

PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN LUWU

Caddimang^{*1}, Asri², Muhammad Idris³

^{*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}caddimang@gmail.com, ²asri@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini: 1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara Parsial motivasi kerja, iklim organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara Simultan motivasi kerja, iklim organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 53 orang pegawai Untuk menganalisis manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial motivasi kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa motivasi kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. Secara simultan motivasi kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this research: 1) This research aims to determine and analyze the partial influence of work motivation, organizational climate and leadership on employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. 2) To determine and analyze the simultaneous influence of work motivation, organizational climate and leadership on employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. 3) To find out and analyze which variables have the most dominant influence on the performance of employees at the Luwu Regency Food Security Service.

This research was conducted on Employee Performance at the Luwu Regency Food Security Service. The sample was determined using saturation, namely 53 employees. To analyze which one has the most dominant influence on employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results concluded that: partially work motivation, organizational climate and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. This means that work motivation, organizational climate and leadership are able to improve employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. Simultaneously, work motivation, organizational climate and leadership have a positive and significant effect on employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. Partially, it shows that the work motivation variable has a dominant influence on employee performance at the Luwu Regency Food Security Service. This shows that the better the work motivation, the more employee performance at the Luwu Regency Food Security Service will improve.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Climate, Leadership and Performance.*

PENDAHULUAN

Dinas Ketahanan Pangan merupakan unsur penunjang mempunyai tugas pokok mendukung dan membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pangan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan Dinas Ketahanan Pangan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang pangan dan tugas pembantuan, dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Dinas Ketahanan Pangan mempunyai fungsi sebagai berikut : Perumusan kebijakan di bidang pangan, pelaksanaan kebijakan di bidang pangan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan reformasi birokrasi, pelaksanaan administrasi Dinas, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi dari Dinas Ketahanan Pangan tersebut dan meningkatkan kinerja pegawai beberapa hal perlu mendapatkan perhatian yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2017) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2017).

Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi iklim organisasi yang kondusif, sarana, dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataannya konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi, apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah. Oleh sebab itu perlu ada motivasi kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Iklim organisasi merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja di iklim organisasi yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan pegawai serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka

dan keterlibatan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan organisasi sendiri dalam menarik dan memelihara pegawainya.

Banyak aspek dan manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti iklim organisasi fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan berguna.

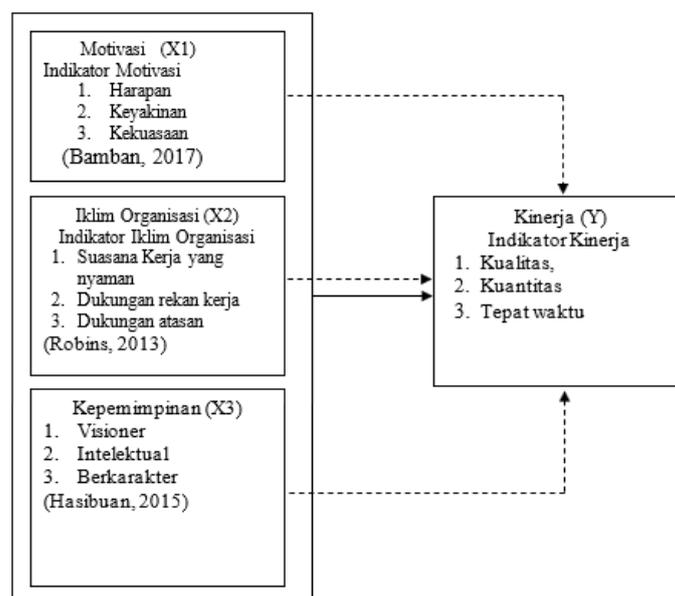
Variabel penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

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.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Garis putus ----► Hubungan secara parsial

Garis Lurus —► Hubungan secara simultan

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

1. Diduga motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.
2. Diduga motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.
3. Diduga variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

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 pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu. Waktu penelitian mulai bulan April sampai dengan Mei 2023. Penelitian rencana dilakukan selama satu bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 53 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas 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 kerja (X_1)			
$X_{1,1}$	0,790	0,270	Valid
$X_{1,2}$	0,703	0,270	Valid
$X_{1,3}$	0,753	0,270	Valid
$X_{1,4}$	0,823	0,270	Valid
$X_{1,5}$	0,803	0,270	Valid
$X_{1,6}$	0,736	0,270	Valid
Iklim Organisasi (X_2)			

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2,1}	0,668	0,270	Valid
X _{2,2}	0,496	0,270	Valid
X _{2,3}	0,669	0,270	Valid
X _{2,4}	0,603	0,270	Valid
X _{2,5}	0,699	0,270	Valid
X _{2,6}	0,660	0,270	Valid
Kepemimpinan(X₃)			
X _{3,1}	0,771	0,270	Valid
X _{3,2}	0,748	0,270	Valid
X _{3,3}	0,877	0,270	Valid
X _{3,4}	0,736	0,270	Valid
X _{3,5}	0,893	0,270	Valid
X _{3,6}	0,785	0,270	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,572	0,270	Valid
Y ₂	0,690	0,270	Valid
Y ₃	0,737	0,270	Valid
Y ₄	0,776	0,270	Valid
Y ₅	0,752	0,270	Valid
Y ₆	0,648	0,270	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,270. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

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 kerja (X ₁)	0,856	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₂)	0,813	Reliabel
Kepemimpinan (X ₃)	0,885	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Motivasi kerja (X₁), Iklim Organisasi (X₂), Kepemimpinan(X₃) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	5,450			
Motivasi kerja (X ₁)	0.389	4.559	2,009	0,000
Iklm Organiasi (X ₂)	0.180	2.787	2,009	0,000
Kepemimpinan(X ₃)	0.216	2.427	2,009	0,010

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 5,450 + 0,389X_1 + 0,180X_2 + 0,216X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 5,450. Artinya jika variabel Motivasi kerja (X₁), Iklm Organiasi (X₂), dan Kepemimpinan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 5,450.
2. Variabel Motivasi kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,389. Motivasi kerja (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,389.
3. Variabel Iklm Organiasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Artinya Iklm Organiasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Iklm Organiasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,180.
4. Variabel Kepemimpinan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,216. Artinya Kepemimpinan(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,216.

Uji t (Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesi Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Motivasi kerja(X ₁)	4.559	0.000
Iklm Organiasi (X ₂)	2.787	0.008
Kepemimpinan (X ₃)	2.427	0.019

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

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

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,559 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,559 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Iklim Organisasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,786 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,786 > 2,009$ dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,427 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,427 > 2,009$ nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.957	3	41.319	19.947	0.000 ^b
	Residual	64.214	31	2.071		
	Total	188.171	34			
a. Dependent Variable: Total_Y1						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 19.947 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $19.947 > f_{tabel}$ sebesar 2,67 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Motivasi kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Luwu

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

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

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi kerja (X ₁)	0.467	0.000
Iklim Organisasi (X ₂)	0.275	0.008
Kepemimpinan(X ₃)	0.270	0.019

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi kerja (X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu adalah variabel motivasi kerja (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,467, kemudian variabel Iklim organisasi (X₂) dengan nilai 0,275, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan(X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,270.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.785 ^a	0.616	0.592	1.769
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y1				

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,616 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi kerja (X₁), Iklim Organisasi (X₂), Kepemimpinan(X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,616 atau 61,6 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi kerja(X₁), iklim organisasi (X₂), Kepemimpinan(X₃) Sedangkan sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi kerjanilai $t_{hitung} (4,669) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,018 < 0,05$.

Artinya secara parsial Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nurwahidin Yasin, 2021. Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Motivasi kerja Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan (2) mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja (3) Motivasi kerja Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja (4) Variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Motivasi kerja Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} 30,027 > f_{tabel} 2,790$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R square sebesar 0,643 menunjukkan bahwa variabel penelitian yang digunakan mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dengan ketepatan 64,3%. Hasil perhitungan kontribusi relatif menunjukkan bahwa variabel dominan yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu variabel Motivasi kerja Kerja sebesar 53,6%.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Burhanuddin, 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi kerja Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Iklim Organisasi, Motivasi kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Ini berarti bahwa Iklim Organisasi, Motivasi kerja kerja, dan Budaya Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (2) secara simultan Iklim Organisasi, Motivasi kerja dan Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto (3) secara parsial menunjukkan bahwa Budaya kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto.

Pengertian Motivasi kerja menurut: Jones dan Gareth (2015) bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2017) Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi kerja yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi kerja yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Menurut Salusu (2015) yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistik dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2017), dikemukakan bahwa untuk

mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga faktor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, konsensus, dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku. Perilaku yang disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari individu internal organisasi itu. Sedangkan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu; dipaksakan perilakunya karena situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Richard Osbom dan Plastrik, (2015) menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut Djatmiko, lingkungan eksternal terdiri atas lingkungan umum (kultur, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur output, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdiri atas tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi kerja, komunikasi, koordinasi, Kepemimpinan serta Kepemimpinan. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih dinamis, adaptif, integratif, dan berkelanjutan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2017) bahwa, "Motivasi kerja adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2017). Pengertian motivasi kerja yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2017). memberikan pengertian motivasi kerja sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi kerja adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2015). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan Sedangkan motivasi kerja yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2015).

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Iklim Organisasi nilai $t_{hitung} (2,789) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,008 < 0,05$. Artinya secara parsial Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Muhammad Nur, 2022. Pengaruh Kemampuan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Hasil penelitian didapatkan nilai F statistik sebesar 64,008 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, bahwa secara simultan berpengaruh signifikan antara penempatan pegawai, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Secara parsial Pengaruh *kemampuan* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$, artinya *kemampuan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, artinya *motivasi kerja* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, *Motivasi kerja* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya *Motivasi kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar, dan variabel Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polong Bangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Yusnani (2020) meneliti dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Iklim Organisasi Dan Motivasi kerja Aparat Terhadap Efektivitas Kerja aparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% adalah 1,66. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 1,66$. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada taraf signifikansi 5%. Artinya hipotesis dapat diterima dan nilai $F_{hitung} 3,012$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} 2,70$. serta Motivasi kerja, paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas sebanyak 52.8% Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Iklim organisasi adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok” Menurut Alex S Nitisemito (2017) mendefinisikan iklim organisasi sebagai berikut: “Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Iklim organisasi adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010). Iklim organisasi lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja. Iklim organisasi yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi kerja tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

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

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,427) > t_{tabel} (2,009)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,019 < 0,05$. Artinya

secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Sidrayani, 2021. Pengaruh Motivasi kerja, Motivasi kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja, dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 2) Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi kerja, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. 3) Variabel Motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Muliati, 2020. Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai; 3) terdapat pengaruh motivasi kerja antara terhadap semangat kerja pegawai; dan 4) terdapat pengaruh antara Motivasi kerja, Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian Kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2015) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 1993), sedangkan menurut Tjiptono (2017) gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2017). Berdasarkan pengertian Kepemimpinan menurut pakar di atas, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan adalah (leadership styles) merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan Kepemimpinannya. Gaya Kepemimpinan bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya

di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

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.

Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 5,450 artinya jika nilai variabel bebas (Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (Kinerja Pegawai) nilainya sebesar 5,450.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arfina A. Zainal (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja, motivasi kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar., 2) secara simultan terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja, motivasi kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2017) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi (2017).

Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Iklim organisasi merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja di iklim organisasi yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan pegawai serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan organisasi sendiri dalam menarik dan

memelihara pegawainya.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi kerja (X₁), Iklim Organisasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu adalah variabel motivasi kerja (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,467, kemudian variabel Iklim organisasi (X₂) dengan nilai 0,275, dan variabel terendah adalah variabel Kepemimpinan (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,270.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Andi Ida Fitri (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi kerja, Motivasi kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Asn Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, motivasi kerja dan Iklim Organisasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang serta Iklim Organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kepemimpinan merupakan 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 adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

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.

KESIMPULAN

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

1. Motivasi kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.
2. Motivasi kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

3. Variabel Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Dirwan, D., Ahmad, F., Nurul Aqilah, A., & Shafira, A. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Gomes, F. Cardoso. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Ofset. Yogyakarta.
- Gulick, Johson. (2017). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Kadir, Abdul. (2017). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama-Bandung.
- Megginson, David., dkk. (1999). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.
- Moekijat. (2017). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Muhammad, I., Maryadi, M., Saripuddin, D., Ahmad, F., & Muhammad, H. (2022). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON DEVELOPER COMPANIES IN MAKASSAR). *Academy of Strategic Management Journal*, 21(1).
- Mulawarman. (2017). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Mulianto, Darman. (2017). Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajamadah University Press. Yogyakarta.
- Nugroho, Soeprpto. (2017). Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. (2017). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.