AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 2, Mei 2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian

Dony Supriyanto
Universitas Prof. Dr. Moestopo (BERAGAMA), Indonesia
E-mail Korespondensi : donysupriyanto@gmail.com

Submitted: 04th April 2026 | **Edited**: 26th April 2026 | **Issued**: 01st May 2026

Cited on: Supriyanto, D. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian Kementerian Pertanian. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(2), 742-751.

ABSTRACT

The performance of agricultural extension workers plays a strategic role in improving farmers' capacity and agricultural productivity, yet it is influenced by multiple organizational and individual factors. This study aims to examine the effect of transformational leadership, competence, and work motivation on the performance of agricultural extension workers at the Agency for Agricultural Extension and Human Resource Development, Ministry of Agriculture. A quantitative explanatory approach was employed using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 62 respondents selected using simple random sampling. The analysis included t-tests, F-tests, and the coefficient of determination to evaluate both partial and simultaneous effects. The findings indicate that competence and work motivation have a positive and significant effect on performance, while transformational leadership shows a positive but statistically insignificant effect. Simultaneously, all independent variables significantly influence performance, with a coefficient of determination (R^2) of 71.9%, indicating that the model explains a substantial proportion of performance variation. These results highlight the importance of strengthening employee competence and motivation to improve organizational outcomes in agricultural extension services.

Keywords: Transformational Leadership, Competence, Motivation, Performance, Extension Workers

PENDAHULUAN

Sektor pertanian memiliki peran strategis dalam menopang ketahanan pangan nasional, penyediaan bahan baku industri, serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pembangunan jangka panjang, sektor ini tidak hanya berfungsi sebagai penggerak ekonomi, tetapi juga sebagai penopang stabilitas sosial, khususnya di wilayah perdesaan. Seiring dengan proyeksi peningkatan jumlah penduduk Indonesia yang diperkirakan mencapai lebih dari 300 juta jiwa pada tahun 2050, kebutuhan terhadap

pangan akan semakin meningkat sehingga menuntut adanya peningkatan produktivitas dan efisiensi sektor pertanian (United Nations Population, 2022).

Upaya peningkatan kinerja sektor pertanian tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, khususnya penyuluh pertanian yang menjadi ujung tombak dalam proses transfer pengetahuan, teknologi, dan inovasi kepada petani. Penyuluh pertanian berperan penting dalam mengubah perilaku petani agar lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas penyuluhan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja penyuluh dalam menjalankan tugasnya (Abdullah et al., 2023; Yohan et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja penyuluh pertanian menjadi salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan pertanian.

Kinerja penyuluh pertanian dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dinilai mampu memberikan inspirasi dan dorongan kepada pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih optimal melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Hajiali et al., 2022). Selain itu, kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Pustaka Sari & Nugroho, 2021). Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang menentukan sejauh mana individu berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan (Kumari et al., 2021).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. Studi oleh Hajiali et al. (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam konteks organisasi tertentu (Newman et al., 2020). Di sisi lain, kompetensi dan motivasi kerja secara relatif lebih konsisten menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Pustaka Sari & Nugroho, 2021; Kumari et al., 2021). Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap)

yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks sektor pertanian dan organisasi pemerintahan

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor swasta atau organisasi umum, sementara kajian yang secara spesifik meneliti penyuluh pertanian di lingkungan instansi pemerintah masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik organisasi publik, termasuk birokrasi dan sistem kerja yang berbeda, dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian yang lebih kontekstual pada lembaga seperti Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian; (2) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian; (3) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian; dan (4) apakah kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja penyuluh pertanian di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan peningkatan kinerja penyuluh pertanian.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang melampaui target yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspiratif (inspirational motivation), stimulasi intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian individual (individualized consideration). Dalam konteks organisasi publik,

kepemimpinan transformasional dinilai mampu mendorong perubahan perilaku pegawai ke arah yang lebih adaptif dan inovatif (Nugroho & Wibowo, 2020).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, meskipun tingkat signifikansinya dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi (Putra & Dewi, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan itu sendiri, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang melingkupinya.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diukur serta dikembangkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman kerja. Dalam organisasi modern, kompetensi menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan individu dalam mencapai kinerja yang optimal (Sutrisno & Prasetyo, 2019).

Penelitian empiris menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efisien (Rahmawati & Hidayat, 2022). Dalam konteks penyuluh pertanian, kompetensi menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan dalam memberikan pendampingan dan transfer teknologi kepada petani.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi berperan dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan diri (Sari & Putri, 2020).

Dalam penelitian terbaru, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif (Pratama et al., 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan aspek motivasional sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Dalam organisasi sektor publik, kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses dan kepatuhan terhadap regulasi (Hidayati & Lestari, 2021).

Penilaian kinerja yang objektif dan terukur menjadi penting untuk memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja.

Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis

Hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja telah banyak dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja melalui pemberian inspirasi dan dukungan kepada pegawai (Firmansyah & Santoso, 2022).

Di sisi lain, kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif (Rahmawati & Hidayat, 2022). Sementara itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang menentukan tingkat usaha individu dalam mencapai target kerja (Pratama et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian.

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian.

H4: Kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian. Pendekatan kuantitatif digunakan karena variabel yang diteliti dapat diukur secara numerik dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang bersifat generalisasi (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian dengan populasi sebanyak 162 pegawai yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 62 responden, dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi (Arikunto, 2020).

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja. Uji kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach’s Alpha dengan nilai minimal 0,70 untuk memastikan konsistensi instrumen (Ghozali, 2021). Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, linearitas, dan multikolinearitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini digunakan karena mampu menjelaskan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Hair et al., 2019). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Yusuf & Daris, 2020).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik, diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear, sehingga layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas, dengan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,719 atau 71,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi kinerja penyuluh pertanian dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai thitung sebesar 0,064 yang lebih kecil dari ttabel sebesar 1,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Meskipun demikian, arah pengaruh yang ditunjukkan adalah positif. Sementara itu, variabel kompetensi memiliki nilai thitung sebesar 5,122 yang lebih besar dari ttabel, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung sebesar 3,310 yang lebih besar dari ttabel.

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 49,35 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,76 pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antarvariabel secara komprehensif.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Temuan ini

mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang inspiratif dan visioner tetap dibutuhkan, namun dalam konteks organisasi ini, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Newman et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dalam sektor publik tidak selalu signifikan karena dipengaruhi oleh sistem birokrasi dan struktur organisasi yang kaku. Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan transformasional dapat bergantung pada konteks organisasi dan budaya kerja yang ada.

Sebaliknya, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh penyuluh menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahmawati dan Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan determinan utama dalam kinerja pegawai, terutama pada sektor yang membutuhkan keahlian khusus seperti penyuluhan pertanian. Dengan kompetensi yang memadai, penyuluh dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan profesional.

Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal seperti kebutuhan akan pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratama et al. (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan dan peluang pengembangan karier.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai aspek manajerial dan individual. Temuan ini mendukung penelitian Firmansyah dan Santoso (2022) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja penyuluh pertanian, namun tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja belum optimal dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem organisasi atau karakteristik birokrasi. Sebaliknya, kompetensi dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi serta semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki, maka kinerja penyuluh akan semakin meningkat. Secara simultan, ketiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 71,9% terhadap variasi kinerja penyuluh pertanian.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja penyuluh pertanian perlu difokuskan pada penguatan kompetensi melalui pelatihan yang berkelanjutan serta peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier yang jelas. Di sisi lain, penerapan kepemimpinan transformasional tetap perlu ditingkatkan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendorong kinerja yang lebih optimal. Dari sisi teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam konteks organisasi sektor publik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif terbatas serta ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu instansi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar, memperluas objek penelitian, serta menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penyuluh pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, S., Suriana, S., Jayadisastra, Y., Bunyamin, B., & Anjasmara, A. (2023). Tingkat keberhasilan kinerja penyuluh dalam meningkatkan sumberdaya petani padi sawah di Desa Tanah Poleang. *Jurnal Penyuluhan*, 19(1), 181-195.

Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Firmansyah, A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik,* 10(2), 115-126.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budhiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.

Hidayati, N., & Lestari, D. (2021). Analisis penilaian kinerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi publik. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1), 45-56.

Kumari, K., Abbas, J., Khan, N. U. N., & Ali, S. B. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job satisfaction. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 401-420.

Newman, A., Schwarz, G., & Eva, N. (2020). Can public leadership increase public service motivation and job performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543-554.

Nugroho, A., & Wibowo, T. (2020). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(1), 67-78.

Pratama, R., Yulianto, A., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 89-101.

Pustaka Sari, Y. A., & Nugroho, S. (2021). Analisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Agritrop*, 19(2), 244-255.

Putra, I. G. N., & Dewi, A. A. (2021). Kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan: Studi empiris pada organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 233-244.

Rahmawati, E., & Hidayat, M. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 77-88.

Sari, N., & Putri, R. (2020). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 120-130.

Sugiyono, S. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E., & Prasetyo, B. (2019). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 55-66.

Wijayanti, W. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 143-174.

Yohan, Y., Manumono, D., & Dinarti, S. I. (2023). Tingkat efektivitas penyuluh pertanian Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Wonosobo. *Agroforetech*, 1(3), 1797-1819.

Yusuf, M., & Daris, L. (2020). Analisis data penelitian: Teori dan aplikasi dalam bidang manajemen. IPB Press.