

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PERTANIAN KABUPATEN OGAN ILIR**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh
Gelar Magister Manajemen



NAMA : IRWANSYAH
NPM : 224841010
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**


LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

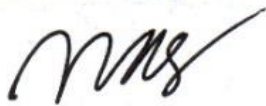
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN OGAN ILIR**

Nama : IRWANSYAH
NPM : 224841010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir

Menyetujui:

Pembimbing Tesis
Tanggal 16/02/24 Pembimbing I : 
Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
NIDN: 0203086401

Tanggal 15/02/24 Pembimbing II : 
Dr. Nasir, S.P., M.Si.
NIDN: 0020077301

Mengetahui:

Dekan FEB

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS.
NIDN: 0205026401

Kaprodi MM

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN: 0214038501


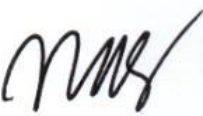
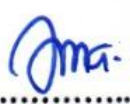
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PENYULUH PERTANIAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN OGAN ILIR**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : Irwansyah
NPM : 224841010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. NIDN : 0203086401	<u>15/3/24</u>	
Anggota Penguji :		
2. Dr. Nasir, S.P., M.Si. NIDN : 0020077301	<u>14/3/24</u>	
3. Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. NIDN : 0201018001	<u>15/3/24</u>	

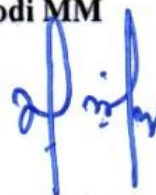
Mengetahui

Palembang, 2024



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS.
NIDN : 0205026401

Palembang, 2024



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irwansyah
NPM : 224841010
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2024
Yang Menyatakan


Irwansyah

ABSTRAK

IRWANSYAH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Dibimbing oleh Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. dan Bapak Dr. Nasir, S.P., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian yang bekerja di Balai Pelatihan Pertanian Kecamatan yang tersebar di beberapa wilayah kerja Kabupaten Ogan Ilir. Penarikan contoh dilakukan dengan metode *simple random sampling* terhadap 50 orang penyuluh pertanian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

Nilai R^2 untuk variabel kinerja penyuluh pertanian variabel mediasi sebesar 0,449 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja penyuluh pertanian dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi kerja sebagai variable intervening) sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Penyuluh Pertanian

ABSTRACT

IRWANSYAH. *The influence of leadership style and organizational culture on the performance of farmers with motivation to work as a variable of intervention in the Food Security and Agriculture Department of Ogan Ilir district. Guided by Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. and Dr. Nasir, S.P., M.Si.*

This study aims to determine the impact of the leadership style and organizational culture on the performance of farmers with motivation to work as a variable of intervention in the food security and agriculture department of Ogan Ilir district. The population in this study is the farmers who work in the Farmers Training Hall of the district spread across several areas of work in Ogan Ilir. Examples are taken by simple random sampling method against 50 farmers.

Research results show that, there is no influence between Leadership Style and Work Motivation in Food Sustainability and Agriculture Ogan Ilir District. There is no influence between the Organizational Culture on the Motivation of Work in the Food Sustainability and Agriculture Department of Ogan Ilir District. There is an influence between the leadership style on the performance of farmers in the Food Sustainability and Agriculture Department of Ogan Ilir District. There is no influence between the organizational culture on the performance of farmers in the Food Sustainability and Agriculture Department of Ogan Ilir District. There is an influence between the work motivation on the performance of farmers in the Food Sustainability and Agriculture Department of Ogan Ilir District. There is no indirect influence of leadership style on the performance of farmers with motivated work as a variable intervening on the Food Sustainability and Agriculture Department of Ogan Ilir District. There is no indirect influence of the Organizational Culture on the performance of farmers with motivated work as a variable intervening on the Food Sustainability and Agriculture Department of Ogan Ilir District.

The R^2 value for the mediation variable is 0.449, which means that the value identifies that the variation in agricultural performance can be explained by exogenous latent variables (leadership style and organizational culture as well as motivation to work as an intervening variable) of 44.9%, while the remaining 55.1% is explained with other variables not present in the study. The bigger the R-square number shows the bigger that independent variable can explain the dependent variable so that the better the structural equation.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Performance of Farmers*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan tesis penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir”**. Penelitian ini disusun sebagai pedoman bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan strata II pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan laporan tesis ini, penulis dibimbing dan diberi arahan dari pihak lembaga atau civitas, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S.
3. Direktur Program Pascasarjana MM-UTP Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS.
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.

6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. Selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasihat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Dr. Nasir, S.P., M.Si. Selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis.
8. Seluruh keluarga Ayah, Ibu, Istri dan anak yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

Penulis sadar bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan ini. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2024

Peneliti,

Irwansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Pembatasan Masalah.....	9
1.4. Perumusan Masalah	9
1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.5.1. Tujuan Penelitian	10
1.5.2. Kegunaan Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
2.1. Kajian Teoritis	12
2.1.1. Penyuluh Pertanian	12
2.1.2. Kinerja.....	16
2.1.2.1. Kinerja Penyuluh	16
2.1.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.1.2.3. Pengukuran dan Penilaian Kinerja.....	23
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	28
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan.....	28
2.1.3.2. Karakteristik Kepemimpinan	29
2.1.3.3. Fungsi-fungsi Kepemimpinan.....	30
2.1.3.4. Gaya Kepemimpinan dalam Proses Pengambilan Keputusan	31
2.1.4. Budaya Organisasi	34
2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	34
2.1.4.2. Nilai dan Karakteristik Budaya Organisasi.....	35
2.1.4.3. Tingkatan Budaya Organisasi	37

2.1.4.4. Fungsi Budaya Organisasi	38
2.1.4.5. Membangun dan Membina Budaya Organisasi	39
2.1.5. Motivasi Kerja	40
2.1.5.1. Pengertian Motivasi	40
2.1.5.2. Faktor Motivasi Kerja	41
2.2. Penelitian Terdahulu	43
2.3. Kerangka Berpikir	47
2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	47
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	48
2.3.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	49
2.4. Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.1.1. Tempat Penelitian	52
3.1.2. Waktu Penelitian	52
3.2. Metode Penelitian	53
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.3.1. Populasi	53
3.3.2. Sampel	54
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	55
3.4.1. Sumber Data	55
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data	55
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	56
3.5.1. Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian (Y)	56
3.5.2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁)	58
3.5.3. Variabel Budaya Organisasi (X ₂)	59
3.5.4. Variabel Motivasi Kerja (Z)	61
3.6. Teknik Analisis Data	62
3.7. Pengujian Instrumen	63
3.7.1. Uji Validitas	63
3.7.2. Uji Reliabilitas	64
3.8. Teknik Analisis Data	64

3.9. Uji Hipotesis	65
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1. Hasil Analisis	67
4.1.1. Deskriptif Data Demografis Responden	67
4.1.2. Deskriptif Data Jawaban Responden	72
4.1.3. Analisis Statistik Inferensial	77
4.1.3.1. Analisis Outer Model.....	77
4.1.3.2. Analisis Inner Model.....	82
4.2. Pembahasan Hasil	89
4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir	89
4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir	90
4.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir ...	91
4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir ...	92
4.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.....	95
4.2.6. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten ogan ilir	96
4.2.7. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten ogan ilir	98
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	101
5.1. Kesimpulan	101
5.2. Implikasi Kebijakan	102
5.3. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Tenaga Penyuluh Pertanian Berdasarkan Status Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	43
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	52
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian.....	57
Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	60
Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi.....	61
Tabel 3.6. Skala Likert.....	63
Tabel 4.1. Deskripsi Karakteristik Responden	68
Tabel 4.2. Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai <i>Mean</i> Jawaban Responden.....	73
Tabel 4.3. Kategori Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan.....	73
Tabel 4.4. Kategori Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	74
Tabel 4.5. Kategori Jawaban Responden Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.6. Kategori Jawaban Responden Kinerja Penyuluh Pertanian.....	76
Tabel 4.7. Outer Loadings	79
Tabel 4.8. Average Variance Extracted (AVE)	80
Tabel 4.9. Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.10. Nilai R-Square (R^2).....	82
Tabel 4.11. Hasil F-Square (F^2)	84
Tabel 4.12. Path Coeffecients	85
Tabel 4.13. Specific Indirect Effects.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow	42
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir	50
Gambar 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Gambar 4.2. Responden Berdasarkan Usia.....	70
Gambar 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Gambar 4.4. Full Model Setelah Dikalkulasi.....	78
Gambar 4.5. Hasil Uji T-Statistik Antar Variabel	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian.....	110
Lampiran 2. Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	111
Lampiran 3. Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	112
Lampiran 4. Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	113
Lampiran 5. Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan.....	115
Lampiran 6. Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi	116
Lampiran 7. Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	117
Lampiran 8. Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja Penyuluh Pertanian	118
Lampiran 9. Kategori Jawaban Responden.....	119
Lampiran 10. Full Model Setelah Dikalkulasi.....	120
Lampiran 11. Outer Loadings	121
Lampiran 12. Average Variance Extracted (AVE).....	122
Lampiran 13. Nilai R-Square (R^2)	122
Lampiran 14. Hasil F-Square (F^2).....	122
Lampiran 15. Path Coeffecients.....	122
Lampiran 16. Hasil Uji T-Statistik Antar Variabel.....	123
Lampiran 17. Specific Indirect Effects	123

RIWAYAT HIDUP

Ir. H. Irwansyah dilahirkan di Palembang 18 Agustus 1969, merupakan anak kedua dari pasangan H. M. Subli Mursal dan Hj. Partiah. Pada tahun 2000 menikah dengan Annisa Permata Sari dan telah dikaruniai tiga orang anak yaitu Atika Putri Maharani, Aisha Indah Sari dan Arina Zahra Syakura.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tanggal 22 Mei 1982 di SD Yaktapena No. 5 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di SMP Veteran Karya Dharma (SMP Negeri 15) pada 18 Mei 1985, selanjutnya Sekolah Menengah Atas Methodist II Palembang pada 13 Mei 1988 dan pada 12 Oktober 1992 menyelesaikan S1 di Fakultas Pertanian Universitas Tridinanti Palembang.

Tahun 1993 bekerja di Perusahaan Asing yang bergerak di bidang Farmasi “PT. Schering Plough” s/d Tahun 1995. Tahun 1996 usaha wiraswasta bergerak di bidang usaha Network Marketing baik di level Nasional dan Global s/d saat ini, serta memimpin beberapa Perusahaan “PT. Kota Negara Jaya” sebagai Direktur Utama. “PT. Seawoei Pacific” Tahun 2001 sebagai Founder & Share Holder. “PT. K-Link Jaya Bersama” Tahun 2008 sebagai Direktur Utama. “PT. Indo Jasa Bersama” Tahun 2014 sebagai Komisaris Utama. “PT. Raja Kapitan Jaya” Tahun 2014 sebagai Direktur Utama.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang memegang posisi strategis dalam pembangunan. Hal ini karena SDM selain sebagai salah satu unsur sumber daya, SDM juga merupakan pengelola sumber daya lainnya. Oleh karena itu, pengalaman menunjukkan bangsa yang maju adalah bangsa yang melakukan investasi besar-besaran dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia warga negaranya. Namun demikian pengembangan SDM merupakan proses yang tidak pernah berakhir yang hasilnya baru dapat dirasakan pada waktu yang relatif panjang. SDM berbeda dengan sumber daya lain yang relatif lebih mudah dan lebih cepat disediakan atau dibeli dengan uang. Untuk memperoleh SDM dengan kualifikasi tertentu memerlukan proses seperti pendidikan, pelatihan, penyuluhan dan pengalaman dalam waktu yang relatif lama (Anwarudin, *et all.* 2021).

Di Era Industri 4.0 menuju Era Society 5.0 semakin dirasakan pentingnya suatu organisasi memiliki daya tarik dan daya saing yang dapat meningkatkan citra organisasi. Organisasi menjadi daya tarik bagi SDM bertalenta untuk bergabung karena merupakan tempat yang baik untuk bekerja, dengan SDM yang unggul dan didukung dengan inovasi teknologi akan mampu meningkatkan daya saing organisasi. Namun untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM terampil, kreatif, inovatif, dan memiliki komitmen tinggi tidaklah mudah (Wibowo, 2022).

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pengelolaan tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan yang di pimpin oleh kepala dinas berdasarkan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 28 Tahun 2022, yang memiliki kapasitas sumber daya manusia untuk menunjang aktivitas pelayanan kepada masyarakat berupa penyuluh pertanian. Penyuluh pertanian merupakan salah satu proses pengembangan sumber daya manusia dalam pembangunan pertanian. Pembangunan pertanian yang diarahkan untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi, sangat tergantung pada kualitas sumber daya penyuluh pertanian. Penyuluhan pertanian memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya petani, melalui proses pembelajaran petani diharapkan mampu mengakses informasi teknologi, permodalan, pasar dan informasi lain sesuai kebutuhan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi usaha, pendapatan dan akhirnya bermuara kepada peningkatan kesejahteraan hidup manusia bangsa Indonesia, dimana sebagian besar menggantungkan hidupnya dari hasil pertanian.

Sumber daya manusia yang dimiliki Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir, untuk menunjang kelancaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kedinasan didukung oleh 129 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) Struktural sebanyak 42 orang mencakup bidang sekretariat, bidang program, bidang prasarana dan sarana penyuluhan, bidang tanaman pangan dan hortikultura, bidang perkebunan dan bidang ketahanan pangan. PNS Fungsional sebanyak 87 orang mencakup koordinator penyuluh pertanian kecamatan, penyuluh pertanian lapangan dan analis ketahanan pangan. Penyuluh Kontrak (P3K) sebanyak 32 orang serta Tenaga Kerja Sukarelawan (Sukwan) sebanyak 84 orang.

Tabel. 1.1 Jumlah Tenaga Penyuluh Pertanian Berdasarkan Status Kepegawaian Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

No	Kecamatan	Status Kepegawaian					Jumlah
		PNS	PPPK	PPS	THL TB PP	THL APBD II	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	KJF Kabupaten	5	-	-	-	-	5
2	Muara Kuang	2	2	-	1	9	14
3	Rambang Kuang	3	1	4	-	5	13
4	Lubuk Keliat	3	1	5	-	6	15
5	Tanjung Batu	2	2	-	-	12	16
6	Payaraman	3	-	-	-	7	10
7	Rantau Alai	5	2	4	-	6	17
8	Kandis	6	2	7	-	5	20
9	Tanjung Raja	7	4	-	-	7	18
10	Rantau Panjang	5	-	7	-	8	20
11	Sungai Pinang	5	2	6	-	5	18
12	Pemulutan	9	4	19	-	14	46
13	Pemulutan Selatan	3	2	6	-	11	22
14	Pemulutan Barat	6	1	6	-	5	18
15	Indralaya	7	4	6	-	10	27
16	Indralaya Utara	7	3	6	-	7	23
17	Indralaya Selatan	5	2	8	-	7	22
	Jumlah	83	32	84	1	124	324

Sumber: Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir memiliki jumlah sumber daya aparatur yang terbatas, dilihat dari jumlah tenaga penyuluh lapangan (PPL) bila dibandingkan dengan jumlah desa binaan yang mencapai 345 desa dan kelurahan. Adapun permasalahan lain yang ada yaitu belum optimalnya kelembagaan kelompok tani, masih terbatasnya tingkat Pendidikan SDM penyuluh, masih kurangnya sarana dan prasarana di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di tiap kecamatan, masih

terbatasnya kesempatan petugas penyuluh untuk mengikuti Diklat teknis di bidang pertanian, pendanaan operasional kegiatan BPP dan penyuluh ditingkat kabupaten belum memadai, rendahnya kemampuan kelembagaan petani dalam akses teknologi, informasi pasar, permodalan dan kemitraan. Hal ini mengakibatkan terganggunya aktivitas kinerja tenaga penyuluh pertanian.

Kinerja penyuluh pertanian yang baik merupakan dambaan setiap *stakeholder* pertanian. Petani yang terbelenggu kemiskinan merupakan ciri bahwa penyuluhan pertanian masih perlu untuk terus meningkatkan perannya dalam rangka membantu petani memecahkan masalah mereka sendiri terutama dalam prospek usahatani. Penyuluhan pertanian adalah Pendidikan non formal bagi petani dan keluarganya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan petani dengan focus pada perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan dalam usahatani.

Kinerja penyuluh pertanian dirasakan mulai menurun sejak berlakunya otonomi daerah. Penyuluh pertanian banyak yang beralih fungsi menjadi pejabat struktural atau tetap menjadi penyuluh pertanian tetapi tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada awalnya penyuluh pertanian merupakan aparat pusat yang bekerja di daerah untuk membantu petani di pedesaan. Setelah mengalami perubahan bentuk kelembagaan dengan adanya otonomi daerah, maka saat ini penyuluh pertanian yang langsung membina petani merupakan aparat pemerintah daerah.

Sejak berlakunya otonomi daerah, kegiatan penyuluhan pertanian mengalami penurunan secara drastis. Hal ini disebabkan karena terjadi perbedaan persepsi tentang penyuluhan pertanian, struktur kelembagaan yang beragam dan hambatan dalam menjalankan tugas dan fungsi penyuluh pertanian. Disamping itu,

pendanaan penyuluhan yang dibiayai dari APBN dan APBD dinilai masih sangat kurang sehingga mengganggu pelaksanaan kegiatan penyuluhan pertanian. Tidak sepenuhnya penyuluh pertanian menyadari tugas pokok dan fungsi yang wajib dilaksanakan, fasilitas bekerja minim, insentif yang kurang, karir tidak jelas, dan dukungan pemerintah belum optimal. Rendahnya kinerja penyuluh pertanian di lapangan disebabkan karena faktor ketidakpastian lingkungan eksternal, misalnya kebijakan pemerintah mengenai penyuluh pertanian yang selalu berubah-ubah dapat memberikan kontribusi terhadap rendahnya kinerja penyuluh pertanian.

Penyuluh pertanian merupakan mitra sekaligus guru bagi petani dalam mengola usahatannya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/02/Menpan/2/2008 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan angka kreditnya bahwa tugas pokok penyuluh pertanian adalah melakukan kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, pelaksanaan penyuluhan pertanian, evaluasi dan pelaporan, pengembangan penyuluhan pertanian, pengembangan profesi dan penunjang kegiatan penyuluhan pertanian dalam upaya pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan petani (Misbahuddin, 2022).

Pelaksanaan tugas penyuluh pertanian dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kemampuan (*ability*) penyuluh pertanian yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan pendidikannya, factor motivasi yaitu motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan kerja, sarana dan prasarana, budaya kerja (*workplace culture*) yang membentuk kebiasaan pegawai ditempat tugas dan menjadi sikap yang tercermin dalam perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Setelah terbentuknya program revitalisasi penyuluhan pertanian melalui pemerintah pusat dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2006 dan rencana menjadikan penyuluh pertanian sebagai jabatan profesi telah memberikan semangat baru bagi penyuluh untuk meningkatkan motivasi dan kinerja yang selama ini diabaikan, mengingat sebagian besar penduduk Indonesia terkhusus di Kabupaten Ogan Ilir bekerja disektor pertanian, tentu banyak masyarakat yang butuh akan ilmu-ilmu pertanian yang mampu meningkatkan hasil panen mereka. Artinya ilmu yang mereka peroleh benar-benar bermanfaat dan dapat secara langsung di aplikasikan. Hal tersebut sangat menuntut penyuluh untuk lebih meningkatkan motivasi dan kinerja saat melakukan penyuluhan di lapangan.

Penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Setiap kegiatan atau pelatihan yang diikuti selama satu bulan wajib memberikan laporan kepada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir agar di proses. Selain itu Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian juga mengadakan pertemuan dan bimbingan dengan semua penyuluh pertanian dengan frekuensi 2 kali sebulan yang diadakan secara rutin. Dalam rangka mengoptimalkan kinerja penyuluh pertanian, maka banyak faktor yang dapat dipertimbangkan sehingga dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kepemimpinan, faktor budaya organisasi dan faktor motivasi.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan berhasil apabila memperhatikan motivasi bawahannya. Sebagai manusia biasa yang bekerja dan mengabdikan dirinya pada organisasi, penyuluh juga perlu diperhatikan kebutuhan yang datang dari keinginan mereka sendiri. Secara tidak langsung, kondisi tersebut akan

membuat penyuluh pertanian menjadi bersemangat bekerja dan lebih efektif lagi dalam meningkatkan kinerjanya bagi organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja penyuluh pertanian tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing penyuluh pertanian tersebut. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri penyuluh pertanian yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu pekerjaan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif terhadap bawahannya. Dengan pola kepemimpinan yang tepat, maka akan timbul sinergi antara atasan dengan bawahan, koordinator penyuluh pertanian kota sebagai pemimpin secara langsung dapat memimpin dan membina bawahannya sehingga dapat bekerja secara efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik seperti yang diharapkan.

Tingkat motivasi penyuluh pertanian dalam bekerja menjadi tinggi apabila memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Secara tidak langsung tingkat kompetensi yang memadai tersebut akan mempengaruhi kinerja mereka melalui motivasi dari dalam diri mereka yang tumbuh dengan baik.

Berdasarkan berbagai penjabaran diatas, terlihat adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja penyuluh pertanian. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Melalui penelitian ini dapat diketahui strategi apa yang dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir antara lain:

1. Kepemimpinan yang belum dilaksanakan secara optimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari masih terbatasnya tingkat Pendidikan SDM penyuluh, masih kurangnya sarana dan prasarana di Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) di tiap kecamatan, masih terbatasnya kesempatan petugas penyuluh untuk mengikuti Diklat teknis di bidang pertanian, pendanaan operasional kegiatan BPP dan penyuluh ditingkat kabupaten belum memadai.
2. Budaya organisasi yang kurang dipahami dan diyakini oleh pegawai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Keterlibatan pemimpin dalam memberikan motivasi dan inspirasi kepada pegawai masih kurang optimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Tingkat pengetahuan dalam penyelesaian pekerjaan belum optimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai tersebut, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Pegawai yang belum bisa menciptakan atau membuat ide-ide dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaannya, hal tersebut disebabkan oleh masih kurangnya wawasan yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada masalah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Penyuluh Pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir. Pembatasan dimaksudkan agar hasil penelitian dapat diungkapkan secara teliti, cermat dan mendalam.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat diajukan rumusan-rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?

7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir?

1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
6. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
7. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.

1.5.2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara teoritis maupun praktis tentang Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian, antara lain:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor lain yang mempengaruhi kinerja penyuluh pertanian dilingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Ogan Ilir dalam upaya meningkatkan kinerja penyuluh pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I Dan Satria T. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1 Issn 2623-2634 (Online).
- Anwarudin, O. *et all.* 2022. Sistem Penyuluhan Pertanian. Manokrawi: Yayasan Kita Menulis.
- Ariawan, 2008, Pengaruh Motivasi dan pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo, 2(3):1089-1103.
- Arikunto, S. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H, Jhon, Russel (1993). Human Resources Management. Singapura: McGrwa-Hill Inc.
- Budyanto, E dan Mochamad, M. 2020. Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja. Banten: AA Rizky.
- Damayanti, RT. 2023. Pengaruh Loyalitas Kerja Pegawai, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Palembang (Tidak dipublikasikan).
- Datau *Et All.* 2022. P Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. P-Issn 2620-9551. E-Issn 2622-1616.
- Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Ilir, 2021. Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2021-2026. Ogan Ilir. Provinsi Sumatera Selatan.
- Ghozali, Latan. 2015. Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, I, Ivancevich, Jhon M, James H. Donnely. 2003. Sistem Informasi. Jakarta: Erlangga.

- Gitosaputro, S. and Listiana, I. (2013) *Dinamika Penyuluhan Pertanian: dari Era Kolonial sampai Era Digital*. Bandar Lampung: AURA Publishing. Available at: www.aura-publishing.com.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel D., Slocum JW. 1992. *Manajemen*. Edisi Keenam. New York: Addison-Wesley Publishing Co.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Recource*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K. 1982. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Ed. 4, Erlangga, Jakarta.
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai (Tujuan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja)*. Padang: Media Nusa Creative.
- Indrawati, L. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah*. *Jurnal Simplex* Vol 2 No. 02.
- Indriyani, E. & W.H.P. Christologus. 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta*, <http://ejournal.stieaub.ac.id/index.php/excellent/article/download/184/161>.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristanti & P. Harahap, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*, *Jurnal Dinamika Manajemen* 1(1):16–28.
- Leilani dan Amri J. 2006. *Kinerja Penyuluh Pertanian di Beberapa Kabupaten Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Penyuluhan* 2.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, Prabu A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mardikanto, T. (1993) *Penyuluhan Pembangunan Pertanian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Maryanto, D. 2019. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Upt Bppsdp Kementerian Pertanian di Bogor)*. Tesis, Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pakuan. Bogor.
- Mathis, R.I., Jackson J.H. 2000. *Human Resources*. New York. The Free Press.
- Misbahuddin. 2022. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kabupaten Polewali Mandar*. Tesis Program Pascasarjana Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia. Makasar.
- Murni. 2012. *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian*. *Jurnal Ekonomi Balance* Volume 8 No. 2. Issn 1858-2192.
- Octaviana. K.S., & T. Ariefiantoro. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)*, *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(3):82-92.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, Ay. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol. 1, Nomor 2.
- Rao, T.V. 1996. *Penelitian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Pustaka Binawan Pressindo.
- Rivai, V. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Tim Indeks Edisi Sembilan. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P and M. Mathew. 2009. *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*. Third Revised Edition. Dorling: Uttar Pradesh.

- Sari, Awal Maulid. Kinerja Penyuluh Pertanian dalam Pengembangan Usaha Peternakan Sapi Bali Di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara. Denpasar: Universitas Udayana Fakultas Peternakan: 2013
- Schein, E. 2004, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasco Jossey - Bass.
- Setiawan, I. (2012) *Dinamika Pemberdayaan masyarakat*. 1st edn. Bandung: Widya Padjaran
- Siagian, S.P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siswanto, D. (2012). Hakikat Penyuluhan Pertanian, *Jurnal Filsafat*, 22(1).
- Siswanto, D. (2012) 'Urgensi Falsafah Penyuluhan Pembangunan dan Etos Kerja Dalam Pemberdayaan Masyarakat', *Ilmiah CIVIS*, 2(1), pp. 217– 237.
- Stoner, J.A.F., R.E. Freeman & D. Gilbert Jr. 2009, *Management*, 6th Edition, Delhi: Dorling Kindersley
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suhada, A. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Sukabumi Provinsi Jawa Barat*. Skripsi, Program Studi Agribisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Suseno, Sb. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Di Uptd Balai Penyuluhan Pertanian, Pangan Dan Perikanan Wilayah Iii Seyegan, Kabupaten Sleman*. Skripsi, Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian, Universitas Pembangunan Nasional. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ugik, R. and Warnaen, A. (2019) *Sistem penyuluhan pertanian*. Edited by Yastutik. Makasar: Toha Media. Available at: <http://toharmedia.co.id>.

Van Den Ban, AW dan Hawkins, H. (1999). Penyuluhan Pertanian. Yogyakarta (ID): Kanisius.

Wahjosumidjo. 1993. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wibowo. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0). Jakarta : Rajawali Pers.