

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN KEBUMEN

Oleh: Iswatini

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Cukup banyak persoalan terkait kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, secara sederhana terjadi karena belum optimalnya implementasi motivasi, kepemimpinan dan iklim organisasi yang lebih kuat. Motivasi yang lemah terjadi karena perbedaan persepsi tentang insentif dan beban kerja. Pimpinan juga dirasakan kurang bisa menyemangati bawahan. Iklim organisasi dinilai masih perlu diperbaiki karena kurang kondusif. Dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Responden pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen dengan jumlah sampel 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara parsial/sendiri-sendiri terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen, sehingga diharapkan Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen lebih memperbaiki kondisi terkait motivasi kerja, kepemimpinan, iklim organisasi yang lebih baik agar kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen tetap maksimal. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan sinergi dari variabel motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen.

Kata Kunci : *motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, kinerja pegawai, regresi berganda, analisis deskriptif, analisis statistika*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak, terutama untuk masa depan organisasi. Persoalan sumber daya manusia selalu berkaitan dengan manajemen kinerja (*performance management*). Manajemen kinerja adalah salah satu upaya untuk memperoleh hasil terbaik dari organisasi, kelompok dan individu-individu melalui pemahaman dan

penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, persyaratan-persyaratan atribut atau kompensasi yang di setujui bersama. Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus di daya gunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Amstrong dalam Mangkunegara, 2000:14).

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang merupakan Dinas Urusan Pemerintahan Pilihan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menjalankan urusannya berdasarkan visi yaitu terwujudnya masyarakat Kabupaten Kebumen yang makmur dan sejahtera melalui swasemba dan produksi pertanian dan ketahanan pangan yang berkelanjutan. Untuk kelancaran pelaksanaan pembangunan dan tanggungjawabnya, Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada secara efektif dan efisien dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, iklim kerja dan organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai ungkapan kemauan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai dalam meningkatkan kinerja, karena motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan di Kabupaten Kebumen karena adanya pandangan negatif tentang perbedaan kompensasi dan tidak ada ketegasan tentang *reward* ataupun *punishment* dalam pekerjaan. Pegawai yang berprestasi dan yang tidak memperoleh hak yang sama. Insentif ini sebenarnya bonus tambahan yang nilainya berbeda dari masing-masing subdinas, tergantung budget dan tingkat kesulitan dari masing-masing subdinas, sehingga wajar nilainya berbeda-beda. Perbedaan nilai honor tambahan yang berbeda-beda ini sebenarnya berfungsi memotivasi pegawai agar tetap berkarya dengan semangat sehingga diperoleh kinerja maksimal, tetapi bagi sebagian pegawai perbedaan ini justru membuat kinerja menurun. Pandangan ini ditakutkan akan menyebabkan paradigma negatif yang berkepanjangan dan lambat laun menyebabkan menurunnya kinerja pegawai serta berdampak pada menurunnya kinerja organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Persoalan terkait kepemimpinan yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dapat dirasakan oleh beberapa pegawai. Mereka menilai Pimpinan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sudah cukup baik, akan tetapi kurang dapat memberikan semangat terhadap pegawai. Di sisi lain pegawai juga menganggap bahwa komunikasi yang dilakukan pemimpin hanya bersifat satu arah (*top down*) bukan dua arah, sehingga pegawai kurang bisa memberikan pendapat atau masukannya.

Iklim organisasi yang baik sangat diperlukan untuk menunjang pencapaian kinerja. Iklim organisasi yang tidak kondusif pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai. Kerjasama tim yang tidak kompak dan dinamika kelompok yang sangat tinggi menyebabkan beberapa pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Secara umum persoalan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen terakumulasi pada sebab-sebab yang secara paralel terdiri dari motivasi yang turun karena perbedaan pandangan terhadap kompensasi dan bonus tambahan (insentif) pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, kepemimpinan yang *top down* (komunikasi yang tersendat dari para bawahan terhadap pimpinan) dan tidak menyemangati kinerja para pegawai, serta iklim organisasi dalam kerjasama tim yang buruk dan dinamika kelompok organisasi.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.”

Batasan Masalah

1. Membatasi populasi penelitian terhadap pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
2. Membatasi variabel pada kinerja, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.”

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemicu semangat bagi semua pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen dalam meningkatkan pencapaian kinerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen, terutama Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Manfaat Teoritis

1. Dalam penyusunan skripsi ini peneliti dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian selanjutnya dan demi kemajuan ilmu pengetahuan dalam pencapaian kinerja pegawai serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian yang sama di masa yang akan datang.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Kinerja

Menurut Hasibuan (2003:78), kinerja adalah hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 2001:46).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah upaya memberikan dorongan aktif kepada para pegawai disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para pegawai yang sejalan dengan kepentingan organisasi. K. Suhendra menjelaskan, bahwa motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, untuk melakukan kegiatan. Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Kepemimpinan

Yukl (2005:157) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin, Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Penelitian Terdahulu

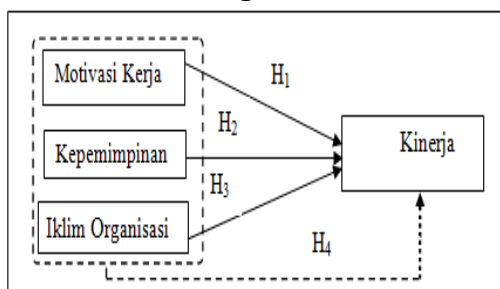
1. Agus Purnomo (2010) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Alam Sentosa

Semarang. Hasil analisis data diperoleh variabel kompensasi bertanda positif signifikan artinya kompensasi positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel iklim organisasi bertanda positif artinya iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Vivi dan Rorlen (2008) melakukan penelitian yang berhubungan dengan iklim organisasi dan kedewasaan terhadap kinerja karyawan PT Graha Tungki Arsitekta Jakarta. Hasil analisis menunjukkan sumbangan yang memadai dari iklim organisasi dan sikap kedewasaan terhadap kinerja secara positif dan signifikan.
3. Putu Sunarcaya (2008) melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Hasil analisis data menunjukkan kesimpulan bahwa semua variabel berpengaruh positif secara signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Teoretis

Kerangka Teoritis



Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Formulasi Hipotesis

- H₁ = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
- H₂ = Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
- H₃ = Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
- H₄ = Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah motivasi kerja, kepemimpinan, iklim organisasi dan kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 129 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 orang responden.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistika/Kuantitatif

Uji Validitas

Variabel Motivasi kerja (X_1)

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,722	0,270	Valid
2	0,796	0,270	Valid
3	0,672	0,270	Valid
4	0,652	0,270	Valid
5	0,740	0,270	Valid
6	0,755	0,270	Valid
7	0,457	0,270	Valid
8	0,580	0,270	Valid
9	0,472	0,270	Valid
10	0,620	0,270	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir 1 sampai 10, sehingga 10 item pernyataan yang dipakai pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

Variabel Kepemimpinan (X_2)

Uji validitas variabel kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,430	0,270	Valid
2	0,523	0,270	Valid
3	0,608	0,270	Valid
4	0,521	0,270	Valid
5	0,443	0,270	Valid
6	0,778	0,270	Valid
7	0,584	0,270	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Sesuai dengan tabel di atas, maka semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid (sah), karena semua r hitung lebih besar dari r tabel.

Variabel Iklim Organisasi (X_3)

Uji validitas iklim organisasi dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7

Hasil Uji Validitas Iklim organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,438	0,270	Valid
2	0,504	0,270	Valid
3	0,416	0,270	Valid
4	0,535	0,270	Valid
5	0,407	0,270	Valid
6	0,360	0,270	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pada variabel iklim organisasi dinyatakan valid (sah).

Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis uji validitas variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,545	0,270	Valid
2	0,681	0,270	Valid
3	0,596	0,270	Valid
4	0,615	0,270	Valid
5	0,749	0,270	Valid
6	0,460	0,270	Valid
7	0,427	0,270	Valid
8	0,288	0,270	Valid
9	0,272	0,270	Valid
10	0,397	0,270	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
Motivasi kerja	0,6	0,897	Reliabel
Kepemimpinan	0,6	0,813	Reliabel
Iklm Organisasi	0,6	0,711	Reliabel
Kinerja	0,6	0,817	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai alpha cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas :

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI KERJA	.536	1.866
KEPEMIMPINAN	.424	2.360
IKLIM ORGANISASI	.723	1.383

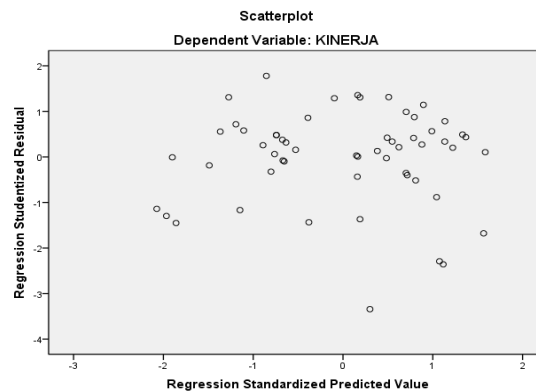
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF dan *tolerance* di sekitar 1. Karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas

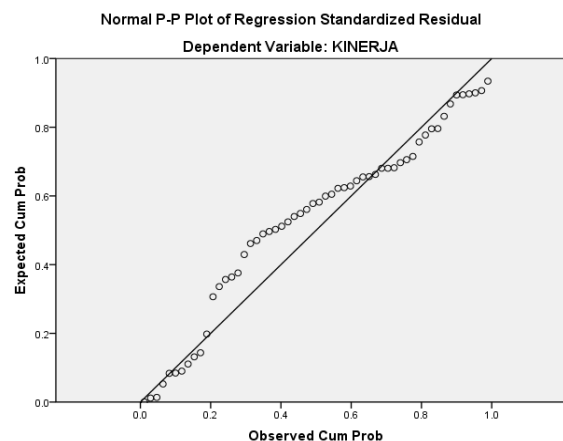


Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar IV-2
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto, 2002: 85):

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

Keterangan : a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja

b_2 = Koefisien regresi variabel kepemimpinan

b_3 = Koefisien regresi variabel iklim organisasi

Y = Variabel Kinerja

X_1 = Variabel Motivasi Kerja

X_2 = Variabel Kepemimpinan

X_3 = Variabel Iklim organisasi

e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresi dan uji t dari program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel IV-11
Regresi Linier Berganda dan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,422	2,976		1,486	,143
MOTIVASI KERJA	,362	,081	,466	4,467	,000
KEPEMIMPINAN	,368	,145	,298	2,539	,014
IKLIM ORGANISASI	,429	,152	,253	2,815	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,422 + 0,362X_1 + 0,368X_2 + 0,429X_3 + e$$
Kemudian nilai-nilai a , b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 4,422
Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan, maka nilai kinerjanya sebesar 4,422 satuan.
2. Variabel Independen
 - a. $b_1 = 0,362$
Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,362, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,362 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
 - b. $b_2 = 0,368$
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,494329 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel kepemimpinan (X_2) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,368 satuan, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
 - c. $b_3 = 0,429$
Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,429, artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel iklim organisasi (X_3) maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,429 satuan, apabila

variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- a) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11. Tabel tersebut menunjukkan hal berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja
Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,467 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel Kepemimpinan
Dari tabel di atas 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,539 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,050$, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel Iklim organisasi
Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,815 > t_{tabel}$ 1,674 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,050$, ini berarti variabel iklim

organisasi

berpengaruh

signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

Tabel IV-12
Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	625.454	3	208.485	39.819	.000 ^a
Residual	272.260	52	5.236		
Total	897.714	55			

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah 39,819 > F_{tabel} 2,779 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050, sehingga diartikan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.679	2.28818

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) di peroleh 0,679 artinya 67,9 % kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi. Sebaliknya 32,1 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

- Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja bersifat positif yaitu 4,422 yang menunjukkan nilai tetap kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan. Jadi, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.
- Sesuai dengan regresi dan uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan yaitu t_{hitung} 4,467 > t_{tabel} 1,674

dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah diperlukannya usaha mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dengan memberi kesempatan pegawai untuk bekerja memperoleh keberhasilan, saling menghargai dan memberi kepercayaan, menumbuhkan tanggung jawab individu dan mendorong individu untuk berkembang di lingkungan kerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putu Sunarcaya (2008) dan Agus Purnomo (2010).

- Sesuai dengan regresi dan uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan yaitu t_{hitung} sebesar 2,539 > t_{tabel} 1,674 dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,050$, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerialnya adalah

diperlukannya perbaikan kepemimpinan secara signifikan dengan pimpinan yang menghargai perasaan dan memberi kepercayaan pegawai, memperhatikan kepuasan kerja, kenyamanan dan kesejahteraan bawahan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen lebih baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nilla Dyah Agustina (2016), Putu Sunarcaya (2008) dan Agus Purnomo (2010).

- d. Sesuai dengan regresi dan uji t variabel iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan yaitu $2,815 > t_{\text{tabel}} 1,674$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,050$, ini berarti variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerialnya adalah diperlukannya perbaikan dari iklim organisasi kerja pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang penuh kredibilitas, membuat pegawai bekerja dengan percaya diri, jujur dan paham terhadap tugas dan resiko pekerjaan mereka supaya kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen terus meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Putu Sunarcaya (2008) dan Agus Purnomo (2010).
- e. Sesuai dengan uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $39,819 > F_{\text{tabel}} 2,779$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050, sehingga diartikan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti diperlukan peningkatan motivasi kerja yang kuat, pimpinan yang perhatian kepada pegawai dan suasana kerja kondusif agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perhitungan nilai tetap kinerja bersifat positif yang menunjukkan nilai tetap kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan. Dalam artian, kinerja pegawai Dinas Pertanian

dan Pangan Kabupaten Kebumen sebenarnya sudah dalam kondisi baik, akan tetapi masih perlu diperbaiki lebih baik lagi.

2. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Jika motivasi kerja kerja para pegawai dipertahankan dan ditingkatkan dengan memberi kesempatan pegawai untuk bekerja memperoleh keberhasilan, saling menghargai dan memberi kepercayaan, menumbuhkan tanggung jawab individu dan mendorong individu untuk berkembang, maka kinerja mereka di lingkungan kerja Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen akan meningkat.
3. Variabel kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan, artinya Kepala Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen akan memiliki efek positif pada peningkatan kinerja pegawai. Perbaikan kepemimpinan bisa dilakukan jika pimpinan menghargai perasaan dan memberi kepercayaan pegawai, memperhatikan kepuasan kerja, kenyamanan dan kesejahteraan bawahan.
4. Variabel iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen menunjukkan pengaruh positif signifikan. Apabila dilakukan perbaikan dari iklim organisasi kerja pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang penuh kredibilitas, membuat pegawai bekerja dengan percaya diri, jujur dan paham terhadap tugas dan resiko pekerjaan mereka, maka kinerja pegawai

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen akan terus meningkat.

5. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti peningkatan motivasi kerja yang kuat, pimpinan yang perhatian dan suasana kerja kondusif secara terintegrasi akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, oleh karena itu hendaknya Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen terus berupaya menguatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian insentif yang lebih menarik, reward yang jelas dan kebersamaan yang mendorong semangat pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen agar bekerja lebih berkualitas.
2. Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten

Kebumen, oleh karena itu hendaknya Pimpinan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen agar lebih baik lagi dalam memberi teladan, memberi semangat, menghargai dan menjaga kenyamanan kerja bawahan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen agar lebih baik lagi kinerjanya.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, sebaiknya penerapan iklim organisasi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen terus diperbaiki dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyemangati serta membudayakan saling membantu.
4. Sesuai hasil nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) di peroleh 0,679 artinya 67,9 % kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi, sebaliknya 32,1 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dengan demikian bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nilla Dyah. 2016. Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo (dipublikasikan). Surakarta : Universitas Muhammadiyah
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo dan Mulyono. 1999. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi kerja*, Jakarta: BumiAksara

- Kahar, Irawaty A. 2003. Budaya Kerja dan Sikap Inovatif Sebagai Faktor Pendukung Kinerja Para Pustakawan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Padang. Dipublikasikan. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara
- Mathis, Robert L dan Jackson John J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. (Terjemahan)*. Jakarta : Salemba Empat
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: BBPE
- Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. 2017. *Visidan Misi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen*
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Prasetyo, Andi Eko. 2001. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT BPD Banyuwangi. Dipublikasikan. Jember : Universitas Jember
- Purnomo, Agus. 2010. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Makmur Alam Sentosa Semarang*. Dipublikasikan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah
- Purnomosidhi, Bambang. 1996. *Pengembangan Kepuasan Kerja: Studi Tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Brawijaya*. Malang : Universitas Brawijaya
- Robbins, SP, dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, Sadili. 2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugianto, Frana Agus, 2011. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). Skripsi. Dipublikasikan. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran
- Supriyanto, Djefri. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bengkulu. Sumatera Utara. Bengkulu : Universitas Sumatera Utara (USU)
- Sunarcaya, Putu. 2008. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Jakarta: Universitas Terbuka
- Utami, Mutamimah Retno. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Semarang. Dipublikasikan. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosdakarya : Bandung
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sutrisno, Hadi. 2003. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Vivi dan Rorlen. 2008. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kedewasaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Tungki Arsitekta Jakarta. Jurnal Bunda Mulia Vol. 03 No.01. Universitas Indonesia : Jakarta
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi. Cetakan Pertama*. Jakarta: Salemba Empat
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Orgaaisasi, Edisi Kelima (Terjemahan)*. Jakarta: PT Indeks.