

Pengaruh Rotasi Jabatan dan Pelatihan Pegawai Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dengan Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati

Ida Sudati¹, Kertati Sumekar², Supriyono³

Universitas Muria Kudus
pakmul3399@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job rotation and employee training on the performance of field agricultural extension workers with the competence of field agricultural extension workers as an intervening variable. This study uses primary data in the form of questionnaires. The sampling method used purposive sampling and obtained a sample of 105 respondents. Data analysis used in this study is a structural equation model. The results of this study state that job rotation has a positive and significant effect on the competence of agricultural extension workers, employee training has a positive and significant effect on the competence of agricultural extension workers, job rotation has a positive and significant effect on the performance of agricultural extension workers, employee training has no significant effect on the performance of agricultural extension workers, and agricultural extension competence has a positive and significant effect on the performance of agricultural extension workers.

Keyword: *job rotation, employee training, agricultural extension competence, agricultural extension performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rotasi jabatan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan dengan kompetensi penyuluh pertanian lapangan sebagai variabel *intervening*. Data penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 105 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian, pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian, rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian, kompetensi penyuluh pertanian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian.

Kata kunci: rotasi jabatan, pelatihan pegawai, kompetensi penyuluh pertanian, kinerja penyuluh pertanian

PENDAHULUAN

Terwujudnya tata pemerintahan yang baik (*good government*) merupakan harapan semua pihak, langkah untuk mewujudkan hal tersebut telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang diantaranya adalah Peraturan

Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tersebut dinyatakan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Setiap Instansi Pemerintah diwajibkan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), tujuan penyusunan SAKIP adalah memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai dan sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap Penetapan perencanaan strategi, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan *review* dan evaluasi kinerja.

Dinas Pertanian Kabupaten Pati dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Pati Nomor 72 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian. Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan Bidang Pertanian dan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pertanian Kabupaten Pati merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempunyai tugas membantu Bupati Kabupaten Pati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang peternakan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Pemenuhan ketersediaan pangan merupakan urusan wajib pemerintah dimana pemenuhan tersebut dilakukan bisa melalui distribusi maupun peningkatan produksi. Pentingnya sektor pertanian sebagai penyedia pangan bagi masyarakat Indonesia tidak bisa dipandang sebelah mata. Sektor ini tidak hanya memenuhi kebutuhan pangan, tetapi juga menyediakan bahan baku untuk industri, bioenergi, serta menciptakan lapangan kerja yang dapat mengurangi tingkat kemiskinan dan menjaga lingkungan.

Berkaitan dengan pemberlakuan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/OT.140/9/2013 Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian yang didukung dengan pencapaian kedaulatan pangan di Kabupaten Pati, diperlukan pelaku utama dan pelaku usaha yang profesional, andal, memiliki keterampilan manajerial, wirausaha, dan kemampuan organisasi bisnis. Pelaku utama dan pelaku usaha harus mampu membangun usaha tani yang berdaya saing

dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan posisi tawarnya. Oleh karena itu kapasitas dan kemampuan pelaku utama dan pelaku usaha di Kabupaten Pati terus ditingkatkan, salah satunya melalui penyuluhan dengan pendekatan pembinaan kelembagaan petani. Penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia pertanian, dimana penyuluh pertanian lapangan menjadi sangat mutlak, sebagai pemicu sekaligus pemacu, atau yang lebih sering dikatakan sebagai ujung tombak pembangunan pertanian di Kabupaten Pati.

Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja penyuluh pertanian lapangan telah memenuhi target yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pertanian Kabupaten Pati Tahun 2023. Akan tetapi terdapat beberapa indikator kinerja individu yang belum maksimal khususnya pada indikator jumlah laporan evaluasi penerapan inovasi di wilayah binaan dengan persentase capaian sebesar 89,76%. Indikator evaluasi penerapan inovasi di wilayah binaan merupakan salah satu usaha pemerintah yang dilakukan agar dapat mencapai target swasembada dan swasembada berkelanjutan adalah dengan melaksanakan program Pengelolaan Tanaman Terpadu (PTT) padi yang mengutamakan pengelolaan tanaman, lahan, air, dan organisme pengganggu tanaman (OPT) secara terpadu dan bersifat spesifik lokasi. Jumlah laporan evaluasi penerapan inovasi di wilayah binaan yang belum maksimal dikarenakan penyuluh pertanian lapangan belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yang diterimanya, sehingga membutuhkan rotasi jabatan yang tepat serta pelatihan secara berkala kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.

Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dijelaskan bahwa kebutuhan kompetensi pegawai yang belum terpenuhi, karena jumlah kompetensi pegawai yang dibutuhkan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang sudah mampu memenuhi kompetensi. Dinas Pertanian Kabupaten Pati masih mengalami kekurangan pegawai karena terdapat selisih antara pegawai saat ini dengan kebutuhan pegawai. Kondisi yang seperti ini menandakan bahwa kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati belum optimal.

Rotasi Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) diketahui bahwa rotasi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati setiap tahunnya tidak menentu dan cenderung tidak melakukan rotasi selama tahun 2021 dan tahun 2023. Rotasi yang dilakukan Dinas Pertanian Kabupaten Pati mayoritas terjadi pada Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) yang memiliki kompetensi Penyuluh Pertanian Pelaksana dan Penyuluh Pertanian Pelaksana Lanjutan. Intensitas rotasi jabatan yang dilakukan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dalam hal ini hanya dilakukan pada jabatan fungsional dan terkait pegawai yang memiliki jabatan struktural cenderung tidak mengalami rotasi jabatan. *Monitoring* Pelatihan Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) dijelaskan bahwa pelatihan pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pati belum optimal. Hal ini dikarenakan pelatihan pegawai yang dilakukan belum secara menyeluruh,

sehingga penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati masih belum optimal dalam hal pelatihan yang diberikan.

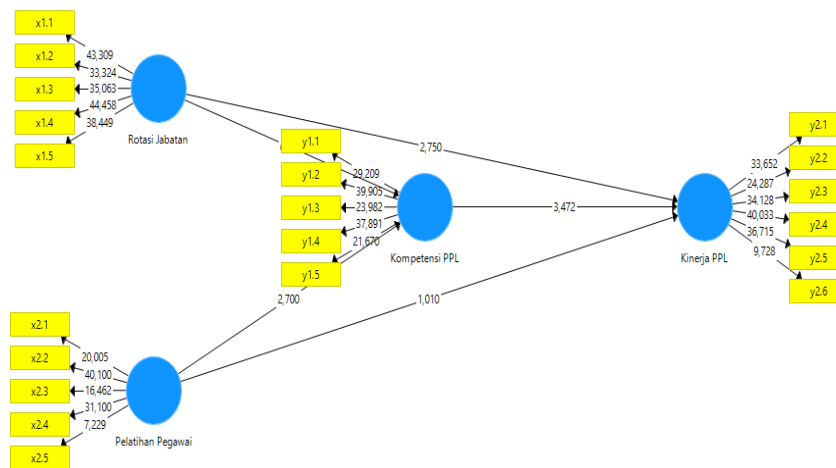
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis data kuantitatif yang merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran. Jenis data kuantitatif diperoleh dari pengukuran skor atau nilai atas jawaban responden pada kuesioner tentang pengaruh rotasi jabatan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan melalui kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling (SEM-PLS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Uji signifikansi dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh rotasi jabatan dan pelatihan pegawai terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan dengan kompetensi penyuluh pertanian lapangan sebagai variabel intervening sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Inner Model

Sumber: Data Diolah, 2025.

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini menggunakan signifikansi disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	t Statistics	P Values
Rotasi Jabatan -> Kompetensi PPL	0,608	6,711	0,000

Pelatihan Pegawai -> Kompetensi PPL	0,227	2,700	0,007
Rotasi Jabatan -> Kinerja PPL	0,423	2,750	0,006
Pelatihan Pegawai -> Kinerja PPL	0,052	1,010	0,313
Kompetensi PPL -> Kinerja PPL	0,499	3,472	0,001

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji signifikansi dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel rotasi jabatan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan memiliki nilai *t statistic* sebesar 6,711 > nilai *t value* 1,64 dan nilai *P value* sebesar 0,000 < 0,05 artinya rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Variabel pelatihan pegawai terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan memiliki nilai *t statistic* sebesar 2,700 > nilai *t value* 1,64 dan nilai *P value* sebesar 0,007 < 0,05 artinya pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
3. Variabel rotasi jabatan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan memiliki nilai *t statistic* sebesar 2,750 > nilai *t value* 1,64 dan nilai *P value* sebesar 0,006 < 0,05 artinya rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
4. Variabel pelatihan pegawai terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan memiliki nilai *t statistic* sebesar 1,010 < nilai *t value* 1,64 dan nilai *P value* sebesar 0,313 > 0,05 artinya pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.
5. Variabel kompetensi penyuluh pertanian lapangan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan memiliki nilai *t statistic* sebesar 3,472 > nilai *t value* 1,64 dan nilai *P value* sebesar 0,001 < 0,05 artinya kompetensi penyuluh pertanian lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa artinya rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Jadi semakin meningkat rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kompetensi penyuluh

pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator meningkatkan tanggung jawab. Rotasi jabatan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati yang diberikan kepada setiap pegawai merupakan sebagai upaya meningkatkan persyaratan kerja. Adanya rotasi jabatan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat mengatur waktu kerja secara efektif. Rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati memberikan umpan balik berupa peningkatan kompetensi pegawai. Rotasi jabatan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat memberikan pengalaman baru dalam menyikapi masalah lapangan yang sedang dihadapi. Jadi dapat dijelaskan bahwa dengan adanya rotasi jabatan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat meningkatkan tanggung jawab seorang penyuluh pertanian lapangan pada setiap pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan yang dimiliki, sehingga semakin meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati.

Marlius & Sari (2024) rotasi jabatan dapat dijadikan suatu metode yang paling efektif untuk meningkatkan profesionalitas pegawai. Rotasi jabatan yang diterapkan akan menambah ketrampilan dari berbagai bidang pekerjaan, pengalaman, kemampuan dan pengetahuan terkait perubahan teknologi, sehingga akan memberikan peningkatan kinerja. Namun apabila rotasi jabatan dilaksanakan tanpa didasari pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan kemampuan pegawai maka dapat memberikan efek negatif berupa penurunan produktivitas dan kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, rotasi pegawai harus dilaksanakan dengan perencanaan dan pengukuran yang matang. Jadi semakin baik rotasi jabatan yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Salam, et. al (2023), Nadzilah & Adji (2023) menegaskan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan. Penelitian Marlius & Sari (2024) menegaskan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Samudi, et. al (2023) menyatakan bahwa rotasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan.

2. Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Jadi semakin meningkat pelatihan pegawai yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Pelatihan pegawai yang diberikan kepada

penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator metode. Materi pelatihan yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati sesuai dengan bidang pekerjaan. Selama proses pelatihan dibimbing oleh instruktur pelatihan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat menyampaikan materi secara jelas. Pelatihan yang dilakukan kepada penyuluh pertanian lapangan memiliki tujuan pelatihan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan visi misi Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Pelatihan yang diterima penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati juga didukung dengan fasilitas yang memadai yang mempermudah pegawai dalam melakukan akses materi pelatihan. Jadi dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati menggunakan metode pelatihan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat tepat sasaran dengan kondisi lapangan dapat meningkatkan kompetensi penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati.

Rachmawati et. al (2024) berpendapat bahwa pelatihan pegawai dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya. Kegiatan pelatihan pegawai dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat menggunakan kompetensi yang dimiliki secara maksimal dalam organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati, et. al (2024), Muizzah, et. al (2024) menegaskan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan. Penelitian Irawati, et. al (2024) menegaskan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meha, et. al (2024), Putri, et. al (2024), Sugianto, et. al (2024) menyatakan bahwa pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan.

3. Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Jadi semakin meningkat rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator meningkatkan tanggung jawab. Rotasi jabatan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati yang diberikan

kepada setiap pegawai merupakan sebagai upaya meningkatkan persyaratan kerja. Adanya rotasi jabatan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat mengatur waktu kerja secara efektif. Rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati memberikan umpan balik berupa peningkatan kompetensi pegawai. Rotasi jabatan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat memberikan pengalaman baru dalam menyikapi masalah lapangan yang sedang dihadapi. Jadi dapat dijelaskan bahwa dengan adanya rotasi jabatan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat meningkatkan tanggung jawab pada setiap pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati, sehingga mampu bekerja secara maksimal dalam memberikan pemahaman kepada petani tentang cara kerja yang lebih baik.

Helaudho, et. al (2024) menjelaskan bahwa salah satu cara yang dilakukan oleh suatu organisasi agar pegawainya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja adalah dengan cara rotasi jabatan. Rotasi jabatan akan mendorong adanya keinginan pegawai untuk selalu belajar pada hal-hal yang baru, dapat menambah kemampuan serta dapat digunakan sebagai acuan organisasi untuk orientasi penempatan pegawai baru. Guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari kantor-kantor yang telah dimodernisasi, maka harus dilakukan adanya kebijakan tentang rotasi pekerjaan. Rotasi jabatan dalam bentuk perpindahan antar divisi, mutasi maupun promosi ke unit kerja baru akan menimbulkan pengalaman tersendiri bagi pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Adilla & Budiono (2022), Ambarwati, et. al (2023) menegaskan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Penelitian Rohmana, et. al (2024), Helaudho, et. al (2024) menegaskan bahwa rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastutik, et. al (2022), Ngatimun (2024) menyatakan bahwa rotasi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan.

4. Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan ditolak. Jadi semakin meningkat pelatihan pegawai yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, tidak dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Hal ini dikarenakan pelatihan pegawai pada yang dilakukan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati belum secara menyeluruh. Pelatihan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati hanya diberikan kepada pegawai yang memiliki jabatan fungsional yang secara teknis bertanggung jawab dalam

melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang peternakan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah, sedangkan capaian kinerja yang dihasilkan penyuluh pertanian lapangan tidak lepas dari kebijakan-kebijakan yang ditentukan pegawai yang memiliki jabatan struktural. Pelatihan pegawai yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator metode. Materi pelatihan yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati sesuai dengan bidang pekerjaan. Selama proses pelatihan dibimbing oleh instruktur pelatihan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat menyampaikan materi secara jelas. Pelatihan yang dilakukan kepada penyuluh pertanian lapangan memiliki tujuan pelatihan yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan visi misi Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Pelatihan yang diterima penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati juga didukung dengan fasilitas yang memadai yang mempermudah pegawai dalam melakukan akses materi pelatihan. Jadi dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati menggunakan metode pelatihan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat tepat sasaran dengan kondisi lapangan tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Hal ini dikarenakan tujuan pelatihan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati belum sesuai dengan nilai-nilai organisasi dan potensi pertanian pada masing-masing wilayah kerja penyuluh pertanian lapangan di Kabupaten Pati.

Hasil penelitian Meha, et. al (2024) berpendapat bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak sepenuhnya dapat berdampak pada kinerja karena faktor-faktor seperti kurangnya relevansi materi dengan pekerjaan, kurangnya dukungan dan keterlibatan manajemen, tidak ada pengukuran dampak pelatihan, kurangnya kesempatan penerapan dan praktik, serta lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tidak mendukung. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti beban kerja yang tidak sesuai dan kendala teknis non-teknis juga dapat mengurangi efektivitas pelatihan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhidayatullah & Aziz (2022) menyatakan bahwa pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Khawaldeh (2023), Meha, et. al (2024), Utami (2024) menegaskan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Penelitian Awoitau, et. al (2024), Lastriani, et. al (2024) menegaskan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan.

5. Pengaruh Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompetensi penyuluh pertanian lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan, sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Jadi semakin meningkat kompetensi yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator perilaku. Penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati memiliki pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan. Penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati juga memiliki ketrampilan dalam menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan kondisi lapangan. Tingginya kompetensi penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati juga didukung dengan motif berupa dorongan atau motivasi Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Pati kepada penyuluh pertanian lapangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan juga dinyatakan dengan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati memiliki konsep diri berupa keyakinan untuk bekerja maksimal. Jadi dapat dijelaskan bahwa penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati memiliki kompetensi yang memadai dalam menyikapi permasalahan lapangan, sehingga penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati mampu bekerja secara maksimal dalam memberikan pemahaman kepada petani tentang cara kerja yang lebih baik.

Hendrawan, et. al (2024) menjelaskan bahwa kompetensi sebagai wujud integritas kerja seorang pegawai yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan kontribusinya dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Hal ini harus didukung dengan kompetensi yang baik karena tanpa kompetensi yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Dalam rangka meningkatkan kompetensi dari pegawainya, organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Jafar, et. al (2024), Hendrawan, et. al (2024) menegaskan bahwa kompetensi penyuluh pertanian lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Penelitian Ginting, et. al (2024), Meha, et. al (2024) menegaskan bahwa kompetensi penyuluh pertanian lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kettipusem & Heikal (2024) menyatakan bahwa kompetensi penyuluh pertanian lapangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan.

6. Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan melalui Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil analisis mediasi menyatakan bahwa kompetensi penyuluh pertanian lapangan mampu memediasi pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati melalui peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator meningkatkan tanggung jawab. Kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator perilaku. Kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pemahaman petani terhadap cara kerja yang lebih baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya rotasi jabatan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat meningkatkan tanggung jawab pada setiap pekerjaannya didukung dengan kompetensi penyuluh pertanian lapangan yang mawadahi dalam menyikapi permasalahan lapangan, sehingga penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati mampu bekerja secara maksimal dalam memberikan pemahaman kepada petani tentang cara kerja yang lebih baik.

7. Pengaruh Pelatihan Pegawai terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan melalui Kompetensi Penyuluh Pertanian Lapangan

Hasil analisis mediasi menyatakan bahwa kompetensi penyuluh pertanian lapangan mampu memediasi pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat pelatihan pegawai yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati melalui peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati. Pelatihan pegawai yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator metode. Kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator perilaku. Kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati dijelaskan dari nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pemahaman petani terhadap cara kerja yang lebih baik. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan pelatihan yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati menggunakan metode pelatihan penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati dapat tepat sasaran dengan kondisi lapangan didukung dengan kompetensi penyuluh pertanian lapangan yang mawadahi dalam menyikapi permasalahan lapangan, sehingga penyuluh pertanian lapangan pada Dinas Pertanian Kabupaten Pati mampu bekerja secara maksimal dalam memberikan pemahaman kepada petani tentang cara kerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan beberapa teori yang mendukung hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.
2. Pelatihan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat pelatihan pegawai yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kompetensi penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.
3. Rotasi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.
4. Pelatihan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat pelatihan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, tidak dapat meningkatkan kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.
5. Kompetensi penyuluh pertanian lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat kompetensi yang dimiliki penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.
6. Kompetensi penyuluh pertanian lapangan mampu memediasi pengaruh rotasi jabatan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat rotasi jabatan yang dilakukan pada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati melalui peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.
7. Kompetensi penyuluh pertanian lapangan mampu memediasi pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan. Jadi semakin meningkat pelatihan pegawai yang diberikan kepada penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati melalui peningkatan kompetensi penyuluh pertanian, maka semakin meningkat kinerja penyuluh pertanian lapangan Dinas Pertanian Kabupaten Pati.

Saran

Berdasarkan nilai hasil uji koefisien determinasi, maka direkomendasikan kepada penelitian mendatang sebagai berikut:

1. Variabel rotasi jabatan dan pelatihan pegawai memberikan pengaruh sebesar 49,8% terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan, sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel selain variabel penelitian, sehingga penelitian mendatang diharapkan menambah variabel eksogen yang berpengaruh terhadap kompetensi penyuluh pertanian lapangan yaitu kepemimpinan.
2. Variabel rotasi jabatan, pelatihan pegawai dan kompetensi penyuluh pertanian memberikan pengaruh sebesar 74,6% terhadap kinerja penyuluh pertanian, sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel selain variabel penelitian, sehingga penelitian mendatang diharapkan menambah variabel eksogen yang berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan yaitu promosi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adilla, S., & Budiono. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10 (1): 302-311.
- Alhidayatullah., & Aziz, M. A. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*. 1 (1): 21-30.
- Amalia, R. (2020). *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*. Literatur IPDN.
- Ambarwati, T., Wardhana, E. T., Wardoyo, C. (2023). The Role Of Compensation, Job Rotation, Employee Engagement And Employees Performance Of Smes. *International Journal of Professional Business Review*. 8 (7): 1-14.
- Awoitau, R., Noch, M .Y., Khotimah, K. (2024). The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*. 2 (3): 153-165.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Pegawai*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pegawai*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ferdinand, A. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

- Ginting, S. P. N., Harahap, N. J., Halim, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4 (3): 2969-2978.
- Hair, J. F., Babin, J. B., Anderson, R. E. William, C. (2017). *Multivariate Data Analysis*. (7thed). United States Pearson.
- Hakim, H., Adinda, B. P., Aditya, R. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Rotasi Jabatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ilmu Hukum, Sosial dan Humaniora*. 2 (10): 737-742.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Pegawai*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Helaudho, B., Mukhtar, S., Pahala, I. (2024). Optimizing Performance: The Role of Job Rotation in Employee Motivation and Satisfaction. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*. 22 (1): 5532-5542.
- Hendrawan, B., Nursaid., Sanosra, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 9 (1): 57-72.
- Irawati, Y., Hendriani, S., Setiawan, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kompetensi Digital yang Dimediasi oleh Motivasi pada Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Bahtera Inovasi*. 8 (1): 12-26.
- Jafar, I., Alam, S., Hamzah, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*. 2 (1): 35-47.
- Kettipusem, S. P., & Heikal, J. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pertanian Kota Payakumbuh. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*. 6 (1): 110-118.
- Khawaldeh, E. D. A. (2023). The Impact Of Training On Improving Employee Performance: A Case Study On Employees In The Directorate Of Education Of Ma'an District. *International Journal of Professional Business Review*. 8 (10): 1-24.
- Lastriani, E., Moeins, A., Zami, A. (2024). The Influence Of Training And Soft Skills On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable.

Penanomics: International Journal Of Economics. 3 (1): 1-10.

- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan.* 3 (1): 462-477.
- Maslow, A. (1994). *Motivasi dan Kepribadian.* Cetakan ke 2. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Meha, S. R., Charly, C. O., Fikri, H. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Akademik (JMA).* 2 (7): 1-15.
- Moekijat. (2017). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Pegawai,* Bandung: Bandar Maju.
- Muizzah, L., Mardi, N., Chamariyah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Kabupaten Pamekasan). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS).* 2 (1): 325-337.
- Nadzilah, N., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal.* 4 (5): 6595-6604.
- Nawawi, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndruru, G. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan.* 7 (1): 308-319.
- Ngatimun. (2024). The Effect Of Job Rotation On Employee Performance With Motivation As A Mediating Variable. *International Journal of Science, Technology & Management.* 2 (5): 1676-1683.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality.* 12 (2): 559-570.
- Nurunnisa, S., & Rani. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika.* 2 (2): 99-108.
- Patriosa, P., Syekh, S., Yamali, F. R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dan Implikasinya Kepada Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *JMAS: Jurnal Manajemen dan Sains.* 9 (1): 94-99.

- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 35/Permentan/OT.140/7/2009 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian dan Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Pertanian Nomor 91/Permentan/Ot.140/9/2013 Tentang Pedoman Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian.
- Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 09 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian.
- Putri, R. A., Sari, M. W., Seplinda, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. 2 (2): 1-12.
- Rachmawati, S. S., Sanusi, F., Widyaningsih, I. U. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 7 (5): 4845-4964.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Pegawai Untuk Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohmana, M., Wandu, D., Nurhikmat, M. (2024). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Strategis*. 2 (1): 160-171.
- Ruspratiwi., Kurniawan, A. W., Burhanuddin. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Enrekang. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 4 (1): 200-213.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*. 3 (1): 306-323.
- Salam, E. N., Najamuddin, M. N., Andriani, B. (2023). Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Kota Parepare. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 6 (2): 325-333.
- Samudi., Widjajanti, K., Indriana, D. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Rotasi Terhadap Kinerja PNS Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 16 (2): 188-204.
- Sasmita, E. Y., Febriani, R. T. Trigantara, R. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kompetensi Perawat Di Kamar Operasi Elektif Instalasi Bedah Sentral Rsud Dr Saiful Anwar Malang. *Profesional Health Journal*. 4 (2): 451-460.
- Sugianto, E., Karmela, L., Djuniardi, D. (2024). The Influence Of Work Discipline,

Leadership Style, And Training On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Social Research*. 3 (6): 1178-1186.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhardi. (2018). *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.

Suparjo., Kumala, C. M., Dana, Y. A. (2024). Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan Kerja, dan Perilaku Inovatif. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. 13 (2): 90-104.

Supriadi., Mas'ud, M., Sjarlis, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *SJM: Sparkling Journal of Management*. 1 (3): 322-335.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Pegawai*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwardi, R. A., Modding, B., Azis, N. (2023). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Mutasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi-Maluku. *Journal on Education*. 6 (1): 4066-4082.

Telaumbanua, E., Halawa, F., & Silotonga, D. (2020). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep Dan Menerapkan Teori*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Umar, H. (2018). *Teori Pengembangan Organisasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Utami, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pertanian Kabupaten Bantaeng. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (2): 318-339.

Wambui, W. J., & Nambuswa, M. E. (2024). Influence Of Training And Development On Employee Performance At County Government Of Kiambu. *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*. 8 (1): 747-760.

Wattu, M., Baharuddin, D., Latif, B. (2024). Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. *YUME: Journal of Management*. 7 (1): 752-765.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Widiastutik, N., Rahayu, M., Juwita, H. A. (2022). Effect Of Remuneration And Job Rotation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable. *International Journal Of Research In Business And Social Science*. 11 (6): 175-183.

Yualiandewi, I., Toto, H. D., Sukmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan

Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Sinjai. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 7 (2): 452-460.

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: CV. Widina Bhakti Persada.