

PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN GOWA

Irwan¹, Asri², dan Reynilda³

^{1,2,3} Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

¹email: irwandiperta@gmail.com

²email: drasriwanwo01@gmail.com

³email: reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Asri dan Reynilda. Jenis penelitian yang digunakan adalah paradigma kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi berjumlah 117 orang dengan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% sehingga jumlah responden berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi dokumentasi. Data dan informasi yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gowa. Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 660 atau sebesar 66% variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi menjelaskan variable terikat yakni, kinerja pegawai dan selebihnya 44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Peran Sumber daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan meskipun banyak faktor yang mempengaruhi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dengan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangan dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dibentuk berdasarkan

(Peraturan Daerah Kabupaten Gowa No. 11, 2016) merupakan organisasi publik dalam pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat, memiliki Visi “Terwujudnya Gowa menjadi wilayah pengembangan produksi tanaman pangan dan hortikultura berkualitas” dan Misi yaitu, meningkatkan produksi padi, palawija dan hortikultura, meningkatkan penerapan teknologi tanaman pangan dan hortikultura berbasis lingkungan hidup dan penguatan penyuluhan serta kelembagaan, meningkatkan perbaikan penanganan pasca panen, pengolahan hasil dan pemasaran. Adapun tugas pokok dan fungsinya adalah tugas pokok yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang

tanaman pangan dan hortikultura yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah, sedangkan fungsi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura adalah perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Namun berdasarkan fenomena bahwa masih banyak pegawai pada organisasi/instansi pemerintah kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini memberi kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya disebabkan oleh banyak faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai Visi, Misi, dan tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Maulizar (Apriyanto & Satrio, 2015). Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja personilnya (Potu, 2013). Dalam organisasi kinerja pegawai merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

(Mangkunegara, 2016, p. 67) merumuskan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah $Human\ performance = Ability + Motivation$, $Motivation = Attitude + Situation$, $Ability = Knowledge + skill$. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam mencapai tujuan kerja tersebut. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai seperti Faktor Kepemimpinan, Faktor Iklim Organisasi juga faktor motivasi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan ditemukan bahwa masih kurangnya perhatian pimpinan dalam hal memberi motivasi untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk maksimal dalam bekerja, padahal peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi.

Dalam organisasi apapun bentuknya, kepemimpinan merupakan faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Seperti ungkapan Courtois bahwa "kelompok tanpa pimpinan seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, kacau, anarki".

Dalam segala situasi organisasi pemimpin memiliki peran yang sangat strategis. Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong, sekaligus sumber daya organisasi guna mencapai tujuannya. Tidak mengherankan begitu banyak studi yang telah dilakukan oleh ilmuwan tentang

kepemimpinan, menghasilkan informasi dan analisis tentang pentingnya pengetahuan kepemimpinan. Jadi apapun alasannya kepemimpinan tetap relevan untuk dikaji sebagai upaya peningkatan efisiensi dan efektifitas, serta produktivitas organisasi.

Kesuksesan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintah yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Thaha, 2009).

Kepercayaan merupakan persepsi bawahan terhadap perilaku pemimpin dalam memperlakukan bawahan dengan lebih menyadari adanya hasil usaha, mendahulukan kepentingan kelompok dan meningkatkan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi serta lebih memperhatikan faktor individual. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan satu organisasi.

Mengisi struktur organisasi, mengatur personel yang *kualifikasi* dibidang yang akan ditempati oleh pegawai memerlukan kompetensi dari pegawai sesuai dengan linieritas faktor pendidikan dan pekerjaan yang akan dilakukan, namun demikian masih banyak posisi-posisi pekerjaan dalam organisasi yang ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda sehingga kompetensi pegawai yang berdampak langsung terhadap kinerja di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi selatan dapat dikatakan masih belum optimal terbukti ditemukannya pegawai yang kurang mampu

memahami tugas dan fungsinya karena ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki sehingga membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Ditambah lagi adanya mutasi dan perubahan struktur sehingga terkadang pegawai belum menguasai secara keseluruhan tugas dan tanggung jawabnya dipindahkan dan dimutasi ke kantor lain dengan bidang yang lain dalam tugas dan tanggungjawab yang berbeda.

Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu iklim organisasi dimana kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan benar serta tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menuju pencapaian tujuan instansi.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan ditemukan adanya pegawai yang mengeluhkan masih rendahnya kerjasama antar pegawai terutama antar bidang-bidang yang ada dalam hal penyelesaian pekerjaan, dan hal terpenting yang ditemukan adalah terjadinya mutasi struktur baik dari segi pimpinan, kepala bidang dan kepala seksi dalam kurun waktu yang singkat.

Iklim organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah organisasi/perusahaan, jika ingin karyawan/pegawai berkinerja baik. (Firmansyah, 2018) menyatakan bahwa iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang

kondusif akan mendorong pegawai/karyawan untuk bekerja dengan baik.

Disamping itu Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja, Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Prihantoro, 2015). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan, ditemukan pegawai yang kurang memahami tugas dan fungsinya, sehingga banyak pekerjaan yang menjadi tugas pokok tidak mampu untuk diselesaikan. sebagai contoh masih ditemukan penyuluh yang kurang mampu dalam penyusunan program penyuluhan yang merupakan salah satu tugas pokok seorang penyuluh yang disusun pada setiap awal tahun yang digunakan sebagai acuan dan pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dilapangan, juga ditemukan masih banyak pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga terkadang ditemukan banyaknya pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan tepat waktu sesuai target yang diberikan.

Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai " Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa, waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian sekitar 2 (dua) bulan dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan oleh peneliti yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Adapun yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa sebanyak 117 orang pegawai yang penentuan sampel penelitiannya menggunakan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% sehingga diambil sampel sebanyak 54 responden.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode asosiatif hubungan kausal serta data yang diambil berdasarkan ranking. Pada pengujian maka digunakan metode analisa regresi berganda. Pada analisis regresi berganda, setiap data yang diperoleh dari lapangan baik variabel X maupun variabel Y diperoleh dengan menggunakan angket skala Likert masing- masing dari yang terbesar hingga yang terkecil, yaitu 5, 4, 3, 2, dan 1. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan/ pernyataan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji instrumen yakni, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik regresi linier berganda, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Bagian ini peneliti akan mendeskripsikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan sesuai dengan fokus dan lokus penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian atau angket penelitian yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara efektif dan akurat. Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat bantu yakni, program SPSS 24. Apabila alat ukur tersebut mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item

pernyataan/pertanyaan terhadap skor totalnya, maka alat ukur tersebut dinyatakan valid dan sesuai.

Data uji validitas semua variabel akan memperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} (nilai ketentuan). Tahap berikutnya r_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data responden (n) = 54, maka didapat nilai ketentuan r_{tabel} DF sebesar 0,273.

$$df = N - 2$$

$$df = 54 - 2$$

$$df = 52 (r_{tabel} 0,2681).$$

Berikut ini disajikan hasil output pengujian validitas menggunakan program SPSS 24 untuk variabel kepemimpinan (X_1) yang secara detail dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil Output Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

No.	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,470	0,2681	Valid
2.	0,504	0,2681	Valid
3.	0,527	0,2681	Valid
4.	0,797	0,2681	Valid
5.	0,839	0,2681	Valid
6.	0,656	0,2681	Valid
7.	0,809	0,2681	Valid
8.	0,710	0,2681	Valid
9.	0,596	0,2681	Valid
10.	0,735	0,2681	Valid
11.	0,863	0,2681	Valid
12.	0,833	0,2681	Valid
13.	0,778	0,2681	Valid
14.	0,834	0,2681	Valid
15.	0,483	0,2681	Valid
16.	0,712	0,2681	Valid
17.	0,805	0,2681	Valid
18.	0,787	0,2681	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan uji validitas instrumen kepemimpinan (X_1) pada tabel 5.10 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid sesuai ketentuan perbandingan nilai rhitung > rtabel (rhitung > 0,2681). Dengan demikian instrumen variabel kepemimpinan (X_1) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada pengujian selanjutnya. Selanjutnya, hasil pengujian validitas data instrumen penelitian

pada variabel iklim organisasi (X_2) secara detail dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Output Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_2)

No.	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,821	0,2681	Valid
2.	0,492	0,2681	Valid
3.	0,769	0,2681	Valid
4.	0,797	0,2681	Valid
5.	0,825	0,2681	Valid
6.	0,854	0,2681	Valid
7.	0,835	0,2681	Valid
8.	0,749	0,2681	Valid
9.	0,779	0,2681	Valid
10.	0,870	0,2681	Valid
11.	0,725	0,2681	Valid
12.	0,753	0,2681	Valid
13.	0,782	0,2681	Valid
14.	0,846	0,2681	Valid
15.	0,842	0,2681	Valid
16.	0,476	0,2681	Valid
17.	0,541	0,2681	Valid
18.	0,680	0,2681	Valid
19.	0,732	0,2681	Valid
20.	0,820	0,2681	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan uji validitas instrumen iklim organisasi (X_2) pada tabel 5.11 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid sesuai ketentuan perbandingan nilai rhitung > rtabel (rhitung > 0,2681). Dengan demikian instrumen variabel iklim organisasi (X_2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada pengujian selanjutnya. Hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja (X_3) secara detail dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Output Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

No.	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,876	0,2681	Valid
2.	0,310	0,2681	Valid
3.	0,829	0,2681	Valid
4.	0,764	0,2681	Valid
5.	0,511	0,2681	Valid
6.	0,722	0,2681	Valid
7.	0,802	0,2681	Valid
8.	0,815	0,2681	Valid
9.	0,822	0,2681	Valid
10.	0,883	0,2681	Valid
11.	0,640	0,2681	Valid
12.	0,720	0,2681	Valid
13.	0,345	0,2681	Valid
14.	0,815	0,2681	Valid
15.	0,625	0,2681	Valid
16.	0,697	0,2681	Valid
17.	0,723	0,2681	Valid
18.	0,617	0,2681	Valid

19.	0,726	0,2681	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan uji validitas instrumen motivasi kerja (X_3) pada tabel 5.12 dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid sesuai ketentuan perbandingan nilai rhitung > rtabel (rhitung > 0,2681). Dengan demikian instrumen variabel motivasi kerja (X_3) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada pengujian selanjutnya.

Hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel kinerja (Y) secara keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid sesuai standar ketentuan perbandingan nilai rhitung > rtabel (rhitung > 0,2681) secara detail dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Output Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,786	0,2681	Valid
2.	0,846	0,2681	Valid
3.	0,475	0,2681	Valid
4.	0,763	0,2681	Valid
5.	0,759	0,2681	Valid
6.	0,869	0,2681	Valid
7.	0,727	0,2681	Valid
8.	0,753	0,2681	Valid
9.	0,915	0,2681	Valid
10.	0,562	0,2681	Valid
11.	0,469	0,2681	Valid
12.	0,501	0,2681	Valid
13.	0,810	0,2681	Valid
14.	0,711	0,2681	Valid
15.	0,572	0,2681	Valid
16.	0,614	0,2681	Valid
17.	0,423	0,2681	Valid
18.	0,556	0,2681	Valid
19.	0,529	0,2681	Valid
20.	0,557	0,2681	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas variabel digunakan untuk melihat apakah instrument atau alat ukur penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Substansi reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid.

Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,60. Apabila nilai koefisien

reliabilitas berada > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya. Untuk melihat tingkat reliabilitas dari variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	18

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel 5 hasil uji reliabilitas dapat dipahami bahwa variabel kepemimpinan (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,940. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel kepemimpinan (X_1) lebih besar dari 0,60 atau 0,940 > 0,60.

Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas data instrumen penelitian pada variabel iklim organisasi (X_2) dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	20

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel 6 uji reliabilitas variabel di atas dapat dipahami bahwa variabel iklim organisasi (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* adalah 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X_2 lebih besar dari nilai ketentuan *cronbach's alpha* yakni 0,60 atau 0,960 > 0,60.

Hasil pengujian reliabilitas data instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja (X_3) secara detail dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	19

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Tabel 7 hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₃) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* adalah 0,930. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X₃ lebih besar dari nilai ketentuan *cronbach's alpha* yakni 0,60 atau 0,930 > 0,60.

Selanjutnya, hasil pengujian data instrumen variabel variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini secara detail dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	20

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Tabel 8 uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* adalah 0,926. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Y lebih besar dari nilai ketentuan *cronbach's alpha* yakni 0,60 atau 0,926 > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana ditujukan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Terdapat beberapa pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02415346
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.361

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Tabel 9 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,361 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa metode regresi linier berganda pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *Tolerance* < 0,1 atau nilai *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas pada pengaruh variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.895	6.894		3.176	.003		
	TOTAL_X1	.194	.144	.222	1.350	.183	.252	3.976
	X2_Total	-.239	.142	-.286	-1.679	.099	.234	4.274
	X3_Total	.786	.111	.852	7.081	.000	.470	2.128

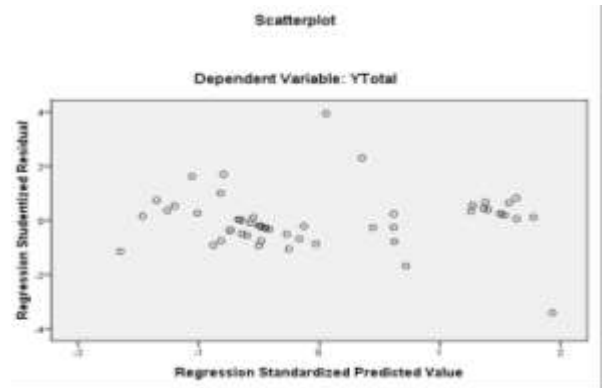
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Hasil pengolahan data sebagaimana diilustrasikan pada tabel 5.19 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 3,976, iklim organisasi (X_2) sebesar 4,274 dan motivasi kerja (X_3) dengan nilai 2,128. Dari masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF <10. Sedangkan, apabila dilihat dari nilai *Tolerance* untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,252, iklim organisasi (X_2) sebesar 0,234 dan motivasi kerja (X_3) dengan nilai 0,470. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 (*nilai ketentuan tolerance* > 0,01) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independent yang diindikasikan dari nilai VIF dan *tolerance*.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang terbentuk atau jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis 0, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa model regresi ini layak dipakai untuk melihat variabel dependen yakni, kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian auto korelasi yang dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.660	.639	4.143	1.719

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dikarenakan nilai dU lebih kecil dari nilai d ($1,6800 < 1,719$) dan nilai d lebih kecil dari nilai $4-dU$ ($1,719 < 2,32$).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri atas beberapa pengujian yaitu, pengujian parsial (uji T), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi yang akan diuraikan secara menyeluruh pada bagian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Asumsi lain uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian parsial (uji T) dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah dan nilai $dk = n - 2$ ($54 - 2$) = 52, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,008.

1) Pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian statistik pada variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini.

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	42.491	8.436		5.037	.000		
Kepemimpinan	.492	.100	.562	4.894	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan data tabel uji t sebagaimana pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai percobaan *coefficients* untuk pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa yaitu, nilai t_{hitung} 4,894 dengan nilai(Y) t_{tabel} 2,008 (data t_{tabel} terlampir).

Hasil pengujian secara individual mengenai pengaruh variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,894 > 2,008$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar yang artinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Mempertimbangkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak (H₁ dapat diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .

2) Pengaruh variabel Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 13 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Iklim Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	-45.605	8.874		5.139	.000		
Iklim Organisasi	.428	.100	.512	4.299	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan data tabel uji t sebagaimana pada tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai percobaan *coefficients* untuk pengaruh variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa yaitu, nilai t_{hitung} 1,865 dengan nilai(Y) t_{tabel} 2,010 (data t_{tabel} terlampir).

Hasil pengujian secara individual mengenai pengaruh variabel motivasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,865 < 2,008$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya $> 0,05$ ($0,000 > 0,05$). Mempertimbangkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak (H₂ diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman

Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .

3) Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 14 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	20.953	6.534		3.207	.002			
Motivasi Kerja	.738	.077	.800	9.623	.000			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan data tabel uji t sebagaimana pada tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai percobaan *coefficients* untuk pengaruh variabel motivasi kerja (X₃) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa yaitu, nilai t_{hitung} 9,623 dengan nilai t_{tabel} 2,008 (data t_{tabel} terlampir).

Hasil pengujian secara individual mengenai pengaruh variabel motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,623 > 2,008) dan Kabupaten Gowa secara detail pada tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1664.765	3	554.922	32.328	.000 ^a
	Residual	858.272	50	17.165		
	Total	2523.037	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Bertitik tolak pada hasil perhitungan data tersebut diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ (32,328 > 2,79) dan dilihat dari nilai probabilitas signifikansi sig 2-tailed < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H₄ diterima dan H₀ ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara positif antara

mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,031 yang artinya < 0,05 (0,000 < 0,05). Mempertimbangkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak (H₃ dapat diterima). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif antara variabel motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh atau komprehensif dari variabel bebas untuk menjelaskan keragaman variabel tidak terikat. Dengan kata lain, untuk melihat pengaruh variabel kepemimpinan (X₁), iklim organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .

Hasil pengujian data dengan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh hasil statistik pengujian variabel kepemimpinan (X₁), iklim organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .

Uji Koefisien Regresi

Berganda/Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui tingkatan nilai *coefficient* yang menunjukkan derajat variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya atau variabel bebas. Dengan kata lain, koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemungkinan variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya (Y).

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Hasil pengujian koefisien determinasi untuk pengaruh kepemimpinan (X₁), iklim organisasi (X₂), dan

motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara detail dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.639	4.143

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, kepemimpinan, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,660. Hal ini berarti korelasi atau hubungan variabel independen yakni, kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) mempunyai tingkat atau korelasi yaitu:

$$D = R \times 100\%$$

$$D = 0,660 \times 100\%$$

$$D = 66\%.$$

Nilai hasil pengujian koefisien determinasi ini mengidentifikasi bahwa kinerja sebagai variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja (variabel independen) sebesar 66%. Sedangkan selebihnya dengan nilai 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,894 dan t_{tabel} sebesar 2,008. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,894 > 2,008$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan bertanda positif antara kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

Temuan penelitian ini searah dengan pernyataan (Warsidi, 2016) menyatakan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Pio & Sendow, 2015) menyatakan bahwa, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,299 dan t_{tabel} sebesar 2,008. Dengan demikian, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,299 < 2,010$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan bertanda positif antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

Temuan penelitian ini juga relevan dengan hasil beberapa penelitian yang berujung pada kesimpulan iklim organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Arsan, 2019; Chotijah, 2020; Firmansyah, 2018; Hadi, 2016; Pasaribu & Indrawati, 2016; Yustianus, 2021) Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andriani, 2006) pada lokus penelitian PT. Bank Mandiri Hub Malang dengan sampel penelitian 92 responden menggunakan regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (perilaku pemimpin, motivasi kerja, arus komunikasi, proses interaksi, proses pengambilan keputusan dan kontrol) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,623 dan t_{tabel} sebesar 2,008. Dengan demikian, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,623 > 2,008$) dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan tafsiran, jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,738 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Dengan kata lain, temuan ini telah mengkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2018, p. 233) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksudkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012), (Achenbaum, 2014) dan (Marcahyono & Setyanto, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1), Iklim Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa diketahui bahwa hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,328 dan F_{tabel} sebesar 2,79. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,328 > 2,79$) dan mempunyai nilai signifikansi 2-tailed sebesar $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan bermuatan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .

Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 660. Hal ini berarti variabel bebas yakni, kepemimpinan (X_1), iklim organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel terikat yaitu, kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 66% dan selebihnya 44% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suparno & Sudarwati, 2014) bahwa variabilitas variabel independen sebesar 49,7% dan selebihnya 50,3% dijelaskan pada variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi seperti variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dideskripsikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa. Hal ini berarti bahwa, semakin baiknya peran kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada

- Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .
2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa. Artinya, iklim organisasi yang kondusif dan nyaman berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.
 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa. Artinya, semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai akan berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa .
 4. Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa. Artinya, kepemimpinan yang delegatif dan demokratis, iklim organisasi yang kondusif dan nyaman, serta motivasi kerja yang tinggi apabila diintegrasikan akan menghasilkan kinerja pegawai yang produktif pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Gowa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat direkomendasikan sebagai berikut:

1. Pada aspek kepemimpinan, pimpinan perlu lebih mengarahkan setiap pegawai agar bekerja secara maksimal, mengembangkan kompetensi pegawai dengan mengikutsertakan diklat formal maupun informal, serta mendorong pegawai agar lebih kreatif dan inovatif guna menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Pada aspek iklim organisasi, pimpinan perlu lebih meningkatkan fasilitas kerja

dan membentuk kegiatan *family gathering* atau bakti sosial untuk memupuk kebersamaan antar pegawai sehingga lahir suasana keakraban dan kekeluargaan antar pegawai secara utuh yang dapat meningkatkan kerja sama pegawai dalam pencapaian tujuan organisasional.

3. Pada aspek motivasi kerja, pimpinan perlu menerapkan sistem *rewards and punishment* sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai sehingga pegawai merasa kerja kerasnya dihargai dan adanya pengakuan terhadap prestasi yang diraihinya.
4. Pada aspek kinerja pegawai, pegawai seyogyanya lebih mematuhi kepemimpinan, lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan serta senantiasa bersemangat dan menciptakan kreativitas dan inovasi dalam peningkatan kinerja organisasional dan individual.

DAFTAR PUSTAKA

- Achenbaum, W. A. (2014). Robert N. Butler, MD (January 21, 1927– July 4, 2010): Visionary leader. *The Gerontologist*, 54(1), 6–12.
- Anderson, J. E. (2014). *Public policymaking*. Cengage Learning.
- Andriani, N. (2006). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger: Studi pada PT. Bank Mandiri Hub. Malang. *Jurnal Infestasi*, 1(2), 49–62.
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(11).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta..(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Arsan, A. (2019). Pengaruh Iklim

- Organisasi, Pendidikan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. *Internatinal Journal*, 4.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Chotijah, R. A. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Jember*. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Effendi, S., & Alwi, D. M. (1996). *Membangun martabat manusia: peranan ilmu-ilmu sosial dalam pembangunan*.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta.
- Firmansyah, Y. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Garut*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, I. S. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus. *Quality*, 4(1), 199–216.
- Hani, H. T. (2000). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. *Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta*.
- Hardian, F., Rahardjo, K., & Hakam, M. S. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya)*. Brawijaya University.
- Indriani, N. (2019). *Hubungan Antara Occupational Self-Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Produksi Di UPT X*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?*, edisi pertama. *PT Rajawali, Jakarta*.
- Lassa, A., & Naif, Y. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Perilaku Pemimpin Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Utara. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 72–89.
- Litwin, G. H. (1971). *Meyer. 1971 Motivation Research*. Beverly Hills: Mc Ber and Company.
- Lubis, A. (2015). Kepuasan kerja dilihat dari iklim organisasi. *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 1(1), 1–15.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marcahyono, P., & Setyanto, N. W. (2012). *Pengaruh kualitas pelayanan internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan path analysis*.
- Marliani, L., & Djadjuli, R. D. (2019). Menakar Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara Di Era Globalisasi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(2), 74–80.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*, 114.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1986). Human behavior at work. *New York, NY*, 12, 1–8.
- Nursaman, N., & Sisdiyanto, E. (2020). Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Dunia Bisnis Perbankan Syariah Berbasis Al-

- Qur'an. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(2), 83–104.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 254954.
- Peraturan Bupati Gowa Nomor 65. (2016). *Peraturan Bupati Gowa Nomor 65 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Gowa No. 11. (2016). *Peraturan Daerah Kabupaten Gowa No. 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun. (2011). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan: A Schematic Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 255–266.
- Rivai, V. Z., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Sastrohadiwinarto, B. S. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Siagian, S. P. (2017). *Teori pengembangan organisasi*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin yang melayani dalam membangun bangsa yang mandiri. *Anterior Jurnal*, 16(2), 90–103.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 12–25.
- Thaha, R. (2009). Penataan Kelembagaan Pemerintahan Daerah. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 39–62.

- Trisnayanti, N. K. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 7(2).
- Uno, H. B. (2006). Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 72. AM Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Warsidi, W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Kabupaten Cianjur (Studi Terhadap Persepsi Pegawai Di Lingkungan Distarkim Kab. Cianjur). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(2).
- Wibowo, M. K. (2008). Edisi 2, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi, J. (2002). Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 50.
- Wirawan, D. R. I. B. (2012). *Teori-teori Sosial dalam Tiga Paradigma: fakta sosial, definisi sosial, dan perilaku sosial*. Kencana.
- Yustianus, S. P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pns Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat*.