

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN JENEPONTO

Irianti Bakri^{*1}, Muhammad Idris², Syafruddin Kitta³

^{*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}anthiekanang024@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com

³syafruddin_k@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 40 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. 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: secara parsial Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai mampu meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Motivasi, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan kinerja

ABSTRAK

This study aims to analyze 1) partially the effect of motivation, work environment and employee abilities on employee performance at the Jeneponto Regency Food Security Service. 2) the simultaneous influence of motivation, work environment and employee abilities on the performance of employees of the Jeneponto Regency Food Security Service. 3) the most dominant variable has an effect on the performance of the employees of the Jeneponto Regency Food Security Service.

This research was conducted at the Department of Food Security, Jeneponto Regency. Determining the sample using the saturation technique by taking the entire existing population, namely as many as 40 employees of the Jeneponto Regency Food Security Service. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially motivation, work environment and employee abilities had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Food Security Service of Jeneponto Regency. This means that motivation, work environment and employee abilities can improve employee performance at the Jeneponto Regency Food Security Service. Simultaneously, motivation, work environment and employee abilities have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Jeneponto Regency Food Security Service. Partially shows that the work environment variable has a dominant effect on the performance of the employees of the Food Security Office of Jeneponto Regency, this indicates that the better the work environment will increase the performance of the employees of the Food Security Office of Jeneponto Regency.

Keywords: *Motivation, work environment, individual ability, and performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau organisasiasi memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Hasibuan (2014) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang ditanganinya. Hal ini bisa didapatkan oleh organisasi dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkompeten salah satunya dengan memperhatikan motivasi kerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai pencapaian oleh individu, tim, atau organisasi. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari 2 faktor yaitu faktor individu (motivasi kerja dan kemampuan kerja) dan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis. Menurut Rivai dan Sagala (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Banyak cara yang dilakukan organisasi untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai. Kesiediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Faktor tersebut adalah motivasi, tidak ada kombinasi dari kesempatan dan kapasitas yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan bekerja. Motivasi seorang tenaga kerja bisa meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan peran penting dari motivasi dalam membentuk perilaku akan bisa meningkatkan kinerja pekerjaan dalam organisasi demi kemajuan suatu organisasi. Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan organisasi atau organisasi.

Menurut Robbins (2012) motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Masih banyak organisasi yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, pihak organisasi harus bisa memotivasi pegawainya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada organisasinya, dan bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh organisasi dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar pegawai bekerja dengan

maksimal dan memiliki loyalitas terhadap organisasi. Motivasi dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul sesuai dengan keinginan organisasi.

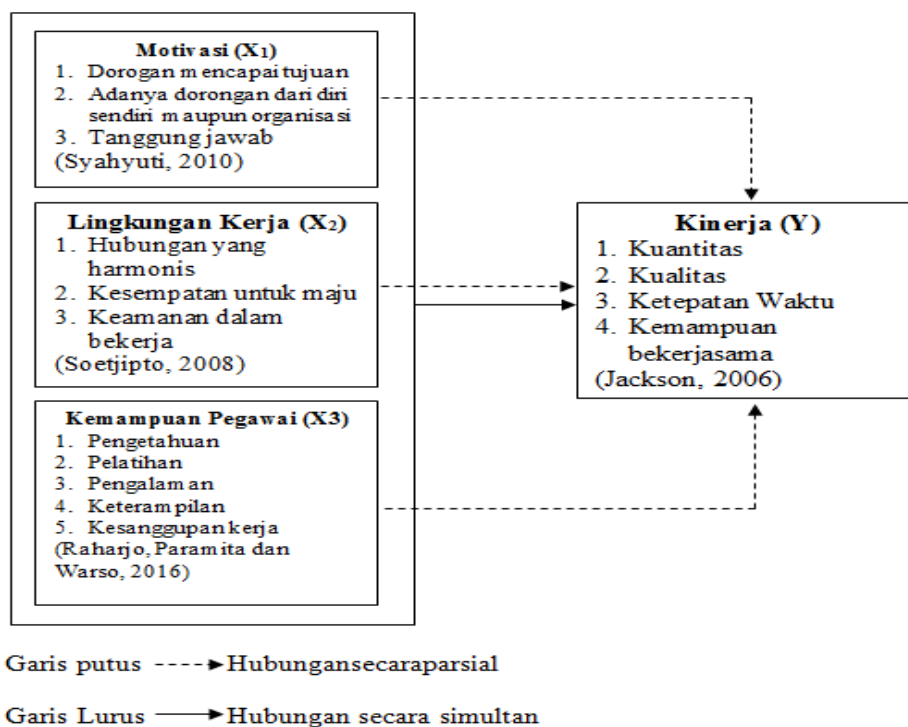
Selain motivasi keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayati (2011), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang ada disekitar tempat bekerja baik itu berupa sarana dan prasarana, alat perkakas, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja agar dapat mempengaruhi pegawai juga mampu bekerja sesuai metode kerja dan pengaturan kerjanya.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah kemampuan pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan pegawai pada hakekatnya tersusun dari dua jenis yaitu, kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar, memecakan masalah dan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, dan keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Selain dari kemampuan pegawai, Sedarmayati (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Kinerja pada dasarnya suatu gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam penanganan pekerjaan dimana tinggi atau rendahnya kinerja pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Gaol (2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Ditegaskan oleh Rayyani (2019) bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis organisasi baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan.

Berangkat dari hal-hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan kemampuan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
3. Diduga motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto berjumlah 40 orang. Adapun penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Januari 2022 sampai dengan Februari 2022.

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.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X1 = Motivasi

X2 = lingkungan kerja

X3 = kemampuan pegawai

b1, b2, b3, , = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi(X₁)			
X _{1.1}	0,522	0,312	Valid
X _{1.2}	0,458	0,312	Valid
X _{1.3}	0,784	0,312	Valid
X _{1.4}	0,757	0,312	Valid
X _{1.5}	0,587	0,312	Valid
X _{1.6}	0,681	0,312	Valid
lingkungan Kerja (X₂)			
X _{2.1}	0,766	0,312	Valid
X _{2.2}	0,874	0,312	Valid
X _{2.3}	0,876	0,312	Valid
X _{2.4}	0,863	0,312	Valid
X _{2.5}	0,920	0,312	Valid
Kemampuan pegawai(X₃)			
X _{3.1}	0,843	0,312	Valid
X _{3.2}	0,843	0,312	Valid
X _{3.3}	0,811	0,312	Valid
X _{3.4}	0,689	0,312	Valid
X _{3.5}	0,905	0,312	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,628	0,312	Valid
Y ₂	0,744	0,312	Valid
Y ₃	0,771	0,312	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y_4	0,654	0,312	Valid
Y_5	0,658	0,312	Valid
Y_6	0,645	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,312. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Motivasi(X_1)	0,705	Reliabel
lingkungan Kerja (X_2)	0,911	Reliabel
Kemampuan pegawai(X_3)	0,869	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2.452			
Lingkungan kerja(X_1)	0,379	4.214	2,028	0,000
Kemampuan pegawai(X_2)	0,388	5.524	2,028	0,000
Kemampuan pegawai(X_3)	0,293	3.104	2,028	0,004

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2.452 + 0,379X_1 + 0,388X_2 + 0,293X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 2.452. Artinya jika variabel Motivasi(X_1),lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan pegawai(X_3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2.452.

Variabel Motivasi (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,379. Artinya Motivasi(X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,379.

Variabel lingkungan kerja (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,388. Artinya lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,388.

Variabel Kemampuan pegawai(X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,293. Artinya Kemampuan pegawai (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kemampuan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,293.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Motivasi(X_1)		0,000
Lingkungan kerja (X_2)	5.524	0,000
Kemampuan pegawai(X_3)	3.104	0,004

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto
 Hasil pengujian Motivasi(X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.214 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4.214 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto
 Hasil pengujian Kemampuan pegawai(X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.524 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5.524 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
- Pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto
 Hasil pengujian kemampuan pegawai(X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.104 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,028. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3.104 > 2,028$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan pegawai(X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Uji Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Model		<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	140.475	3	46.825	18.418	.000 ^b
	Residual	91.525	36	2.542		
	Total	232.000	39			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 18,418 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 27.902 > f_{tabel} sebesar 2,87 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi(X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan pegawai(X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Uji β (Uji Dominan)**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi(X_1)	0,454	0,000
Lingkungan kerja (X_2)	0,586	0,000
Kemampuan pegawai(X_3)	0,331	0,004

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi(X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan pegawai (X_3) maka variabel berpengaruh paling besar terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto adalah variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,586, kemudian variabel motivasi (X_1) dengan nilai 0,454 dan variabel terendah adalah variabel kemampuan pegawai (X_3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,331.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.573	1.594

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,605 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kemampuan pegawai(X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,605 atau 60,5 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi(X_1), lingkungan kerja(X_2) dan kemampuan

pegawai(X_3) Sedangkan sisanya 39,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai t_{hitung} (4.214) > t_{tabel} (2,028) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,379. Artinya jika nilai motivasi baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} (5.524) > t_{tabel} (2,028) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kemampuan pegawai kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,388. Artinya jika nilai lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh kemampuan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kemampuan pegawai nilai t_{hitung} (3.104) > t_{tabel} (2,028) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Artinya secara parsial kemampuan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Pengaruh Motivasi, Kemampuan pegawai Kerja dan Kemampuan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2.452 artinya jika nilai variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan pegawai) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2.452.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 31,424 > F_{tabel} 2,68. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi, kemampuan pegawai kerja, dan kemampuan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten

Jeneponto dan menjadi variabel paling dominan adalah motivasi(X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,445.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi, lingkungan kerja dan kemampuan pegawai secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky, Nur., Qomariah, Nurul., Hafidzi, Achmad, Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 4, No.1, Hal. 47 – 62, Januari. Jember. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Dhermawan, Anak, Agung, Ngurah, Bagus., Sudibya, I, Gde, Adnyana., Utama, I, Wayan, Mudiarta. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2, Agustus. Denpasar. Universitas Udayana.
- Faiqoh, Zulia, Maharatun., Mukzam, Moch, Djudi., Nurtjahjono, Gunawan, Eko. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vo. 15, No. 2, Oktober. Malang. Universitas Brawijaya.
- Febriansyah, Angky., Sya'roni, Deden, Abdul, Wahab. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM*, Vol. 1, No.1. Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Farlen, Frans. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Gaol, L, Jimmy. (2019). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya. Manusia. PT. Grasindo*. Jakarta.

- Gujarati, D, N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung. PT. Bumi Aksara.
- Jackson, J, H., Mathis, R, L. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). J interface. Jakarta. Salemba Empat.
- Kristiani, Kadek, Emi, et, al. 2013. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI.e- Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Volume: 2, No.1 Tahun 2014. Singaraja.
- Mahajaya, Gede, Restu., Subudi, Made. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L., Jackson, H, John. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Megawaty. *Pengaruh Kemampuan pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank X*. AkMen, Vol. 16, No. 4, Hal. 602 – 612, Desember. Makassar. STIM Nitro.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Lendi, Lidia, Utu. (2016). *Upaya Meningkatkan Kemampuan Memahami Operasi Hitung Penjumlahan Dan Pengurangan Bilangan Bulat Melalui Media Kartu Bilangan Pada Siswa Kelas IV SDN 3 Jarakan*. Skripsi. FIP UNY.
- Raharjo., Paramita., Warso. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUS “PATI KOTA” Kabupaten Pati)*. Journal of Management, Vol. 2, No. 2.
- Rivai, Veithzal., Sagala, Ella, Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Robbins, Stephen, P., Coulter, Mary. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited)
- Robbin., Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung. PT Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2013). Manajemen dan komponen Terkait Lainnya. Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Septiani, Ike., Sumardi, HR., Suryanti. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi, Vol. 5, No. 2, Hal. 25 – 33, Nopember. Indramayu: Universitas Wiralodra.
- Siagian, Sondang, P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinaga, Andilo. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta). [skripsi]. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Soetjipto, Budi, W. (2008). Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Amara Book.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti. (2010). Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Jakarta. Bina Rena Pariwisata.
- Timpe. (2013). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Uno, Hamzah, B. (2010). Perencanaan Pembelajaran. Jakarta. Bumi Aksara.
- Wijono., Sutarto. (2012). Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi. Penerbit Kencana Prenada Group, Jl. Tandra Raya, No 23 Rawamangun. Jakarta 13220.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta. Rajawali Pers.
- Yulius, Saka. (2014). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. [skripsi]. Bengkulu. Universitas Bengkulu.