

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Abd Razak^{*1}, Muhammad Idris², Deddy Rahwandi Rahim³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}razakabdul508@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³deddyrahwandi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 90 orang Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Kepemimpinan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, sedangkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti Kompensasi dan Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian agar dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted on employees of the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service. The sample was determined using a saturated technique by taking the entire population, namely 90 employees at the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research concluded that (1) leadership partially had a positive and significant effect on employee performance at the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service. This means that good leadership can improve employee performance at the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service, while compensation and work environment have no effect on employee performance at the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service. This means that Compensation and Work Environment need to receive attention so that they can have a significant influence on Employee Performance at the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service (2) Simultaneously Leadership, Compensation and Work Environment have a positive and significant influence on Employee Performance at the Agriculture and Food Service Polewali Mandar Regency (3) partially shows that the Leadership variable has a dominant influence on the performance of employees at the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service. This shows that the better the leadership, the more the performance of the Polewali Mandar Regency Agriculture and Food Service Employees will improve.

Keywords: Leadership, Compensation and Work Environment

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan salah satu kunci sukses dalam menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mengarahkan bawahan untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, melalui pendekatan-pendekatan strategi yang di tetapkan.

Kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan benar-benar memerlukan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga fungsi kepemimpinannya bisa diterima dan dirasakan dengan baik oleh seluruh lapisan organisasi. Untuk memaksimalkan fungsi kepemimpinan yang kita dapat, maka para pemimpin perlu memilih teori kepemimpinan yang tepat untuk diaplikasikan dalam organisasinya, yang tentunya pemimpin tersebut harus sangat memahami kepribadian dirinya sendiri dan juga kondisi lingkungan yang dirinya pimpin. Sebenarnya, apa yang dimaksud dengan teori kepemimpinan? Teori kepemimpinan menurut para ahli adalah suatu penggeneralisasian dari perilaku seorang pemimpin dan juga konsep kepemimpinan yang dianut olehnya.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua resources yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan (leadership) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana me motivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya. Pemimpin berusaha meningkatkan kompensasi pegawai sesuai dengan kemampuan organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2013: 114) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mangkunegara (2010). Kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Mubyl dan Dwinanda (2019; 2020) memaparkan kinerja menjadi bagian terpenting dalam menilai perkembangan individu sesuai dengan tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam

meningkatkan prestasinya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok” Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar merupakan salah satu instansi atau organisasi pemerintah yang didalamnya terdapat pegawai. Fenomena menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berada pada kondisi yang diharapkan bila diamati dari jenis pekerjaan, promosi jabatan dan kondisi kerja. Pada sisi jenis pekerjaan terlihat bahwa belum sesuai dengan kriteria kinerja, lama waktu bekerja dan prestasi kerja.

Kondisi tersebut disebabkan oleh berbagai faktor dan salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan Dinas Pertanian dan Pangan yang berganti kurang lebih satu tahun terakhir, dianggap mampu memberikan motivasi kepada para pegawai, serta mampu menciptakan rasa adil bagi seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

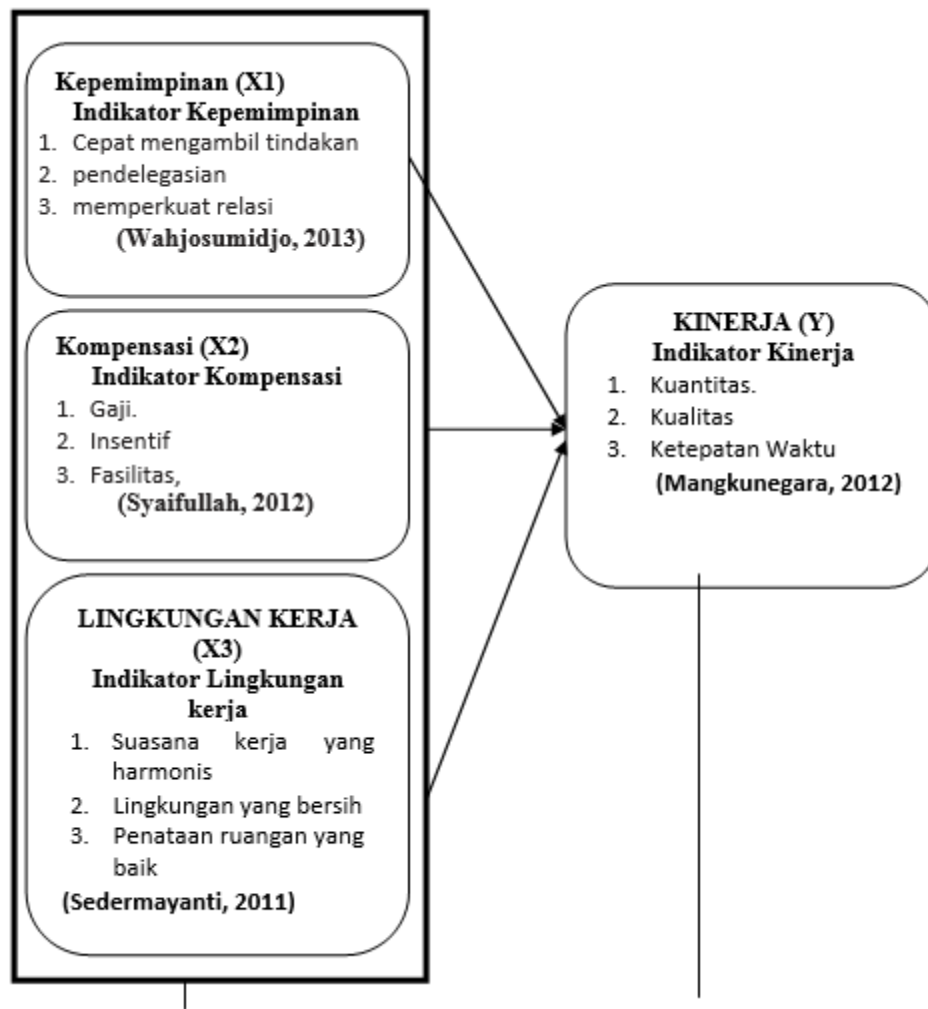
Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Fenomena yang berkaitan dengan pemberian kompensasi pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar antara lain: pada sisi kompensasi finansial, kurang tepat waktu pemberian insentif berupa tunjangan kinerja setiap bulannya, serta belum sepenuhnya mendapat tunjangan dan insentif yang sesuai atas prestasi kerjanya. Kemudian pada sisi kompensasi non finansial terlihat bahwa fasilitas kendaraan dan sarana penunjang belum sepenuhnya tersedia, pegawai juga belum sepenuhnya mendapat penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja dan harapannya.

Fenomena tersebut, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Hamzah (2013) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya kompensasi yang baik dapat memacu peningkatan kepuasan kerja. Namun demikian, Louiz Agung (2012) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kinerja juga dipengaruhi faktor Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja Dinas Pertanian dan Pangan dirasakan pegawai kurang kondusif sejak bergabungnya Dinas Perkebunan dan Dinas Ketahanan Pangan menjadi satu dengan Dinas Pertanian dan Pangan. Hal ini disebabkan jumlah pegawai yang bertambah namun tidak dibarengi dengan penambahan gedung baru.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial diduga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang diduga paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian dilakukan pada instansi peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian diperkirakan selama dua bulan yaitu pada bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yaitu keseluruhan populasi di jadikan sampel sebanyak 90 orang.

Teknik analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpina(X1)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.503	0.000	Valid
	X1_2	0.617	0.000	Valid
	X1_3	0.372	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi(X2)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.643	0.000	Valid
	X2_2	0.329	0.000	Valid
	X2_3	0.502	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja kerja(X3)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.659	0.000	Valid
	X3_2	0.499	0.000	Valid
	X3_3	0.435	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.665	0.000	Valid
	Y_2	0.532	0.000	Valid
	Y_3	0.304	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Reliabilitas**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Kepemimpinan (X1)	0.646	Realibel
2	Kompensasi(X2)	0.581	Realibel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0.834	Realibel
4	Kinerja (Y)	0.783	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel kepemimpinan (X1), variabel kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,50.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,217	1,805		3,445	,001		
	Kepemimpinan	,394	,107	,378	3,676	,000	,899	1,113
	Kompensasi	,088	,118	,075	,746	,458	,950	1,053
	Lingkungan Kerja	,052	,064	,080	,801	,425	,945	1,058

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 6,217 + 0,394X_1 + 0,088X_2 + 0,052X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 6,217 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, maka tingkat Kinerja

Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 6,217satuan.

2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan(X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,394 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,394satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,394satuan Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi(X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,088. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Lingkungan Kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,088 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,088satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,052, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Lingkungan Kerja akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,052satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,052, satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,458 > 0,05$, maka disimpulkan H_2 ditolak, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,801 > 0,05$, maka disimpulkan H_3 ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Uji Simultan).

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,745	3	8,248	6,386	,001 ^b
	Residual	111,077	86	1,292		
	Total	135,822	89			
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan						

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai F statistik sebesar 6,386 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Uji Beta (Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.001
Kepemimpina (X_1)	0,378	0.000
Kompensasi (X_2)	0,075	0.458
Lingkungan Kerja (X_3)	0,080	0.425

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan 0,378, kemudian Lingkungan Kerja 0,080 dan terendah adalah variabel Kompensasi 0,075.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Model Summaryb

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,182	,154	1,136	,427 ^a

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,182 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kompensasi(X_2) dan Lingkungan Kerja kerja(X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,182 atau 18,2% variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X_1), Kompensasi(X_2) dan Lingkungan Kerja kerja(X_3) sedangkan sisanya 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh

fositif dan Sisnifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fetaro Zendrato (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pancur batu. Metode penelitian Regresi Linier Berganda Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja berpengaruh fositif dan kuat baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisiyah dan Susanto (2010), Jurnal Magistra No. 74 Th. XXII Desember 2010, dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi adalah signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2010) mendefenisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat ditarik suatu kesimpulan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini tidak sejalan hasil penelitian Muryani, 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja. Metode penelitian Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda, Basalamah, Alam, dan Arifin (2002) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sanjaya (2011), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

Keadaan Kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami

gangguan, karena Kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan Mansyur (2014) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja kerja terhadap kinerja dan penelitian Fauzi, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel kepemimpinan (X1), karena memiliki nilai beta yang paling tinggi diantara variabel lainya yaitu 0,378, kemudian Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,081 dan terendah adalah variabel Kompensasi(X2) sebesar 0,075.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar..
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Nugroho. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

- Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Semarang: Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol. 19 No. 2.
- Amir, Hamzah. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertamanan Kota Medan. Jurnal Mahasiswa.
- Arvey, R.D. (2013). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. Journal Of Applied Psychology.
- As'ad, Mohammad. (2011). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Liberty.
- Atmajawati, Yayah. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasaraharja Putera Surabaya. Garuda Referensi Ilmiah Indonesia.
- D. Soedarmayanti. (2011). Manajemen Sumberdaya Manusia. Terj Nurdin Sobari. Jakarta. Erlangga.
- Davis, Keith., dan John, Werther, Newstrom. (2014). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta. Erlangga.
- Desler, Gary. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Indeks.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.
- Gibson, James, L. Ivancevich, John, M., dan Donnelly, James, H. J. (2014). Organisasi: Perilaku, Struktur Ali Nunuk Adiami. Editor Lyndon Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Grant, Robbert, M. (2014). Strategic Management Manajemen Strategi. Cetakan ke-3. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. BPFE. UGM.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Jakarta.

Ilies, R., dan Judge, T.A. Remus., dan Judge, Timothy, A. (2013). An Experience-Sampling Measure of Kepuasan Kerja and Its Relationship With Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs and General Kepuasan Kerja, *Journal of Work and Organizational Psychology*.

Kendall, Smith, P.C., L.M., and C.L. Hullins. (2013). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago. Rand McNally.

Kreitner, R., dan Kinicki, A. (2011). *Organizational Behavior*. Homewood. IL.

Locke, E. A. (2013). What is Kepuasan Kerja. *Organizational Behavior and Human Performance*.

Louis, Agung. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Profilia Indotech Surabaya). Surabaya: Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Vol. 19 No. 2 *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 169 Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Martoyo, Susilo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Empat. BPFE. Yogyakarta.

Mathis, L., and Jhon, H. Jackson. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Human Resource Management)*. PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.

Milton. (2011). *Human Behavior in Organization*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs., N.J.

Mondy, R.W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja, Pelayanan Prima Perawat, Dan Kepuasan Pasien (Studi Pada Perawat Dan Mantan Pasien RSJ Negeri Makassar). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.

Munandar. (2012). *Pembinaan Tenaga Kerja Organisasi*. LPPM. Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Okpara, John. (2012). The Influence of Ethical Climate Types on Job Satisfaction of IT Managers: Implications for Management Practice and Development in a Developing Economy. Seventh International Conference San Jose. Costa Rica.
- Parson, L.C. (2011). Delegation Skills and Nurse Kepuasan Kerja. Nursing Economics.
- Pool, S.W. (2014). The Relationship of Kepuasan Kerja With Substitutes of Kepemimpinan, Kepemimpinan Behavior and Work Motivation. The Journal of Psychology.
- Posner, B. Z., dan Kouzes, J.M. (2014). Development and Validation of The Kepemimpinan Practices Inventory. Educational and Psychological Measurement.
- Santosa, Purbaya, Budi., dan Ashari. (2012). Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Andi. Yogyakarta.
- Syaifullah. (2012). Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm - Upah, Gaji, Insentif Tunjangan, dsb. <http://pengertian-kompensasi-jenis-macam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm>.
- Siegel. L., dan Lane, L.M. (2014). Personnel and Organizational Psychology. Homewood. IL.
- Sinambela. (2011). Manajemen Sumber daya Manusia. STIE, YKPN. Yogyakarta.
- Sudjana. (2014). Metode Statistik. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Administrasi. Alfa Beta. Bandung.
- Suliyanto. (2011). Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. (2011). Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in the Health Care Work Environment. Heath Care Manager.