

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LUWU

A. Muhammad Ahkam Basmin^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*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}ahkambasmin17gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 32 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan Uji t dan Uji F, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu SPSS For windows Versi 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence leadership and work motivation have on employee performance at the Luwu Regency BKPSDM office, the model used in this study is a quantitative descriptive method and the data collection technique uses a questionnaire, using 32 samples. And the analytical method used is multiple linear regression analysis, and t test and F test, to find out the independent variables that affect the dependent variable, in managing this data using the SPSS For Windows Version 20 tool.

The results of this study indicate that leadership has a positive effect and work motivation has a negative effect, but simultaneously all variables have a significant positive effect with a value of 0.002 on employee performance at the BKPSDM office in Luwu Regency, which also means that the hypothesis proposed is accepted, while the results of the analysis are partial leadership has a significant influence and motivation has a negative and insignificant effect on employee performance at the BKPSDM office in Luwu

Keywords: Leadership, work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi fokus bagi setiap organisasi, perusahaan, maupun lembaga-lembaga pemerintahan mengingat peranannya yang sangat penting, yaitu sebagai sumber daya yang menjalankan organisasi, perusahaan, maupun lembaga-lembaga pemerintahan yang bersangkutan. Maka dari itu kualitas dari sumber daya manusia harus diperhatikan meski untuk menghasilkan sebuah organisasi yang bagus, sumber daya manusia juga harus didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih. Akan tetapi, yang perlu digaris bawahi adalah tanpa dukungan dari sumber daya manusia dengan kemampuan baik, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh organisasi. Dan sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan di awal.

Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja Pegawai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong Pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik (Firman, 2022).

Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal. Bagaimana pegawai bisa mendapatkan pengetahuan luas adalah tergantung seberapa banyak pengalaman yang didapat oleh masing-masing individu dan dari mana pengalaman itu bisa didapatkan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Yang jelas pengetahuan sangat diperlukan oleh semua pegawai karena pengetahuan juga merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh SDM dalam sebuah organisasi maka secara otomatis akan membuat organisasi tersebut menjadi semakin maju. Bagi pegawai, pengetahuan turut menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sama halnya dengan pengetahuan, pegawai yang sedikit atau bahkan kurang mempunyai keterampilan akan menghambat keberhasilan organisasi yang dikelolanya. Apalagi dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Pada hakikatnya, setiap perkembangan itu mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik dengan meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan maupun jenis keterampilan yang dimilikinya. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai bisa digunakan untuk mengukur dan menilai keterampilan seseorang meskipun sifatnya tidak mutlak. Oleh karena itu setiap pegawai harus melakukan pemeliharaan, pengembangan serta senantiasa harus selalu menambah pengetahuan dan keterampilannya. Dan ini wajib dan harus dilakukan agar pegawai tidak gagap teknologi terhadap perkembangan informasi, teknologi, dan komunikasi yang terus maju dan berkembang dalam dunia kerja secara global. Keterampilan juga mempengaruhi bagaimana individu dari sumber daya manusia dapat mengambil peranan penting didalam organisasi. Semakin terampil individu tersebut maka akan semakin tinggi pula jabatan yang akan diperolehnya dalam sebuah organisasi

Kebutuhan organisasi dalam memperoleh, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin tidak terhindarkan. Hal ini diakibatkan oleh keadaan lingkungan yang selalu berubah. Bagian dasar dari tantangan perubahan yang membawa pengaruh sangat besar bagi sumber daya manusia adalah pentingnya memiliki kompetensi didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dimana kompetensi mengandung aspek pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan yang baik akan dijamin melalui kinerja dari individu sumber daya manusia yang bersangkutan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja pegawai dapat diukur melalui penilaian kinerja dan umpan balik yang spesifik dari hasil penilaian kinerja memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk membuat program pembinaan bahkan sampai kepada program pengembangan karir bagi pegawai berprestasi. Pengembangan karir adalah impian dari setiap pegawai karena hal itu merupakan kemajuan didalam karir pekerjaannya. Kemajuan karir sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

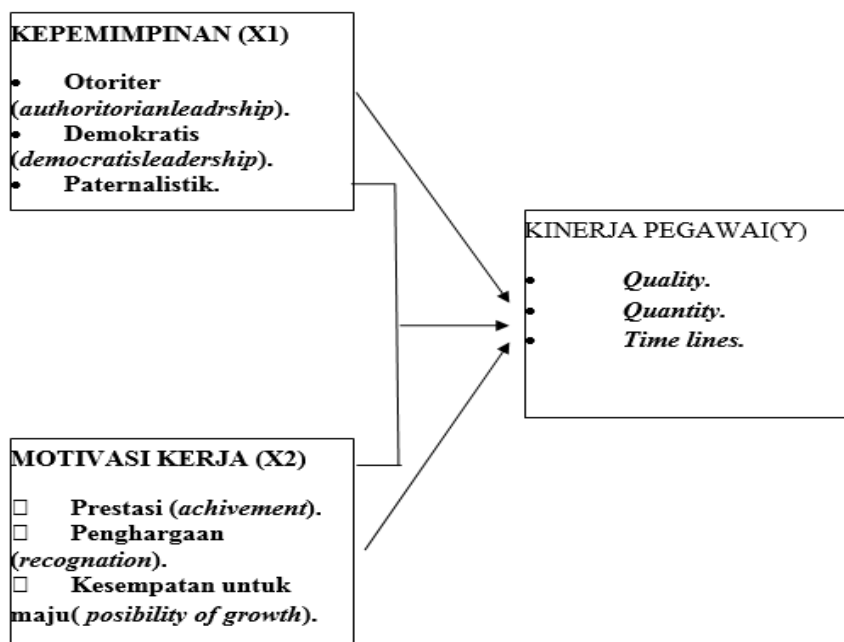
Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja pegawai dan pemimpin tersebut dalam organisasi itu harus selalu memperhatikan pegawai dan selalu memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas.

Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Faktor lainnya adalah motivasi kerja, yang berdefinisi Menurut Hasibuan menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Upaya yang dilakukan organisasi, pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu organisasi dan instansi itu sangat berpengaruh, karena dalam suatu organisasi ketika pemimpin tidak ada maka garis haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja akan hancur ketika tidak ada pemimpin yang selalu memberikan saran dan motivasi dalam bentuk apapun yang mau dilakukan bawahan tersebut.

Atas dasar pertimbangan tersebut penulis memilih judul “pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Luwu”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu.
3. Diduga bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada kantor BKPSDM kabupaten luwu. Waktu yang digunakan melakukan penelitian kurang lebih dua bulan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 32 pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu. Sampel dalam penelitian ini yaitu 32 pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Luwu.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,407	0,3550	Valid
X _{1.2}	0,721	0,3550	Valid
X _{1.3}	0,437	0,3550	Valid
X _{1.4}	0,824	0,3550	Valid
X _{1.5}	0,745	0,3550	Valid
X _{2.1}	0,618	0,3550	Valid
X _{2.2}	0,611	0,3550	Valid
X _{2.3}	0,430	0,3550	Valid
X _{2.4}	0,611	0,3550	Valid
X _{2.5}	0,662	0,3550	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,553	0,3550	Valid
Y.2	0,775	0,3550	Valid
Y.3	0,844	0,3550	Valid
Y.4	0,564	0,3550	Valid
Y.5	0,468	0,3550	Valid

Sumber Data Diolah Tahun 2022

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach, Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,653	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,490	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,668	0,60	Reliabel

Sumber data diolah tahun 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig	R	R2	Fhitung	Ftabel	Sig
	(constant)	3,683	3,893		0,001				
Kepemimpinan	0,556	3,853	2,045	0,001	0,584	0,341	7,500	3,33	0,002
motivasi kerja	-0,347	-1,455		0,156					

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 20 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,683 + 0,556 X_1 - 0,347 X_2$$

$b_0 = 3,683$; artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) = 0, maka nilai dari variabel kualitas kinerja pegawai (Y) = 3,683.

$b_1 = 0,556$; artinya apabila kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) konstan, maka kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,556.

$b_2 = 0,-347$; artinya apabila kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) konstan, maka kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar -0,347

Uji t (Secara Parsial)

Variabel kepemimpinan (X_1)

Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 3,853. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka thitung (3,853) > ttabel (2,045). Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansinya 0,002.

Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai thitung untuk variabel ini sebesar -1,455. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka thitung (-1,455) < ttabel (2,045). Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan

nilai signifikansi ($0,156 > 0,050$) artinya variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi secara simultan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikansinya 0,002

Uji F (Secara Simultan)

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 3 ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 7,500, sedangkan hasil Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,500 > 3,33$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu terbukti dan dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 3 di atas, nilai $R = 0,584$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan mempunyai korelasi sebesar 58,4%, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 hal ini berarti tidak semua variabel bebas yakni variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berkontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai karena hasil dari koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,341 atau 34,1%. Sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil jika Kepemimpinan mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel kepemimpinan dimana telah diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa cara kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar mampu memberikan pengaruh kepada para pegawai agar dapat bekerjasama secara produktif dalam mencapai tujuan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Pelaksanaan kepemimpinan tersebut dapat menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas serta internal motivasi untuk pegawainya secara persuasif. Kesemuanya itu akan memperoleh hasil kinerja yang baik oleh pegawai karena kecakapan dan kemampuan seorang pemimpin.

Kemudian, berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel kepemimpinan mengindikasikan bahwa pimpinan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan sosok yang memiliki kekuatan dalam memerintah para bawahannya secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan instansi. Oleh karena itu, untuk menjadi seorang pemimpin hal yang utama harus dimiliki adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan instansi. Termasuk di dalamnya memberitahukan para pegawai apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Siswanto (2015) bahwa kepemimpinan merupakan perilaku dan sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerjasama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan mempertimbangkan aspek secara efisien dan efektif dalam mencapai produktivitas kerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Hasibuan (2013) menyatakan bahwa pemimpin (leader=head) adalah seseorang yang menggunakan kewenangannya serta kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) bahwa “kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar Kota Banjar”. Sejalan dengan hal tersebut, Fazira dan Mirani (2019) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa “kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dapat bersifat positif atau negatif”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan yang positif menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga, semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil jika Motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel motivasi dimana telah diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar mampu menjadi daya pendorong bagi para pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya dengan cara memenuhi kebutuhan serta keinginan yang berada di dalam diri pegawai sehingga, semua kegiatan pekerjaan dapat berjalan dan dicapai secara optimal.

Kemudian, berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel motivasi mengindikasikan bahwa agar pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat bekerja lebih giat, dibutuhkan suatu interaksi

yang baik antar sesama rekan kerja, atasan, maupun orang lain yang berada dalam lingkungan tempat kerja yang merupakan faktor utama yang mendorong pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, kebutuhan sosial merupakan hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi pegawai, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama contohnya seperti yang telah disebutkan sebelumnya yaitu, interaksi yang baik antar sesama orang-orang dalam lingkup kerja.

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh Priansa (2018) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu usaha kesadaran dalam memberikan pengaruh sikap ataupun perilaku dari seseorang agar mengarah untuk dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017) bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan motifnya. Dengan demikian, dengan adanya pemberian motivasi diharapkan agar setiap individu dapat bekerja keras serta antusias dalam mencapai hasil kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono (2019) bahwa “motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Artinya apabila motivasi tinggi maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat. Sejalan dengan hal tersebut, Kusumayanti, Ratnasari dan Hakim, (2020) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila terdapat motivasi yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi akan maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Jika motivasi pegawai tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis persamaan regresi diperoleh hasil jika Lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun hasil uji t yang telah dilakukan menemukan pada variabel lingkungan kerja dimana telah diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar seperti temperatur, kelembapan, ventilasi udara, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dapat memberikan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi para pegawai untuk menjalankan aktivitas setiap harinya sehingga, pegawai dapat bekerja secara optimal.

Kemudian, berdasarkan tanggapan responden dalam penelitian ini terhadap variabel lingkungan kerja mengindikasikan bahwa lingkungan kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki sirkulasi udara yang ideal, artinya terdapat pertukaran udara yang banyak dari pada gedung serta luas ruangan sesuai

dengan jumlah pegawai yang bekerja sehingga terdapat suhu yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin yang memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, udara yang sehat dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2013), bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Oleh karena itu, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif untuk meningkatkan kerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) bahwa “secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sejalan dengan hal tersebut, Kusumayanti, Ratnasari dan Hakim, (2020) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengujian secara bersama-sama atau simultan pada variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kemudian dari hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 57,6%, dan sisanya 42,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya (0,001), dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya (0,156), dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara persial, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan 0,001, sedangkan motivasi kerja secara persial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi secara simultan diantara dua

variabel mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah (0,002).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Rosda.
- Bernardin., & Russel. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung. Armico.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- J. Supranto. (2001). Statistik teori dan aplikasi. Edisi 6. Jakarta. Erlangga. 2. Kamus Besar Bahasa Indoensia (1991). (Ed. Ke-2). Jakarta. Balai Pustaka.
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, Jhon, H. (2006). Human Resourcce Management, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moekijat. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung. CV. Mandar Maju.
- Mutamimah. (2001). Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional, *EKOBIS*, Vol. 2, No. 1 : 1-8.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473-482.