



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANIAN KABUPATEN LUWU UTARA

Analysis of Work Motivation, Organizational Commitment and Leadership Style towards Employee Performance at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency

Kaswanto^{1*}, Haeruddin Saleh², Lukman Setiawan²

¹Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: kaswanto1112@gmail.com

Diterima: 24 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 217 orang. Sehingga penentuan sampel menggunakan teori slovin sehingga ditentukan sampel sebanyak 67. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. (2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa: (a) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara; (b) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara; (c) Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. (3) Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel komitmen organisasi berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of work motivation, organizational commitment and leadership style on employee performance at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency and to find out the variables that have a dominant influence on employee performance at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency. The data used is primary data and secondary data. The population in this study were employees at the North Luwu Regency Agricultural Service Office. The population in this study was all employees, totaling 217 people. So the sampling used Slovin's theory so that a sample of 67 was determined. Data collection was carried out through observation, questionnaires and documentation. The data analysis method uses descriptive statistical analysis, and multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of the research show that: (1) Simultaneous test results show that motivation variables, organizational commitment and leadership style have a positive and significant effect on employee performance at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency. (2) The partial test results show that: (a) The work motivation variable has a positive and significant effect on the performance of employees at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency; (b) The organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance at the Agricultural Service

Office of North Luwu Regency; (c) The leadership style variable has a significant effect on employee performance at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency. (3) Of the three independent variables used in determining employee performance levels, it turns out that the organizational commitment variable has a dominant influence in improving employee performance at the Agricultural Service Office of North Luwu Regency.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitment, Leadership Style, Employee Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset utama yang mempunyai pengaruh besar terhadap suatu kemajuan organisasi, untuk mencapai suatu keunggulan kompetitif manajemen sumber daya manusia juga menjadi fokus banyak organisasi. Sumber daya manusia di dalam instansi atau organisasi dapat membantu meningkatkan kemampuan instansi tersebut dalam melaksanakan kegiatan operasional. Sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki oleh pegawai (Mukti dan Adwiyah, 2021)

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi, hal itu dapat dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan dapat memberikan berbagai manfaat yang positif bagi organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan di dalam organisasi untuk dapat mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai pengelola sumber daya manusia agar memiliki kinerja tinggi yang dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang dalam melakukan perintah atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta ditekankan dalam pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Faktor utama dalam penentuan keberhasilan sebagian besar organisasi yakni sangat bergantung pada kinerja para pegawai individual. Menurut (Garaika, 2020)

Menyatakan kinerja pegawai adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana pegawai terikat dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki oleh seorang pegawai atau pegawai di dalam suatu organisasi adalah kompensasi, motivasi dan juga pelatihan yang diberikan kepada pegawai tersebut (Leonu et al., 2022)

Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak factor yang dapat mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan maupun yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu supaya menuju pada hal yang lebih baik (Nurlailah, 2022). Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga memiliki semangat bagi pegawai dalam bekerja. Sedangkan Motivasi

intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini diartikan bahwa motivasi yang paling penting untuk membuat bawahan ingin menjadi yang terbaik adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri sehingga muncullah kepuasan kerja yang menjadikan bawahan menjadi maksimal dalam melakukan pekerjaan tersebut (Puspitasari, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Nurmalina, 2022). Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai maka akan tercipta hasil kinerja maksimal (Gomes, 2020). Sedangkan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai, 2020). Semakin tinggi motivasi kerja yang dihasilkan aparatur, maka semakin kuat dampak yang ditimbulkannya dalam meningkatkan kinerja aparatur. Hal ini didukung dengan pernyataan peneliti yang menemukan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Linawati, 2020).

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen organisasi, dimana komitmen merupakan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi, adanya komitmen pada diri pegawai akan berpengaruh kepada kedisiplinan yang menyebabkan individu akan terus berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi menentukan tingkat keberhasilan dari organisasi tersebut, jika individu didalam organisasi memiliki tingkat pencapaian komitmen yang tinggi, maka individu tersebut memiliki perhatian yang tinggi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, akan bersikap sebaliknya, komitmen organisasi bukanlah prioritas di dalam sebuah organisasi namun cenderung memiliki pengaruh untuk pencapaian tujuan pribadi. Carsten dan Spector dalam Sopiah (2018:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kerjanya. Penelitian yang dilakukan Pangestika (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian

Putri et al., (2018) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu factor berpengaruh terhadap kinerja pegawai, alasannya karena gaya kepemimpinan sangat menentukan jalannya roda organisasi. Pemimpin adalah sosok panutan yang secara sepakat dijadikan sebagai orang terdepan dari kegiatan hidup. Sosok pemimpin mempunyai tugas dan kewajiban secara pribadi dan mengelola kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Gaya memimpin seorang pemimpin sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan pegawai dalam mencapai kinerjanya (Hidayat dkk, 2019). Beberapa peneliti sebelumnya yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi (Erri dkk, 2021), (Noviatun, 2021), dan Latif, (2018).

Pentingnya masalah peningkatan kinerja pegawai maka hal ini perlu diterapkan pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Dimana mempunyai visi yakni : MAJU : Dimaknai sebagai kondisi dimana masyarakat Luwu Utara yang unggul dan berdaya saing, berperadapan, profesional dan berwawasan kedepan dalam membentuk kabupaten yang mandiri dengan segenap potensi sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya buatan dengan mengedepankan kerjasama yang sinergis yang berkearifan lokal., MANDIRI : Dimaknai sebagai suatu kondisi yang mengindikasikan keberdayaan untuk membangun dan memelihara kelangsungan hidup dengan menggunakan potensi sumber daya yang dimiliki. Harmonis: Dimaknai sebagai suatu kondisi atau terjalannya tata hubungan masyarakat yang serasi dan selaras berdasarkan nilai agama, sosial, budaya dan hukum untuk terciptanya sinergisitas kerja yang optimal dalam membangun kabupaten Luwu Utara. Untuk pencapaian visi tersebut dilakukan sejumlah misi yakni: Memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional dan akuntabel, dengan cara upaya pemerintah daerah dalam menjalankan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan efektif serta kualitas pelayanan public yang profesional. Mewujudkan pelayanan dasar yang berkeadilan sosial, ekonomi yang produktif dan berdaya saing, dengan cara upaya meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan dan pembangunan sektor ekonomi secara merata dan berdaya saing., Memperkuat konektivitas infrastruktur, dengan cara pembangunan infrastruktur secara merata dalam rangka memperkuat konektivitas antar wilayah. Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup dan ketahanan bencana, dengan cara mengoptimalkan pengelolaan kualitas lingkungan hidup dalam melindungi masyarakat terhadap dampak bencana melalui upaya adaptasi dan mitigasi bencana., Meningkatkan ketahanan sosial budaya berbasis kearifan lokal, dengan cara meningkatkan kerukunan hidup masyarakat berdasarkan kearifan lokal yang religius dalam mewujudkan ketahanan sosial budaya.

Tercapainya visi dan misi Kantor Dinas Pertanian Luwu Utara sehingga dituntut peningkatan kinerja dari masing-masing pegawai, namun dari hasil pengamatan yang dilakukan ditemukan permasalahan yang terjadi pada organisasi terkait dengan masalah motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dimana penerapan dalam pemberian penghargaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berprestasi kerja baik belum terlaksana, masih rendahnya motivasi kerja sehingga mempengaruhi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN). selain itu karena masih kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai khususnya dilihat dalam bentuk kedisiplinan pegawai. Sehingga dari permasalahan yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara serta Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research dengan metode kuantitatif deskriptif yang dibantu dengan program SPSS. Efendi (1995) menyebutkan bahwa explanatory research adalah penelitian yang menguji hipotesis untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan pengaruh-pengaruh tersebut, sementara pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan pada Februari-Maret 2024. Populasi penelitian ini terdiri dari 217 pegawai, dengan sampel sebanyak 67 responden yang diambil menggunakan teknik Slovin. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan angket. Data yang digunakan meliputi data kuantitatif yang dapat diukur dan dihitung, serta data kualitatif yang menjelaskan fenomena berdasarkan kualitas objek. Sumber data primer diperoleh langsung dari pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumentasi dan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan data yang terkumpul, serta analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh

variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Utara. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini

Hasil analisis uji f simultan menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai sig $[0,000] < 0,05$ dan nilai f hitung $34,414 > f$ tabel $2,709$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1, X2, X3 secara simultan terhadap variabel Y. Sedangkan hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,175 + 0,265X1 + 0,430X2 + 0,341X3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 3,175 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu motivasi kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3)

b1 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,265 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi kerja maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,265 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b2 = merupakan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,430 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasi maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,430 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

b3 = merupakan nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sebesar 0,341 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,341 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah

variabel komitmen organisasi sebesar 0.430, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,341, dan variabel motivasi kerja 0,265 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,621 Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 62.1% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 38.9% yang di pengaruh oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai`

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Utara. Hal ini mengindikasikan ada hubungan searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi pegawai baik, maka kinerja pegawai juga cenderung baik. Indikator yang dominan dalam membentuk motivasi pada Kantor Dinas Pertanian Luwu Utara adalah indikator Pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda artinya kebutuhan fisiologis pegawai sudah terpenuhi. Kemudian diikuti indikator pemenuhan rasa aman dalam bekerja, artinya kebutuhan rasa aman dalam bekerja sudah terpenuhi. Kemudian indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, artinya kebutuhan aktualisasi diri pegawai juga cukup terpenuhi karena pegawai dituntut mampu menghadapi masyarakat yang beragam. Selanjutnya indikator pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang masih perlu ditingkatkan. Sedangkan indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan memberikan proporsi terkecil dalam membentuk motivasi sehingga harus menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai pada Pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dan pengaruhnya menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai Pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, yang berarti semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021); dan Siahaan (2019) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris

(penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang motivasi dan kinerja pegawai berlaku atau terbukti

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis penelitian ini diketahui nilai standar koefisiennya itu 1,998, nilai t hitung 3.074 dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,001 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Moh. Ainul Yaqin (2021) bahwa berdasarkan model analisis jalur diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.074 lebih besar dari nilai t tabel dengan p-value $0,001 < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan observasi dan hasil penelitian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Penelitian ini mendukung penelitian Nurcahyo (2021), Apriwandi dan Bayu (2018), Hastuti (2022), Pepri (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Yaitu untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perlu memperhatikan komitmen organisasional pegawai yang mencerminkan keterikatannya terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan organisasi dan menjaga loyalitas terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui bahwa hal yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah karyawan merasa konsisten dalam menjaga kualitas kerjanya tanpa terpengaruh oleh situasi dan tekanan, dalam hal ini karyawan akan tetap merasa berkomitmen terhadap pekerjaannya. meningkatkan kinerjanya, di samping itu karyawan merasa telah menjadi bagian dari keluarga. tempat kerja, dan pegawai merasa bahwa permasalahan yang terjadi di tempat kerja merupakan permasalahan pegawai juga, sehingga semangat kesetiaan pegawai dalam berkomitmen meningkatkan kinerjanya sangat berpengaruh untuk kedepannya. Pegawai yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi cenderung mempunyai rasa memiliki terhadap tempat kerjanya sehingga akan berusaha berkarir, meningkatkan kinerjanya, dan juga memunculkan ide-ide baru untuk kemajuan instansi khususnya di Kantor Dinas Pertanian Luwu Utara..

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa secara empirik menemukan gaya kepemimpinan

memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dalam pelaksanaan kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh persepsi responden yang terbesar dalam penerapan gaya kepemimpinan adalah pimpinan selalu mendorong pegawai untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, alasannya karena dengan adanya inovasi atau penciptaan gagasan atau ide-ide yang dikeluarkan oleh pegawai maka akan memberikan kemajuan bagi kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan selama ini. Kemudian persepsi responden yang terkecil adalah berkaitan dengan pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, alasannya karena diharapkan bahwa pimpinan hendaknya berlaku adil dalam memperlakukan pegawai, mengingat bahwa setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga perlakuan yang adil sangat diharapkan oleh setiap pegawai tanpa adanya diskriminasi. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini sebagaimana dilakukan oleh Erri dkk, (2021) dan Noviatun (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya. Hidayat dkk, (2019) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan jalan roda organisasinya. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri dalam menjalankan kegiatan organisasinya. Gaya memimpin seseorang sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi keberhasilan atau kinerja karyawan.

4) Pengaruh Motivasi Kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Motivasi Kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan Nilai F hitung $34.414 > F$ tabel 2.708 serta nilai uji signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil nilai pada standardized coefficients beta bahwa variabel yang paling dominan dan memiliki koefisien nilai paling tinggi adalah variabel komitmen organisasi sebesar 0,430. Oleh karena itu disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,621 yang berarti 62.1%. Hal itu menandakan pengaruh Motivasi Kerja, komitmen organisasi dan gaya

kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62.1% sedangkan sisanya sebesar 38.9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini berlandaskan bahwa (Torang, 2022) bahwa Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu utara karena para pegawai selalu didorong untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya dan selalu di berikan motivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu utara karena pegawai selalu ditanamkan rasa tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang diembanya, Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu utara karena Pimpinan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda., Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel komitmen organisasi berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Luwu utara

DAFTAR PUSTAKA

Al Islami, J., & Nurlina, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah (AP2BMD) Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1).Asra., Prasetyo. (2015). Pengambilan Sampel Dalam Penelitian Survei. Jakarta : Rajawali Pers.

Azas, A. I., Ramadhoni, B., Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *Journa Of Management*. Vol. 2(1).

Bentar, A. Purbangkoro, M. Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.3 (1).

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang: Unpam Press.

Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.

Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.

Idrus, A. (2022). *Komitmen (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Jusmaiani. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tori Dan Praktik)*. Makassar: PT. Raja Grafindo Persada

Kusuma, G. C., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja. *Universitas Brawijaya*.

Leonu, P., Yani, A., & Abdurrahman, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Vol. 3 (1)

Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Cetakan Pertama. Medan: CV. Widya Puspita.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (S.Sandiasi)*. Bandung: PT. Remaja Rosda Kaya.

Mangunhardjana, A. M. (2021). *Kepemimpinan (Dasar-Dasar Teori dan Praktiknya)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Marwansyah. (2014). *Analisis Kinerja Pegawai*. Jakarta: Bintang Aksara Group.

Mukti, M., & Adawiyah, R. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*. Vol. 6 (3)

Nurmalina. (2022). Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi. In *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Penerbit NEM.

Nurmayanti, E., & Supriyadi, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (Upt) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 3(1), 1-12.

Primajaya, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pertamina (Persero) Upms Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.1 (2).

Putri, E. R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja

- Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. YUME: Journal of Management, 6(1), 198-207.
- Rivai, V. Jauvan, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S, P. Timothy A. J. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2018). Pendekatan & Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenadamedia.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, T. S. Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.8 (1)
- Sinambela, S, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). Dasar Kepemimpinan. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Sirgar, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal EvolusiI. Journal Of Education. Vol. 2 (1).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol.9 (2).
- Tamba, A, W. Pio, R, J. Sambul, S, A, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Columbindi Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 (1).
- Tanujaya, L, R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Departemen Produksi PT Coronet Crown. Jurnal Agora. Vol. 3. (1).
- Warella, S, dkk (2021). Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Winardi. P. (2022). Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka