematis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya pada wilayah terpencil yang dibatasi sumber daya dan pemeriksaannya secara simultan terhadap efek langsung dan gabungan dari kepemimpinan dan motivasi kerja, serta identifikasi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Penelitian juga mempertimbangkan konteks organisasi dan sosial yang unik dari penyuluhan di pedesaan Papua.

Berdasarkan literatur dan kerangka teoritis, hipotesis berikut diajukan: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas penyuluh; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas penyuluh; (3) Kepemimpinan dan motivasi kerja bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja; (4) Di antaranya, kepemimpinan dihipotesiskan sebagai faktor yang paling dominan. Hasil yang diharapkan adalah memberikan bukti empiris tentang dampak relatif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas penyuluhan, untuk memperjelas faktor dominan dalam kondisi yang menantang, dan untuk menawarkan rekomendasi praktis untuk manajemen dan kebijakan dalam pengaturan yang serupa. Pada akhirnya, temuan ini bertujuan untuk berkontribusi pada literatur akademis tentang manajemen sumber daya manusia di bidang pertanian dan untuk pengembangan layanan penyuluhan pedesaan yang efektif di daerah terpencil.

METODE PENELITIAN

Penelitian mengadopsi desain kuantitatif, kausal-komparatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris baik dampak individual maupun simultan dari variabel-variabel tersebut dalam konteks lembaga pemerintah desa (Arioen et al., 2023).

Objek penelitian ini adalah seluruh penyuluh pertanian (PNS) yang aktif dipekerjakan oleh Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau selama periode pendataan. Fokusnya adalah pada pemahaman bagaimana kepemimpinan yang ditunjukkan oleh supervisor dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dialami oleh petugas mempengaruhi kinerja mereka. Data yang digunakan dalam penelitian ini terutama bersifat kuantitatif dan dikumpulkan langsung dari responden melalui pendistribusian kuisioner. Data sekunder, seperti dokumen organisasi, laporan kinerja kelembagaan, dan literatur yang relevan, juga digabungkan untuk memberikan konteks dan dukungan untuk analisis (Rachman et al., 2024).

Mengingat populasi petugas penyuluh yang relatif kecil (60 orang), penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), di mana semua petugas aktif dimasukkan sebagai responden. Pendekatan ini memastikan bahwa temuan tersebut representatif dan mencerminkan kondisi aktual di dalam institusi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner tertutup, yang disebarluaskan kepada seluruh responden. Instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Data tambahan dikumpulkan melalui analisis dokumen dan tinjauan pustaka untuk memperkaya konteks penelitian (Waruwu et al., 2025).

Analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Statistik deskriptif digunakan untuk meringkas karakteristik demografis responden dan distribusi tanggapan untuk setiap variabel. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk menentukan pengaruh individu dan gabungan dari kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja. Validitas item kuesioner dievaluasi menggunakan korelasi Pearson, sedangkan reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Alpha Cronbach. Semua analisis statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Melalui pendekatan metodologis yang sistematis ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris yang kuat tentang faktor-faktor penentu kinerja petugas penyuluhan dan untuk menawarkan rekomendasi praktis untuk manajemen dan kebijakan di organisasi pertanian sektor publik, khususnya di daerah terpencil dan terbatas sumber dayanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil T-test Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyuluh

Variabel	Variabel Koefisien Tidak Standar (B)	Std. Kesalahan	Koefisien Standar (Beta)	t-nilai	Sig. (p)
(Konstanta)	16.227	5.573	—	2.912	0.005
Kepemimpinan	0.631	0.140	0.544	4.496	0.000*
Motivasi Kerja	-0.018	0.066	-0.032	-0.267	0.790

Hasil uji-t yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan pengaruh individu (partial effect) dari variabel bebas-kepemimpinan dan motivasi kerja-terhadap variabel dependen, yaitu kinerja petugas penyuluh.

1. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,544, dengan nilai-t sebesar 4,496 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Karena nilai p kurang dari tingkat signifikansi 0,05, kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan

- signifikan secara statistik terhadap kinerja penyuluh. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang lebih baik berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik di antara petugas penyuluh.
2. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien Beta terstandarisasi sebesar -0,032, dengan nilai-t sebesar -0,267 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,790. Karena nilai p ini jauh lebih besar dari 0,05, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, perubahan motivasi kerja tidak mengakibatkan perubahan kinerja yang signifikan di antara petugas penyuluh dalam sampel.

Ringkasnya, analisis t-test menyimpulkan bahwa, dalam konteks Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau, kepemimpinan merupakan penentu utama kinerja penyuluh, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh individu yang signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja harus lebih difokuskan pada penguatan kualitas kepemimpinan dalam organisasi.

Tabel 2. Hasil F-test (ANOVA) untuk Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyuluh

Sumber	Jumlah Kuadrat	df	Mean Kuadrat	F	Sig. (p)
Regresi	341.911	2	170.955	11.295	0.000*
Sisa	862.689	57	15.135	--	—
Total	1204.600	59	-	-	-

Hasil F-test (ANOVA) pada tabel di atas menilai apakah variabel bebas kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja petugas penyuluh. Nilai F adalah 11,295 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Karena nilai p kurang dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut signifikan secara statistik.

Artinya, secara kolektif kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Dengan kata lain, meskipun motivasi kerja mungkin tidak memiliki pengaruh individu yang signifikan (seperti yang ditunjukkan dalam uji-t), kombinasi kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja jika dipertimbangkan bersama. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja penyuluh harus memperhatikan kepemimpinan dan motivasi secara terintegrasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Tabel 3. Model Summary (R Square) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyuluh

Model	R	R Persegi	Disesuaikan R Persegi	Std. Kesalahan Perkiraan
-------	---	-----------	-----------------------	--------------------------

1	0,53 3	0,284	0,259	3,89036
---	-----------	-------	-------	---------

Nilai Kuadrat R pada tabel di atas menunjukkan proporsi varians pada variabel dependen (kinerja petugas penyuluh) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara bersama-sama. Nilai Kuadrat R adalah 0,284, artinya 28,4% variasi kinerja petugas penyuluh dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan motivasi kerja. Sisanya 71,6% dari variasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Meskipun model menjelaskan sebagian kecil dari varian, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun, masih ada variabel lain seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, atau karakteristik pribadi yang mungkin juga berperan penting dalam menentukan kinerja dan dapat dieksplorasi dalam penelitian selanjutnya. Nilai Kuadrat R yang Disesuaikan sebesar 0,259 lebih lanjut menjelaskan jumlah prediktor dalam model, memberikan perkiraan yang sedikit lebih konservatif dari varian yang dijelaskan, terutama berguna dalam sampel yang lebih kecil. Ringkasnya, ringkasan model menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama memberikan daya penjas yang moderat terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyuluh

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Hasil analisis uji-t sangat mendukung hipotesis ini. Koefisien Beta terstandarisasi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,544, dengan nilai-t sebesar 4,496 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000. Karena nilai-p jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja petugas penyuluh.

Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif yang bercirikan kemampuan memberikan arahan yang jelas, membuat keputusan yang tepat, berkomunikasi dengan baik, dan menawarkan dukungan menginspirasi dan memotivasi penyuluh untuk menjalankan tugasnya secara optimal. Dalam konteks penyuluhan pertanian, kepemimpinan yang kuat sangat penting tidak hanya untuk menetapkan tujuan organisasi yang jelas tetapi juga untuk mendukung petugas dalam mengatasi tantangan seperti sumber daya yang terbatas dan kondisi lapangan yang sulit. Hasilnya juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Dwi Handoko et al., 2021; Yunita Sari & Novi Wardhani, 2026; Zainuddin et al., 2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dan komunikatif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, petugas penyuluh yang menerima bimbingan, pengakuan, dan umpan balik yang

membangun dari para pemimpinnya cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif.

Lebih jauh lagi, dalam konteks unik Kabupaten Tambrau di mana petugas menghadapi tantangan geografis dan logistik, peran kepemimpinan menjadi lebih penting untuk membangun kepercayaan diri, mendorong kerja tim, dan menjaga moral yang tinggi di antara staf penyuluh. Ringkasnya, penerimaan Hipotesis 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan penentu yang signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Oleh karena itu, penguatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan harus menjadi prioritas strategis bagi organisasi untuk memastikan kinerja tinggi dan keberhasilan pelaksanaan program pertanian (Dirwan, 2022; Tolu et al., 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyuluh

Hipotesis 2 mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Namun, hasil uji-t tidak mendukung hipotesis ini. Koefisien Beta terstandarisasi untuk motivasi kerja adalah -0,032, dengan nilai-t sebesar -0,267 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,790. Karena nilai p jauh lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini.

Temuan menunjukkan bahwa, meskipun motivasi secara teoritis dan praktis penting untuk mempengaruhi perilaku dan produktivitas kerja, dalam lingkungan spesifik Dinas Pertanian Tambrau, perbedaan tingkat motivasi di antara penyuluh tidak mengakibatkan perbedaan yang signifikan dalam kinerja mereka. Beberapa faktor dapat berkontribusi pada hasil ini. Ada kemungkinan bahwa variabel lain—seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau dukungan eksternal—memainkan peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja. Selain itu, jika motivasi dasar di antara petugas sudah tinggi secara seragam atau jika tantangan organisasi mengesampingkan motivasi individu, dampak motivasi terhadap kinerja mungkin kurang terlihat (Beno & Dody Nata, 2019; Candra, 2022).

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Irian Sadipun Komber et al., 2024; Rosalina et al., 2021; Tsuraya & Fernos, 2023), yang juga menemukan bahwa dalam konteks organisasi tertentu, motivasi tidak selalu menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan lingkungan organisasi dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketika merancang strategi untuk meningkatkan kinerja. Ringkasnya, Hipotesis 2 tidak diterima dalam penelitian ini, karena motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Temuan ini merekomendasikan bahwa para pemimpin organisasi tidak boleh

hanya mengandalkan inisiatif yang meningkatkan motivasi dan sebaliknya harus mempertimbangkan untuk meningkatkan faktor-faktor lain, terutama kepemimpinan, untuk meningkatkan hasil kinerja.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Penyuluh

Hipotesis 3 mengemukakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja bersama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Hasil uji-F (ANOVA) sangat mendukung hipotesis ini. Nilai F yang diperoleh adalah 11,295 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi, yang mencakup kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai prediktor, secara statistik signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja.

Hasil menunjukkan bahwa, meskipun motivasi kerja saja tidak memiliki pengaruh individu yang signifikan, jika dipertimbangkan bersama dengan kepemimpinan, kedua variabel tersebut secara bersamaan berkontribusi secara bermakna terhadap peningkatan kinerja. Hal ini konsisten dengan perspektif teoretis dan penelitian sebelumnya oleh (Ameer et al., 2025; Hamid, 2025; Zielińska et al., 2025), yang menekankan bahwa hasil organisasi seringkali dibentuk oleh pengaruh gabungan dari berbagai faktor sumber daya manusia.

Secara praktis, temuan ini menyiratkan bahwa strategi untuk meningkatkan kinerja petugas penyuluh tidak boleh bergantung pada satu faktor saja, melainkan mengambil pendekatan terintegrasi yang membahas pengembangan kepemimpinan dan dukungan motivasi. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Singkatnya, Hipotesis 3 diterima. Kepemimpinan dan motivasi kerja, jika dikelola secara bersama-sama, berpengaruh serentak secara signifikan dan positif terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Hal ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

Variabel Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Penyuluh

Hipotesis 4 mengemukakan bahwa di antara kepemimpinan dan motivasi kerja, kepemimpinan akan menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Hasil analisis regresi sepenuhnya mendukung hipotesis ini. Koefisien Beta standar untuk kepemimpinan adalah 0,544, yang jauh lebih tinggi daripada motivasi kerja (-0,032). Selain itu, hanya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan secara statistik ($p = 0,000$), sedangkan motivasi kerja tidak signifikan ($p = 0,790$).

Hasil menunjukkan bahwa, dalam konteks organisasi, kepemimpinan adalah pendorong utama kinerja di antara penyuluh. Kepemimpinan yang efektif-ditandai dengan arahan yang jelas (Khurniawan et al., 2023; Singla & Kaushal, n.d.), komunikasi yang kuat, dukungan, dan perilaku yang patut dicontoh-memainkan peran yang lebih penting dalam memotivasi dan membimbing staf untuk mencapai hasil yang optimal, terutama di lingkungan kerja yang menantang seperti Kabupaten Tambrau.

Temuan sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya oleh (Khurniawan et al., 2023; Pircher Verdorfer et al., 2025), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan seringkali memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan daripada motivasi, terutama di sektor publik dan organisasi pemerintah. Dalam pengaturan seperti itu, staf sering mengandalkan pemimpin untuk bimbingan, dorongan, dan dukungan pemecahan masalah saat mereka menghadapi kondisi lapangan yang kompleks. Singkatnya, Hipotesis 4 diterima. Kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau. Temuan ini menekankan bahwa penguatan kualitas kepemimpinan harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan strategi motivasi harus dipandang sebagai pelengkap tetapi bukan fokus utama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian Kabupaten Tambrau, sehingga menjadi faktor yang paling dominan di antara yang diteliti. Meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh individu yang signifikan secara statistik, kombinasi kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama secara signifikan memengaruhi kinerja. Temuan ini menyoroti bahwa penguatan kualitas kepemimpinan harus menjadi fokus utama upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja, dengan inisiatif motivasi sebagai strategi pelengkap. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang efektif merupakan kunci untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas penyuluh dalam mendukung pembangunan pertanian di daerah terpencil.

DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Beno, J., & Dody Nata, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1), 61–74.
- Candra, I. M. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Wirusaha, Pengalaman dan Motivasi

- Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1).
- Dirwan, A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Penerbangan Abc. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2), 78–88.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- 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>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- 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 Pegawai. *Nobel Managment Review*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Khurniawan, D., Utari, W., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jamas: Journal Od Applied Management and Accounting Science*, 5(1), 52–51. <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.
- Pircher Verdorfer, A., Feng, X., Peus, C., & Frey, D. (2025). How does servant leadership work in times of uncertainty? Examining servant leadership and perceived job insecurity during significant organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 1–15. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2024-0096>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Saba Jaya.
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and*

- Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Septiana, D., & Maharani, N. P. (2025). Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Umum Damri. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1774–1787.
- Singla, M., & Kaushal, R. (n.d.). *Organization leadership and culture during crisis: lessons and applications learned from COVID-19 pandemic*. <https://doi.org/10.1108/LBSJMR-08-2022-0047>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- 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>
- Yunitha Sari, S. N., & Novi Wardhani, R. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Uptd Puskesmas Kaliwates Jember. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 45–57.
- Zainuddin, Z., Badrudin, B., & Haryanti, E. (2020). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Guru. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 346–353. <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
<http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
- Zielińska, A., Bezzina, F., Tracz-Krupa, K., & Cassar, V. (2025). Transformational and shared leadership relationships with employee performance and intention to leave among IT knowledge workers: mediating effects of communication quality and organizational commitment. *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-08-2024-0263>