

## **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA, PERKEBUNAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN TAKALAR**

**Syamsiar<sup>\*1</sup>, Nawir Rahman<sup>2</sup>, Abdullah<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>sukmalovers77@gmail.com, <sup>2</sup>nawir.rahman05@gmail.com, <sup>3</sup>abdullah@stienobel-indonesia.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 73 orang, karena jumlah populasi kecil maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden. sedangkan sumber data menggunakan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel motivasi paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menyarankan sebagai pengambil kebijakan disarankan kepada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar untuk memperhatikan dan meningkatkan dari beberapa penunjang kinerja pegawai, khususnya lingkungan kerja perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai.

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of motivation, work environment and competence on the performance of employees of the Food Crops, Horticulture, Plantation and Food Security Service of Takalar Regency. This research was carried out at the Food Crops, Horticulture, Plantation and Food Security Service of Takalar Regency. The sample for this research is all 73 employees, because the population is small, this research uses the census method, namely the entire population is used as respondents. while the data source uses primary data. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results of this research prove that simultaneously motivation, work environment and competence have a positive and significant effect on employee performance, while partially the motivation variable has the most significant effect on employee performance.*

*This research suggests that as a policy maker, it is recommended that the Department of Food Crops, Horticulture, Plantations and Food Security of Takalar Regency pay attention to and improve several supporting employee performance, especially the work environment that needs to be improved to support increased employee performance in the future.*

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Competence, and Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Suatu lembaga dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas karena tumbuh kembang suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusianya. Oleh karena itu, SDM harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja

semua pihak, khususnya para anggota penanggung jawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggaraan kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga atau organisasi dapat dikategorikan atas empat sumber daya, yaitu finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem (Simamora 2015:2).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan perangkat daerah, dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) daerah. Hal ini juga sejalan dengan prinsip penataan organisasi perangkat daerah yang rasional, proporsional, efektif dan efisien.

Pasal 2 Ayat 1 dan 2 Peraturan Bupati Takalar Nomor 45 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan berbunyi: (1) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang pangan yang menjadi kewenangan daerah, dan (2) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini bagaimanakah kinerja seorang pegawai atau melalui motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi yang diterapkan oleh manajemen, untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jumlah pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar**

No.	Golongan	Jumlah
1	Golongan IV	14
2	Golongan III	50
3	Golongan II	9
<b>Total</b>		<b>73</b>

Sumber: Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar, 2024

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada hakikatnya saat pegawai bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggung jawab untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Motivasi ini dimaksudkan memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2016).

Inti teori Maslow ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- (a) Fisiologis : Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
- (b) Keselamatan dan keamanan (safety and security) : Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan
- (c) Rasa memiliki (belongingness), sosial, dan cinta : Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- (d) Harga diri (esteem): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain
- (e) Perwujudan diri (self actualization): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Motivasi yang merupakan yang hadir dari internal maupun eksternal seorang individu juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja, dengan tingginya motivasi dalam bekerja pada karyawan tentunya akan mampu meningkatkan output yang baik bagi organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Supriyono (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018:88), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, hendaknya pihak instansi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada agar tetap baik. Sebab dengan lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan pegawai merasa betah dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk.

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja adalah belum memadai dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai. Pendingin ruangan yang tidak berfungsi baik, sarana prasarana yang kurang memadai, serta penerangan yang kurang baik menjadi keluhan pegawai. Organisasi harus mengusahakan agar pegawainya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada pegawai sehingga menunjang kinerja pegawai.

Fenomena yang sering mengenai motivasi adalah menurunnya motivasi dari tahun ke tahun yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai ditandai dengan absensi pegawai, penyelesaian tugas, dan pencapaian hasil. Jika absensi pegawai baik, maka motivasi pegawai untuk bekerja baik. Sebaliknya, jika absensi pegawai buruk maka motivasi pegawai rendah. Begitu pula penyelesaian tugas, semakin baik penyelesaian tugas seorang pegawai, berarti motivasi seorang pegawai baik. Namun, yang terjadi pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar, yang menurunnya motivasi pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar masih belum memadai dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai. Pendingin ruangan yang tidak berfungsi baik, sarana prasarana yang kurang memadai, serta penerangan yang kurang baik menjadi keluhan pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan

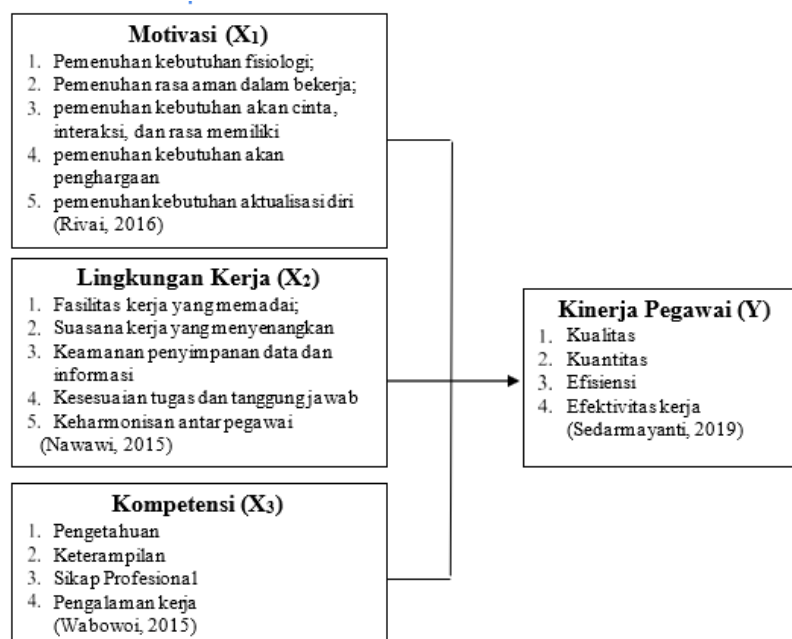
Kabupaten Takalar. Organisasi harus mengusahakan agar pegawainya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan menimbulkan perasaan nyaman dan puas pada pegawai sehingga menunjang kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berperan penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga semangat kerja meningkat, betah berada di tempat kerja, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan lingkungan non fisik yang baik, seperti terpenuhinya kebutuhan pegawai, pedoman kerja yang jelas, hubungan yang harmonis antar pegawai dengan rekan kerja dan atasannya, dapat menimbulkan rasa nyaman pada pegawai sehingga motivasinya meningkat

Kinerja pegawai yang ditandai dengan keahlian pegawai terdapat faktor- faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi dan keadaan di dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Pramudyo, 2015). Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.
4. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2015:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Sedangkan waktu penelitian berlangsung kurang lebih selama 2 (dua) bulan, mulai dari bulan Mei hingga Juli 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar sebanyak 73 orang.

Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar yang berjumlah 73 orang, karena jumlah populasi kecil maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:199).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi		
		(r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,801	0,227	Valid
	2	0,700	0,227	Valid
	3	0,753	0,227	Valid
	4	0,660	0,227	Valid
Motivasi (X <sub>1</sub> )	1	0,714	0,227	Valid
	2	0,841	0,227	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi		
		(r-hitung)	r-tabel	Keterangan
	3	0,873	0,227	Valid
	4	0,940	0,227	Valid
	5	0,940	0,227	Valid
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,801	0,227	Valid
	2	0,565	0,227	Valid
	3	0,801	0,227	Valid
	4	0,565	0,227	Valid
	5	0,801	0,227	Valid
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	1	0,815	0,227	Valid
	2	0,847	0,227	Valid
	3	0,815	0,227	Valid
	4	0,830	0,227	Valid

Sumber: Hasil Analisis Tahun 2024 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 2 maka diperoleh nilai *r* hitung (*nilai Corrected Item Total Correlation*) dari delapan belas item pernyataan berada antara 0,565 sampai 0,940, dimana nilai *r* hitung > nilai *r* tabel, untuk *n* = 73 pada taraf  $\alpha$  0,05 diperoleh *r* tabel = 0,220. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (*r* hitung) antara 0,660 – 0,801 atau *r* hitung > *r* tabel 0,227. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel motivasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (*r* hitung) antara 0,714 – 0,940 atau *r* hitung > *r* tabel 0,227. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (*r* hitung) antara 0,565 – 0,801 atau hitung > *r* tabel 0,227. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kompetensi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (*r* hitung) antara 0,815 – 0,847 atau hitung > *r* tabel 0,227. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari 0,60.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,948	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,897	0,60	Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	0,925	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki cronbach alpha > 0,60. Dengan begitu Variabel motivasi (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), kompetensi (X<sub>3</sub>), dan kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.211	.296		.714	.478		
Motivasi	.330	.067	.427	4.894	.000	.351	2.850
Lingkungan Kerja	.281	.085	.262	3.300	.002	.423	2.366
Kompetensi	.335	.074	.325	4.514	.000	.515	1.942

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2024

Selanjutnya pada tabel di atas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,211 + 0,330 X_1 + 0,281 X_2 + 0,335 X_3$$

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel diatas, maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,894. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,894 > 2,00) serta memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen motivasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,300. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,300 > 2,00) serta memiliki nilai tidak signifikan yang lebih dari 0,05 (0,002 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Pada variabel kompetensi (X<sub>3</sub>), diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,514. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,514 > 2,00) serta memiliki nilai tidak signifikan yang lebih dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima,

variabel independen kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar, karena diperoleh beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis keempat penelitian ini diterima.

### Uji t (Secara Parsial)

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t-tabel = 2,00.

Berdasarkan data pada Tabel 4 dapat diketahui nilai t-hitung dan signifikansi/probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni: variabel motivasi dengan nilai t-hitung 4,894 dan sig. 0,000, variabel lingkungan kerja dengan nilai t-hitung 3,300 dan sig. 0,002, dan variabel kompetensi dengan nilai t-hitung 4,514 dan sig. 0,000. Sedangkan t-tabel pada df2 (69) dan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 diperoleh t-tabel adalah sebesar 2,00. Hal ini berarti t-hitung dari variabel bebas tersebut lebih besar dari t-tabel atau nilai signifikansi/probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, yakni: untuk variabel motivasi dengan nilai t-hitung  $4,894 > 2,00$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan), variabel lingkungan dengan nilai t-hitung  $3,300 < 2,00$  atau nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  (berpengaruh signifikan); dan variabel kompetensi dengan nilai t-hitung  $4,514 > 2,00$  atau nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan). Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel motivasi, lingkungan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

### Uji f (Secara Simultan)

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

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.784	3	4.928	101.987	.000 <sup>b</sup>
Residual	3.334	69	.048		
Total	18.118	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (*Analysis of Variant*) atau uji F dalam penelitian diperoleh nilai F-hitung  $101,987 >$  nilai F-tabel  $2,72$  ( $df_1=3$ ;  $df_2=69$ ;  $\alpha$  0,05) atau nilai probabilitasnya  $0,000 <$  nilai  $\alpha$  0,05. Dengan demikian, nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $101,987 > 2,72$ , yang berarti variabel bebas ( $X$ ) signifikan terhadap dependen ( $Y$ ). Nilai signifikansi (kolom sig.) diperoleh sig. = 000<sup>a</sup> lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Sejalan dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada terhadap kinerja pegawai pada Dinas



Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

**Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)**

**Tabel 6. Hasil Uji Beta**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.211	.296	
Motivasi	.330	.067	.427
Lingkungan Kerja	.281	.085	.262
Kompetensi	.335	.074	.325

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi (X<sub>1</sub>) motivasi nilai beta 0.427, lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) nilai beta 0.262, dan kompetensi (X<sub>3</sub>) dengan nilai beta 0.325, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X<sub>1</sub>) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel (Y) kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.808	.21892

a. Predictors : (Constant), Kompetensi , Lingkungan Kerja , Motivasi

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data, 2024 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,816. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa kontribusi variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar adalah sebesar 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan dorongan bagi seorang pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja guna mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi memadai, maka kinerja

pegawai juga cenderung akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan variabel motivasi, sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: pemenuhan kebutuhan fisiologi; pemenuhan rasa aman dalam bekerja; pemenuhan kebutuhan sosial; pemenuhan kebutuhan penghargaan; dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator ini mampu membentuk variabel motivasi pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Indikator pembentuk utama variabel motivasi adalah indikator pemenuhan kebutuhan fisiologi, kemudian diikuti indikator pemenuhan rasa aman dalam bekerja, selanjutnya indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan, dan indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan indikator pemenuhan kebutuhan sosial memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi. Sekalipun indikator pemenuhan kebutuhan sosial tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, indikator tersebut lebih ditingkatkan lagi dalam upaya peningkatan motivasi pegawai untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Teori yang mendukung mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia dikemukakan Gitosudarmo dan Sutrisno (2009:115), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Inti teori Maslow ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah ialah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Oleh karena itu, motivasi menjadi syarat mutlak untuk lebih diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya pengambilan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan motivasi masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah, sehingga dapat membentuk motivasi yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Media Prakoso, 2016, dan Lia Fauziah 2013 yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kelima indikator yang membentuk variabel motivasi perlu dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan yang terkait dengan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar di masa akan datang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada atau berlaku di sekitar pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan mempengaruhi pencapaian kinerjanya. Peningkatan lingkungan kerja pegawai dapat dilihat dari hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan teman kerja, fasilitas kerja yang tersedia, pencahayaan di ruang kerja, dan suhu ruangan kerja.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika lingkungan kerja efektif, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: hubungan kerja dengan atasan, hubungan kerja dengan teman kerja, fasilitas kerja yang tersedia, pencahayaan di ruang kerja, dan suhu ruangan kerja. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel lingkungan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Sehubungan dengan keempat indikator tersebut, maka indikator yang dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar adalah indikator hubungan kerja dengan atasan, kemudian diikuti indikator hubungan kerja dengan teman kerja, dan indikator fasilitas kerja yang tersedia. Selanjutnya indikator suhu ruang kerja. Sedangkan indikator pencahayaan di ruang kerja memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel lingkungan kerja. Sekalipun indikator pencahayaan di ruang kerja tersebut memberikan kontribusi paling kecil. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini dapat diabaikan. Kecenderungan dari data menunjukkan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, indikator yang memberikan proporsi terendah perlu terus diberdayakan secara maksimal agar mampu membentuk variabel lingkungan kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2010: 109), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2011 : 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2013: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi syarat mutlak untuk lebih diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya pengambilan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang juga mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan lingkungan kerja perlu terus ditingkatkan

guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Lia Fauziah (2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kelima indikator yang membentuk variabel lingkungan kerja perlu dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan yang terkait dengan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar di masa akan datang. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilma et al., (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang dimiliki pegawai pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman kerja. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika kompetensi pegawai baik, maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Adanya pengaruh signifikan variabel kompetensi, sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman kerja. Keempat indikator itu mampu membentuk variabel kompetensi pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator sikap kerja, kemudian diikuti indikator pengetahuan, dan indikator keterampilan kerja. Sedangkan indikator pengalaman kerja memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, tidak berarti indikator ini diabaikan. Kecenderungan dari data menunjukkan bahwa kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut lebih diberdayakan lagi guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Wibowo (2007) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Oleh karena itu, kompetensi pegawai menjadi syarat mutlak untuk lebih diperhatikan, karena

menjadi tolak ukur dalam upaya pengambilan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah, sehingga dapat membentuk variabel kompetensi yang mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kristina Nugi Keran (2012), dan Indra Dwi Cahya (2015) yang membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, keempat indikator yang membentuk variabel kompetensi perlu dipertimbangkan dalam penyusunan kebijakan yang terkait dengan kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar di masa akan datang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar.
4. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Takalar, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aji. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Indonesia.
- Dwipayana. (2014). *Manajemen Motivasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Graha Indonesia.
- Ilma, F. E., Ridwan, & Said, M. (2024). Peran Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4792>
- Kuncoro, Mudrajad. (2015). *Indikator Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Manulang. (2016). *Manajemen Motivasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Graha Indonesia.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rakhman, B., Firman, A., Asri, A., & Said, M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Jabatan Struktural di Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(1), 14-21.
- Saydam. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayati. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono. (2017). *Manajemen Motivasi*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.