



Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat

Hasan Basri¹, Ahmad Yamin², Geatriana Dewi³

^{1,2,3}Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

E-mail: rionksb8@gmail.com, ahmad.yamin@uts.ac.id, geatriana.dewi@uts.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-04 Keywords: <i>Leadershi;</i> <i>Competence;</i> <i>Motivation;</i> <i>Performance;</i> <i>Agricultural Extension.</i>	This study has the objectives of (1) Knowing the effect of leadership on instructor motivation (2) Knowing the effect of competence on extension instructor motivation (3) Knowing the influence of leadership on the performance of extension workers (4) to determine the effect of competence on the performance of extension officers (5) to determine the effect of motivation on the performance of extension officers. This type of research is using a quantitative method based on descriptive analysis. Data collection was carried out by conducting interviews with respondents using a questionnaire. The number of respondents in this study amounted to 56 people. The sampling technique in this study was the saturated sampling technique (census), meaning that all members of the study population would be selected as samples. This study used path analysis processed with SPSS 25. The results obtained in this study were that leadership and competence directly had a significant effect on motivation, respectively 9.1% and 10.1% with significant values of 0.021 and 0.016 (<0.05). Leadership has a significant effect on performance both directly and indirectly through motivation with a total influence of 17.1% and a significant value of 0.02 (<0.05), competence has a significant effect on performance with a total influence of 7.4% with a significant value of 0.048 (<0, 05). Motivation has a significant effect on performance of 6.4% and a significant value of 0.039 (<0.05).

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-04 Kata kunci: <i>Kepemimpinan;</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Penyuluh Pertanian.</i>	Penelitian ini memiliki tujuan yaitu (1) Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi penyuluh (2) Mengetahui Pengaruh kompetensi terhadap motivasi penyuluh (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh (4) mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja penyuluh (5) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja penyuluh. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode Kuantitatif berdasarkan analisis deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara kepada responden dengan menggunakan kuisioner. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 56 orang tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan tehnik sampling jenuh (sensus) artinya bahwa seluruh anggota populasi penelitian akan dipilih menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) yang diolah dengan SPSS 25. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah kepemimpinan dan kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi, masing-masing sebesar 9,1 % dan 10,1% dengan nilai signifikan 0,021 dan 0,016 (<0,05). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi dengan total pengaruh 17.1% dan nilai signifikan 0,02 (<0,05), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan total pengaruh 7,4 % dengan nilai signifikan 0,048 (< 0,05). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 6,4% dan nilai signifikan 0,039 (< 0,05).

I. PENDAHULUAN

Sektor Pertanian memiliki peranan sangat penting dan strategis dalam meningkatkan perekonomian bangsa. Sektor pertanian merupakan sumber bahan pangan menjadi kebutuhan pokok masyarakat. Kegiatan usaha tani tanaman pangan di sektor pertanian merupakan penyedia lapangan kerja utama bagi petani, serta menjadi penopang dan mendukung pendapatan nasional yang tinggi. Peranan sektor pertanian ini dapat

dioptimalkan apabila kekayaan sumber daya alam Indonesia diimbangi dengan sumber daya alam Indonesia diimbangi dengan sumber daya manusia pertanian yang handal dan berkualitas didalamnya. Apabila kedua aspek tersebut bisa dimaksimalkan, maka petani menjadi sejahtera dan perekonomian tanah air yang akan berkembang.

Meskipun memiliki peranan penting, namun pertanian di Indonesia mempunyai masalah yang

sangat beragam termasuk di Kabupaten Sumbawa Barat. Salah satunya adalah rendahnya pengetahuan, sikap, perilaku, keterampilan dan akses informasi, serta kondisi daya saing yang dimiliki para petani. Selain itu pemanfaatan teknologi untuk membantu pekerjaan petani masih kurang. Masalah-masalah tersebut menyebabkan rendahnya produktivitas serta pendapatan usaha tani.

Setelah terbitnya Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah segala urusan yang berhubungan dengan penyuluhan pertanian menjadi kewenangan daerah termasuk ketenagaan dan sarana prasarana penyuluhannya yang dulunya menjadi kewenangan pemerintah pusat. Hal ini juga menimbulkan banyak permasalahan di tingkat penyuluh mulai dari sarana prasarana dalam mendukung kegiatan penyuluhan serta banyak penyuluh beralih jabatan dari jabatan fungsional penyuluh pertanian menjadi pejabat struktural, minimnya anggaran peningkatan kapasitas bagi tenaga penyuluh sehingga berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja penyuluh pertanian dalam melakukan pendampingan kegiatan penyuluhan kepada petani di kabupaten Sumbawa barat.

Berdasarkan masalah tersebut diperlukan cara dari pemerintah baik pusat maupun daerah berupa pendampingan petani sebagai upaya pembelajaran agar mampu mengakses informasi teknologi, permodalan, pasar dan informasi lain sesuai kebutuhan. Pendampingan dan pengawasan terhadap petani hadir melalui kegiatan penyuluhan pertanian sehingga membantu petani dalam meningkatkan produksi usaha taninya, yang mengarah pada peningkatan kualitas hidup mereka melalui pelaksanaan penyuluhan pertanian. Pengawasan dan pendampingan petani selama proses penyuluhan dalam mengubah pemikiran dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mereka di bidang pertanian untuk memberdayakan petani dengan memposisikan diri sebagai mitra, kesetaraan bagi petani untuk berbuat baik, hidup layak dan menjadi pengelola sendiri.

Penyuluhan pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat melaksanakan kegiatan penyuluhan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan petani untuk memperbaiki usahatani mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan usaha taninya sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi baru serta tidak meninggalkan pekerjaannya sebagai petani dan tidak menjual lahan sawahnya. Kegiatan

penyuluhan pertanian ini dilakukan oleh penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian juga diharapkan mampu berperan penting dalam meningkatkan kapasitas petani.

Untuk mengoptimalkan efisiensi kerja penyuluh pertanian, banyak faktor yang dapat diperhatikan agar mereka dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Menurut Gibson et al (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi. Menurut Kusnadi (2003:64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Kinerja penyuluh tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing penyuluh pertanian tersebut. Kompetensi adalah seperangkat nilai, perilaku, kebijakan, pengelolaan yang dinamis dan struktur yang digunakan oleh orang-orang dalam bekerja secara efektif dengan melibatkan secara sistematis konsumen, *stakeholder* dan masyarakat (Harmon, 2009:65). Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri penyuluh pertanian yang harus dimiliki untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan untuk dilaksanakan secara optimal dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan berbagai penjabaran di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan kompetensi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja penyuluh pertanian secara tidak langsung melalui variabel motivasi. Selain itu juga sebagaimana yang dijelaskan bahwa faktor kepemimpinan, kompetensi dan motivasi dapat mempengaruhi secara langsung variabel kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat”

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2023 sampai dengan Agustus 2023 di Kabupaten Sumbawa Barat. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif melalui perhitungan ilmiah berasal dari pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada penyuluh, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling *non probability*

sampling dan teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh (sensus), Analisis data dengan metode kuantitatif berdasarkan analisis deskriptif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berdasarkan analisis kuantitatif dan konsep-konsep terkait kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) di Kelompok Fungsional Penyuluhan Pertanian Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa Barat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji validitas Pearson Product Moment dengan ketentuan jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka butir kuesioner tersebut valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka butir kuesioner tersebut tidak valid. Nilai r tabel pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5 % yaitu sebesar 0,361.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan ketentuan jika nilai Cronbach Alpha atau r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir kuesioner tersebut reliabel. Nilai r tabel pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,361. Diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha di atas r tabel, yaitu variabel kepemimpinan 0,668 > 0,361, variabel kompetensi 0,476 > 0,361, variabel motivasi 0,667 > 0,361 dan variabel kinerja 0,841 > 0,361. Oleh karena itu, seluruh butir pertanyaan tersebut dapat dipakai sebagai kuesioner penelitian karena telah teruji reliabilitasnya.

C. Analisis Jalur

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y_1)

Pengaruh	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y_1)			
	Variabel	Perhitungan	Bobot	%
Langsung	Kepemimpinan (X_1)	$(0,302) * (0,302)$	0,091	9,1
Tidak langsung melalui	-	-	-	-
Total pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Motivasi (Y_1)			0,091	9,1

Tabel 2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi (Y_1)

Pengaruh	Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Motivasi (Y_1)			
	Variabel	Perhitungan	Bobot	%
Langsung	Kompetensi (X_2)	$(0,318) * (0,318)$	0,101	10,1
Tidak langsung melalui	-	-	-	-
Total pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) terhadap Motivasi (Y_1)			0,101	10,1

Tabel 3. Bentuk Tabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Pengaruh	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y_2)			
	Variabel	Perhitungan	Bobot	%
Langsung	Kepemimpinan (X_1)	$(0,379) * (0,379)$	0,144	14,4
Tidak langsung melalui	Motivasi (Y_1)	$(0,379) * (0,302) * (0,235)$	0,027	2,7
Total pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y_2)			0,171	17,1

Tabel 4. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2)

Pengaruh	Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y_2)			
	Variabel	Perhitungan	Bobot	%
Langsung	Kompetensi (X_2)	$(0,235) * (0,235)$	0,055	5,5
Tidak langsung melalui	Motivasi (Y_1)	$(0,235) * (0,318) * (0,252)$	0,019	1,9
Total pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y_2)			0,074	7,4

Tabel 5. Pengaruh Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)

Pengaruh	Pengaruh Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)			
	Variabel	Perhitungan	Bobot	%
Langsung	Motivasi (Y_1)	$(0,252) * (0,252)$	0,064	6,4
Tidak langsung melalui	-	-	-	-
Total pengaruh variabel Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja (Y_2)			0,064	6,4

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur diatas, didapatkan bahwa total pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) adalah sebesar 17,1 % dengan rincian pengaruh langsung sebesar 14,4 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 2,7 %. Total pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) adalah sebesar 7,4 % Dengan rincian pengaruh langsung sebesar 5,5 % dan pengaruh tidak langsung sebesar 1,9 % Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan kompetensi mempengaruhi kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur di atas, variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel motivasi (Y_1) adalah variabel kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) masing-masing sebesar 9,1 % dan 10,1 %. Sedangkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh langsung paling kuat terhadap variabel kinerja (Y_2)

adalah variabel kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 14,4 %. Dan variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja (Y_2) melalui variabel motivasi (Y_1) adalah variabel kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 2,7 %.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Signifikan.	Keterangan
X_1	Y_1	0,021	Signifikan
X_2	Y_1	0,016	Signifikan
X_1	Y_2	0,002	Signifikan
X_2	Y_2	0,048	Signifikan
Y_1	Y_2	0,039	Signifikan

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Variabel Motivasi (Y_1)

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat untuk pengujian variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel motivasi (Y_1) bahwa diperoleh nilai sig. sebesar 0,021. Karena nilai sig. lebih kecil daripada nilai alpha ($0,021 < 0,05$) yang artinya signifikan sehingga H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

2. Pengaruh Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Variabel Motivasi (Y_1)

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel motivasi (Y_1) bahwa diperoleh nilai sig. sebesar 0,016. Karena nilai sig. lebih kecil daripada nilai alpha ($0,016 < 0,05$) yang artinya signifikan sehingga H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Variabel Kinerja (Y_2)

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat untuk pengujian variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) bahwa diperoleh nilai sig. sebesar 0,002. Karena nilai sig. lebih kecil daripada nilai alpha ($0,002 < 0,05$) yang artinya signifikan sehingga H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Y_2)

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kinerja (Y_2) bahwa diperoleh nilai sig. sebesar 0,048. Karena

nilai sig. lebih besar daripada nilai alpha ($0,048 > 0,05$) yang artinya signifikan sehingga H_4 diterima. Demikian dapat disimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Variabel Motivasi (Y_1) terhadap Variabel Kinerja (Y_2)

Berdasarkan tabel 23 dapat dilihat untuk mengujian variabel motivasi (Y_1) terhadap variabel kinerja (Y_2) bahwa diperoleh nilai sig. sebesar 0,039. Karena nilai sig. lebih kecil daripada nilai alpha ($0,039 < 0,05$) yang artinya signifikan sehingga H_5 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan seorang koordinator penyuluh pertanian berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat. Hal ini dibuktikan dari nilai pengaruh sebesar 0,091 atau 9,1 % yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t sebesar 0,021 Lebih kecil dari 0,05.

Peran kepemimpinan seorang koordinator penting dibutuhkan bagi penyuluh pertanian pertanian Kabupaten Sumbawa Barat, karena dengan adanya penjelasan mengenai cara kerja, pengawasan terhadap pekerjaan, dan dukungan terhadap bawahan membuat motivasi penyuluh dalam bekerja meningkat. Kepemimpinan yang bersifat memuji dan penuh perhatian sangat dibutuhkan ketika dalam situasi kerja yang memungkinkan dalam tekanan, konflik dalam peranan, konflik-konflik individu atau tugas yang sangat membosankan maupun terlalu memelahkan bawahannya.

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dari nilai pengaruh sebesar 0,101 Atau 10,1 % yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05. Kompetensi berupa pengetahuan, akan terjadi tidak timbulnya motivasi kerja dari para pekerja dan ketidakpercayaan pada organisasi yang menyebabkan penurunan organisasi dalam memecahkan permasalahan. Sebaliknya apabila kompetensi ditingkatkan maka dapat menimbulkan motivasi kerja pada pekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Sihabudin (2016:38) bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh para pekerja.

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai pengaruh sebesar 0,171 atau 17,1 yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t sebesar 0,02 Lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Hal ini juga mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan penyuluh pertanian Sumbawa Barat, akan termotivasi apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang penyuluh pertanian sesuai dengan harapan dan keinginan penyuluh. Ketika penyuluh merasa cocok dengan pola dan sistem kepemimpinan yang diterapkan koordinator penyuluh maka penyuluh akan termotivasi untuk bekerja dengan serius dan sungguh-sungguh serta berusaha meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan dalam tulisannya oleh Siagian (2002:3) adalah kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan organisasi menjadi berhasil dalam menyelenggarakan segala aktivitas dalam hubungannya memotivasi para pegawainya yang mempengaruhi kinerjanya. Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai pengaruh sebesar 0,074 atau 7,4 % yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t sebesar 0,048 lebih besar dari 0,05.

Kinerja yang baik dari seorang penyuluh pertanian merupakan harapan bagi setiap organisasi penyuluhan. Dengan memiliki penyuluh yang memiliki kinerja yang baik, maka sebuah organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan aksi nyata dalam bekerja, dimana tindakan tersebut terapkan penyuluh untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di wilayah kerja penyuluh pertanian untuk mendapatkan hasil yang memuaskan sesuai kinerja yang diharapkan.

Hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan

dari nilai pengaruh sebesar 0,064 atau 6,4 % yang dianggap signifikan dimana dari hasil uji t sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hasil ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Apabila pengorbanan sudah diberikan dengan maksimal, maka tujuan yang dihasilkan akan sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:125) dan Robbins (2003:74), bahwa motivasi merupakan prediktor dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat, untuk itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat hal ini di tunjukan dengan hasil analisis penelitian dengan nilai yang signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003:172), bahwa kepemimpinan menjadi efektif karena pengaruhnya membuat motivasi mereka yang positif;
2. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat di tunjukan dengan hasil analisis dengan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sihabudin (2016:38) bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh para pekerja;
3. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat di tunjukan dengan hasil analisis dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung penelitian suryana (2008:136), bahwa kepemimpinan berperan sebagai faktor penting untuk

mempengaruhi kinerja orang lain dan memberikan sinergi yang kuat demi tercapainya tujuan;

4. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat di tunjukan dengan hasil analisis dengan nilai signifikan sebesar $0,048 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh wirawan (2009:9) bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja;
5. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat di tunjukan dengan hasil analisis dengan nilai signifikan sebesar $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Notoatmodjo (2009:125) dan Robbins (2003:74), bahwa motivasi merupakan prediktor dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian di Kabupaten Sumbawa Barat, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pimpinan harus meningkatkan motivasi penyuluh dengan cara memberikan pelatihan dan meningkatkan pengetahuan penyuluh pertanian.
2. Dalam hal kepemimpinan, apa yang perlu dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin dapat mencatat beberapa hal sebagai berikut:
 - a) Untuk meningkatkan kapasitas pemimpin, mereka harus mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan mental agar cukup kompeten untuk mengelola organisasi dengan baik.
 - b) Melakukan penilaian berkala atasan terhadap bawahan dilakukan setiap triwulan untuk mengetahui kualitas kerja dan terciptanya koordinasi dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.
 - c) Pengawasan sangat penting dilakukan oleh sebagai bentuk evaluasi terhadap tingkat kedisiplinan pegawai terhadap beban kerja dan tanggung jawab yang dibrikan oleh atasannya.

3. Keterampilan kepemimpinan melibatkan keterampilan berbicara didepan umum, pengalaman dalam organisasi dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja penyuluh tidak dapat diabaikan oleh pimpinan, karena semakin tingginya motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerja karyawan atau pegawai. Diharapkan kepadapemimpin dapat memberikan semangat dan motivasi kepada penyuluh pertanian.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut pada variabel lain yang diduga memepengaruhi kinerja, misalnya karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik pribadi, kepuasan kerja dan lingkungan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Gibson, James L., dkk. 2008. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni. Jakarta: Erlangga.
- Kusnadi. 2003. *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Taroda
- Notoatmodjo, Sokidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta; Gunung Agung.
- Sihabudin. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di PT Hamatetsu Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif.
- Suryana, Dede. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja: Kasus Karyawan PT. Indodarma Synthetic Tbk*.
- Suryana, Nia Kurniasih. 2021. *Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian*. Universitas Borneo Tarakan. Kalimantan Utara.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.