

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM
ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DINAS PERTANIAN
KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT**

TESIS

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



oleh :

YUSTIANUS, SP
2018.MM2.1742

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI,
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PNS DINAS PERTANIAN
KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT**

Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



oleh :

YUSTIANUS, SP
2018.MM2.1742

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PNS PADA KANTOR DINAS PERTANIAN
KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT**

Oleh :

**YUSTIANUS
2018.MM.21742**

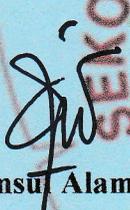
**Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal 18 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Syamsu Alam, S.E.,M.Si

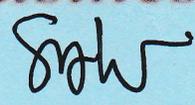

Dr. H. Mukhtar Hamzah, SE., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Ak., M.Si., C.A

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PNS PADA KANTOR DINAS PERTANIAN
KABUPATEN MAMASA PROVINSI SULAWESI BARAT**

Nama Mahasiswa : YUSTIANUS
NIM : 2018MM21742
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumberdaya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Anshar Daud S.T., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Husni Machmuddin SKM.,S,Kep.,M,Kes

Tanggal Ujian : Kamis 18 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 153/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis hanturkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan limpahan-Nya sehingga penulisan tesis dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa selama proses perkuliahan berlangsung banyak tantangan yang penulis hadapi, namun atas berkat anugerah dan perlindungan-Nya segala tantangan berubah menjadi sebuah kekuatan dan motivasi untuk terus maju dan berkarya.

Sebagai manusia yang tidak sempurna tentu saja penulis menyadari pengetahuan, pengalaman serta kemampuan sangatlah terbatas terutama selama proses menyelesaikan tesis ini, tanpa bimbingan, bantuan, petunjuk dan suport dari berbagai pihak penulis tidak akan mampu menyelesaikan tulisan ini dengan baik. Oleh sebab itu penulis berharap bagi semua pihak untuk memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan tesis ini menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang, secara pribadi penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M. Selaku Direktur PascaSarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Ibu DR. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar

4. Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E, M,Si selaku ketua Komisi pembimbing dan Bapak Dr. H.Muhtar Hamzah, S.E., selaku anggota komisi pembimbing yang selalu sabar dan telaten dalam membimbing penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Dr. Anshar Daud, S.T.,M.M dan Bapak Dr.Ns Husni Machmuddin SKM.,S.Kep.,M.Kes selaku Komisi penguji, sungguh luar biasa masukkan dan bimbingan yang diberikan.
6. Seluruh Dosen dan Guru besar Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan
7. Bapak Djidon Pampang dan Ibu Ribka Mesakaraeng, Bapak Ferdinandus, S.H., M.H dan Ibu Elisabet Demmatako, S.E. yang selalu mendoakan, mendukung , menasehati, memberikan kebahagiaan dan kasih sayang serta memberikan segala fasilitas dan kehidupan yang layak bagiku. Terima kasih telah menjadikan aku sosok yang sabar, kuat dan tegar dalam menghadapi hidup.
8. Special thanks for my beloved wife dr. HARTINI YURISTIRA, S,Ked yang selalu setia mendampingi, menjadi teman belajar, kadang menjadi dosen serta teman mencari jaringan dan mohon maaf karena terkadang menjadi supir pribadi disaat kondisi saya kurang fit. Tetapi dengan penuh kasih sayang dan penuh cinta mendampingi dan kehadiranmu memberikan nuansa tersendiri dalam hidup ini.

9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga dukungan dan doa kalian dapat diberi rahmat dan kasih dalam setiap usaha dan niat baik kalian.

Makassar, 15 Maret 2021

Penulis

YUSTIANUS

2018 MM 21742

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 6 Maret 2021



Mahasiswa,

YUSTIANUS, SP
2018.MM.2.1742

ABSTRAK

Yustianus. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Mukhtar Hamzah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 180 orang dan penentuan jumlah sampel 5 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti jadi jumlahnya 75 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja, begitupun dengan variabel motivasi kerja, sedangkan variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja .sedangkan pengujian secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,811 hal ini berarti sebanyak 81% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja sedangkan 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja PNS



ABSTRACT

Yustianus. 2021. The Effect of Transformational Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Civil Servant Performance at the Mamasa District Agriculture Office, West Sulawesi Province, supervised by Syamsul Alam and Mukhtar Hamzah.

This study aims to determine the effect of transformational leadership, organizational climate and work motivation on the performance of civil servants at the Mamasa District Agriculture Office, West Sulawesi Province.

This study used a quantitative research method. The population in this study were 180 employees at the Mamasa Regency Agriculture Office, West Sulawesi Province and the determination of the number of samples was 5 times the number of variables to be studied, so the number was 75 people.

The results showed that based on the partial test it was found that the transformational leadership variable had no effect on performance, as well as the work motivation variable, while the organizational climate variable had an effect on performance, while the simultaneous testing of transformational leadership, organizational climate and work motivation variables simultaneously affected the performance. performance. The results showed that the coefficient of determination (R^2) was 0.811, this means that as much as 81% of performance is influenced by transformational leadership, organizational climate and work motivation, while 19% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: transformational leadership, organizational climate, work motivation and civil servant performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAM JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1,1, Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9

1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Penelitian terdahulu	11
2.2. Landasan teori	14
2.2.1 Kinerja.....	14
2.2.1.1. Defenisi Kinerja	14
2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	16
2.2.1.3 Indikator Kinerja	17
2.2.2. Kepemimpinan transformasional	20
2.2.2.1 Defenisi kepemimpinan transformasional	20
2.2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional	24
2.2.2.3 Indikator kepemimpinan transformasional	26
2.2.3 Iklim Organisasi.....	27
2.2.3.1 Defenisi Iklim organisasi	27
2.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi	29
2.2.3.3 Indikator iklim organisasi.....	31

2.2.4. Motivasi	33
2.2.4.1. Defenisi Motivasi	33
2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	42
2.2.4.3. indikator motivasi	44
BAB III KARANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	45
3.1. Karangka konseptual	45
3.1.1. Hubungan antar variabel	45
1. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai	45
2. Hubungan antar iklim organisasi dengan kinerja pegawai	46
3. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja	47
3.2 Hipotesis	50
3.3. Defenisi operasional variabel	50
3.3.1 Kinerja	50
3.3.2. Kepemimpinan transformasional	51
3.3.3. Iklim organisasi	51
3.3.4 Motivasi	52

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	53
4.1. Desain dan pendekatan penelitian.....	53
4.2. Lokasi dan waktu penelitian	54
4.3 Populasi, sampel, dan teknik sampling	54
4.3.1 Populasi.....	54
4.3.2 Sampel.....	54
4.3.3 Teknik sampling.....	55
4.4. Sumber dan teknik pengumpulan data	56
4.5 Teknik analisis dan uji hipotesis	57
4.5.1. Uji Validitas	57
4.5.2 Uji Reliabilitas	58
4.5.3 Teknik analisis data.....	59
4.5.4 Analisis regresi linear berganda.....	60
4.5.5. koefisien determinasi	61
4.6. Pengujian hipotesis	62
4.6.1.Uji t (Uji Parsial).....	62
4.6.2 Uji F (Uji Simultan)	63

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
5.1. Hasil Penelitian	64
5.1.1. Deskripsi objek penelitian.....	64
5.1.2 Deskripsi karakteristik responden penelitian	82
5.1.3 Deskripsi variabel penelitian.....	86
5.1.4 Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.....	92
5.1.5 Uji Analisis regresi linear berganda.....	100
5.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	103
5.1.7 Uji Hipotesis	107
5.2 Pembahasan.....	110
5.2.1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.....	110
5.2.2 Iklim organisasi terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat	113
5.2.3 Motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada Kantor	

Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.....	113
5.2.4 Pengaruh Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.....	116
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	118
6.1. Kesimpulan	118
6.2 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Teks	Halaman
1.	Skala Likert	56
2.	Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	82
3.	Deskripsi responden berdasarkan status kepegawaian	83
4.	Deskripsi responden berdasarkan usia	84
5.	Deskripsi responden berdasarkan masa kerja	84
6.	Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir	85
7.	Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan transformasional.....	86
8.	Distribusi frekuensi item-item variabel iklim organisasi	88
9.	Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja.....	89
10.	Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja PNS	91
11.	Tabel korelasi uji validitas kepemimpinan transformasional	93
12.	Tabel korelasi uji validitas iklim organisasi	94
13.	Tabel korelasi uji validitas motivasi kerja	95
14.	Tabel korelasi uji validitas kinerja PNS.....	96

15. Uji Reliabilitas kepemimpinan transformasional.....	97
16. Uji Reliabilitas iklim organisasi.....	98
17. Uji Reliabilitas motivasi kerja	99
18. Uji Reliabilitas kinerja	99
19. Koefisien regresi linear berganda	101
20. Koefisien determinasi (R^2).....	103
21. One Sample colmogorov-smirnov test.....	104
22. Uji Multikolineritas.....	105
23. Regresi standardized vredicted value.....	106
24. Uji t	107
25. Uji f	109

DAFTAR GAMBAR

No	Teks	Halaman
1.	Hirarki kebutuhan Maslow	36
2.	Kerangka konseptual	49

DAFTAR LAMPIRAN

No	Teks	Halaman
1.	Surat Persetujuan Penelitian	126
2.	Surat Keterangan Validasi	127
3.	Lampiran kuesioner.....	128
4.	Lampiran olah data SPSS 25.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja organisasi yang baik (James, 2012). Kinerja organisasi berkaitan dengan bagaimana suksesnya kelompok yang terorganisir dengan tujuan tertentu menampilkan sebuah fungsi. Kinerja organisasi adalah ketika seluruh bagian dari sebuah organisasi bekerja bersama untuk mencapai hasil kerja yang optimal

Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat berdiri dan dibentuk pada tahun 2016 merupakan organisasi public dalam pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat, memiliki Visi dan Misi yaitu meningkatkan kemampuan dan daya tahan ekonomi masyarakat melalui penguatan sektor unggulan yang memperluas lapangan kerja serta meningkatkan kualitas Management Pemerintahan dan Citra pelayanan terbaik yang berbasis e-Government dan Inovasi pada semua bidang Layanan Pemerintah. Berdasarkan Peraturan daerah kabupaten Mamasa nomor 05 tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan perangkat Daerah kabupten Mamasa, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Partanian adalah Tugas Pokok yaitu membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pertanian, sedangkan fungsi Dinas Pertanian adalah perumusan kebijakan dibidang prasarana dan sarana pertanian, tanaman pangan, perkebunan, Hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertanian.

Peningkatan Pendayagunaan Aparatur Pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakikatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan

pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut maka pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari Aparatur Pemerintah dan abdi msyarakat senantiasa dituntut mempunyai Kinerja yang baik, memiliki motivasi yang tinggi, bahkan menjadi teladan dan panutan bagi masyarakat. 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 (2012) dalam Apriyanto dan Satrio (2015). Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja personilnya (Aurelia, 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 (2009:67) merumuskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri ialah $Human\ performance = Ability + Motivation$, $Motivation = Attitude + Situation$, $Ability = Knowledge + skill$. faktor

kemampuan Ability 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 transformasional, Faktor Iklim Organisasi juga faktor motivasi kerja,

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat 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.

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 (Istianto, 2009).

Kepemimpinan transformasional 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 transformasional 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 *kualifiield* 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 Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat 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.

Sampai sekarang, kepemimpinan masih menjadi pembahasan yang menarik untuk dikaji dan diteliti, namun masih sedikit yang memahami. Permasalahan yang juga ditemukan yaitu pegawai merasa kurang diperhatikan terhadap

pengembangan karir dan jabatannya karena banyak pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk mengikuti diklat sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki tetapi karena keterbatasan anggaran maka jumlah pegawai yang mengikuti diklat disesuaikan dengan jumlah kuota permintaan dari Kementerian yang mana segala biaya yang dibutuhkan ditanggung oleh pihak Kementerian. Pegawai mengharapkan adanya perhatian khusus dari kepala Dinas dalam penyusunan anggaran agar alokasi dana yang dipertuntukkan untuk kegiatan diklat di pertimbangkan untuk diadakan sehingga persolanan ini tidak terjadi lagi yang dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja pegawai.

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 salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktifitas kinerja. Organisasi/instansi yang baik adalah organisasi yang memiliki iklim kerja yang didukung oleh kepribadian pegawai/karyawan dan persepsi mereka terhadap prosedur organisasi

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan ditemukan adanya pegawai yang mengeluhkan dan sekaligus menyatakan bahwa kurangnya sosialisasi dari pihak Kantor dalam hal ini Bagian Kepegawaian mengenai kenaikan pangkat golongan, Tugas dan Fungsi sesuai dengan pangkat dan golongan, Waktu kenaikan gaji berkala, dan aturan-aturan baru mengenai kepegawaian sehingga hal

ini sangat menyulitkan bagi pegawai dalam hal waktu pengurusan untuk memenuhi persyaratan tersebut. 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.

Iklm organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah organisasi/perusahaan, jika ingin karyawan/pegawai berkinerja baik. Firmansyah dan santi (2011) 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 (Islam et al., 2015). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, 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. sebagai salah satu contoh dalam hal pengimputan data e-proposan ditemukan banyak proposal yang diajukan oleh petani dari berbagai desa menumpuk di meja dan belum dilakukan pengimputan. sehingga terkadang deadline waktu yang diberikan oleh kementrian pertanian tidak dapat terpenuhi sehingga terkadang data e-proposal tahun yang lalu itu yang di kirim kembali sebagai proposal permohonan sesuai dengan permintaan yang ada. Hasil survey yang dilakukan ditemukan juga fenomena masih banyaknya pegawai yang ditemukan menggunakan atau memainkan smartphone pada saat bekerja. hal ini menunjukkan bahwa konsep pelayanan prima yang menjadi prioritas dari kantor dinas pertanian tidak dapat terpenuhi sehingga menghambat tercapainya kinerja yang diharapkan

Menurut Robbins dalam Mamik (2010:97) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja.

Berdasarkan Uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil Judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Manfaat Ilmiah

Sebagai bahan bacaan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bahan kajian ilmiah yang dapat dikembangkan lebih lanjut

Manfaat bagi Institusi

Penelitian ini merupakan salah satu sumber informasi dan masukan bagi Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat khususnya tentang Manajemen SDM dan Organisasi

Manfaat bagi Peneliti

Memperoleh gambaran nyata tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Faktor Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Karena hal itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Terdapat berbagai penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) tentang “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara” terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesemua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,57 artinya bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara simultan sebesar 57% sedangkan sisanya sebesar 43% merupakan pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Nazili (2012) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja sebagai variabel Interponing pada PT Garuda Indonesia Kota Semarang“ Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, Variabel Terikat : Kinerja Karyawan dan Variabel Interveningnya : Motivasi Kerja.

Motode yang digunakan: Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi dengan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh sebesar 90,4%, sedangkan 9,6% yang lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Maramis (2013) Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Metode penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hendar Wahyudi, Aminar Sutra Dewi (2015) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT Bank Mandiri KC Lapangan Imam Bonjol Padang. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Dimana Variabel Dependen adalah Motivasi Kerja Pegawai sedangkan variabel independen adalah Iklim Organisasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri. Dari hasil pengolahan data diketahui rata-rata variabel iklim organisasi adalah 3,63 dengan TCR sebesar 74,3% hal ini bermakna bahwa iklim organisasi termasuk kedalam kategori cukup baik., dari hasil pengolahan data diketahui variabel motivasi kerja adalah 3,68 dengan TCR

sebesar 73,7% hal ini bermakna bahwa motivasi kerja termasuk kedalam kategori cukup tinggi.

Imam Sholikhul Hadi (2016) “ Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi mengajar terhadap Kinerja Profesional Guru SMS, SMK Muhammadiyah Kabupaten Kudus. Metode yang digunakan dengan analisis regresi. Variabel Independen : Iklim Organisasi dan Motivasi Mengajar, sedangkan Variabel Dependennya : Kinerja Profesional. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh variabel iklim organisasi (X1) dan Motivasi mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,73 atau 73%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara simultan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi (X1) dan Motivasi mengajar (X2). Sedangkan 27% dipengaruhi oleh faktor lain.

Ni Komang Enny Trisnayanti, Agoes Ganesha Rahyuda (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. Variabel Dependennya Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja, sedangkan variabel Independen adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis. Metode Penelitian ini menggunakan metode analisis Linear berganda. Hasil penelitian adalah Gaya Kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap iklim organisasi. Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Gaya Kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja. Iklim organisasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kualitas kehidupan kerja.

Anita Lassa dan Yohanes Imanuel Naif (2018) Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Utara. Variabel Independen : Motivasi, Perilaku Pemimpin dan Iklim Organisasi. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai. Metode Penelitian : Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian Variabel Motivasi kerja, perilaku pemimpin dan iklim organisasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Chotijah, Retnoning Ayu (2020) . Pengaruh Iklim Organisasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kabupaten Jember. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi. Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui motivasi dan tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Defenisi Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu

kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi

Menurut Fahmi (2015;2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Kinerja atau prestasi kerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan baik pula sehingga program pemerintah dapat terwujud sesuai dengan target yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka kinerja organisasi juga akan buruk dan akan berdampak pada program pemerintah yang telah dijalankan tidak sesuai dengan sasaran target yang telah ditentukan, sehingga masyarakat tidak merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah karena kebutuhan masyarakat tidak terpenuhi.

Sinambela, dkk (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang pegawai maka perlu adanya penilaian kinerja,

penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prsetasinya. Dessler (2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Masrukhin dan Waridin (2006).

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Rihadi (2010:5) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah : *faktor Kemampuan* : secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge dan Skil), dan *Fakto Motivasi*: motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. *Kemampuan dan Keahlian*, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
- b. *Pengetahuan*, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya
- c. *Rancangan kerja* yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
- d. *Kepribadian*, yaitu kepribadian atau karakter seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain, seseorang yang memiliki

kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil kerja yang baik

- e. *Motivasi Kerja*, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan jika seorang karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik
- f. *Kepemimpinan*, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya
- g. *Budaya Organisasi*, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi, kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi
- h. *Disiplin Kerja*, merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Hersey, Balchard dan Johnson yang diikuti oleh Wibowo (2007:77) menerangkan bahwa ada 7 indikator kinerja sebagai berikut :

1. *Tujuan (Goals)* merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

2. *Standar (standard)* standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja dikatakan seseorang individu atau organisasi dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan
3. *Umpan balik (feedback)* merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. *Alat atau sarana (means)* merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan tanpa alat dan sarana tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat dicapai
5. *Kompetensi (Competence)* merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu atau organisasi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, kompetensi memungkinkan seseorang individu mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan
6. *Motif (Motive)* merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang individu atau organisasi untuk melakukan sesuatu manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu

melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif

7. *Peluang (opportunity)* pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari uraian diatas maka indikator kinerja dapat dikur oleh kemampuan, ketepatan dan objektivitas, ruang lingkup tugas dan ketepatan waktu.

Menurut Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- b. Jumlah Pekerjaan (kuantitas) dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
- c. Ketepatan waktu yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
- d. Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Sesuai dengan PP no 46 tahun 2011 terdapat 2 aspek yang menjadi unsur penilaian kinerja PNS yaitu

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

SKP sebagaimana di maksud pada ayat 1 memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat di ukur dan apabila pegawai tidak menyusun SKP ini maka pegawai tersebut dikenakan pasal disiplin sesuai dengan PP yang berlaku dan akan di sanksi administrasi

2. Perilaku Kerja

Yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, adapun penilaian aspek perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

2.2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.2.1 Defenisi Kepemimpinan Transformasional

Studi tentang kepemimpinan menghangat kembali pada dekade terakhir ini berkat dirumuskannya teori tentang kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan Denny Setiawan dalam Sulastri, (2015), Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap individu yang terlihat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja

yang semakin tinggi.

Menurut Hakim (2011), para pemimpin yang transformasional lebih mementingkan revitalisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat Top Down. Selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya

Kemampuan Kepemimpinan Transformasional :

a. Kualitas Sebagai Agen Perubahan.

Pemimpin yang transformasional memiliki kreativitas, inovatif dan fleksibel dalam berorganisasi. Kepribadian dan kesan professional membuatnya memungkinkan memimpin orang-orang dilingkungannya. Selain itu juga menginspirasi pengikut untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

b. Keberanian dan Optimisme.

Pemimpin yang transformasional siap dan mampu menunjukkan sikap yang tepat untuk mengambil resiko dan menghadapi batasan-batasandalam organisasi. Kecakapan dan kemampuan intelektualnya membuat mereka mampu menghadapi kenyataan yang sebenarnya, meskipun situasinya kompleks, tidak menentu dan hal tersebut tidak menyenangkan.

c. Keterbukaan dan Kepercayaan Pada Pengikut.

Pada saat menjalin hubungan dengan pengikut, pemimpin yang transformasional menunjukkan sikap terbuka dan siap memberikan kepercayaan ketika dibutuhkan (dapat berupa pemberian wewenang).

d. Memimpin Berdasarkan Nilai.

Pemimpin yang transformasional memformulasikan nilai-nilai dasar yang ingin dicapai, menekankan nilai-nilai penting dan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai tersebut

e. Proses Pembelajaran Secara Terus menerus.

Pemimpin transformasional akan menjelaskan pelajaran apa yang dapat diambil dari pengalamannya, untuk menghadapi masa depan. Hal tersebut juga menunjukkan upaya seorang pemimpin dalam mengembangkan para pengikut untuk dapat menjadi pemimpin masa datang, serta memperhatikan kebutuhan para pengikut dalam bekerja.

f. Visioner.

Pemimpin transformasional merupakan visioner yang baik. Mereka mampu menyatakan visi dengan jelas dan menarik, serta menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat tercapai sehingga dapat membuat pengikut lebih menyadari pentingnya hasil tugas dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan beberapa hal tentang kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin transformasional maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional biasanya memiliki kualitas sebagai agen perubahan, memiliki keberanian dan optimis, keterbukaan dan kepercayaan pada pengikut, memimpin berdasarkan nilai, melakukan proses pembelajaran berkelanjutan serta memiliki visi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

Bass dan Avolio dalam Setiana,(2015), transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti merubah satu ke bentuk yang lain. Sehingga diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata

Dimensi kepemimpinan Transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Sutikno (2014:54) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai “*the four is*” dimensi itu diantaranya:

1. *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut,
2. *Inspirational Motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya,
3. *Intellectual Stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru di bawah bimbingannya. Dan
4. *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya

Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan. Pemimpin

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dan menstimulasi ide kreatif, memperhatikan karyawan dan kebutuhan khususnya, juga bisa menjadi pemimpin yang bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh karyawannya

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Penelitian kepemimpinan transformasional secara empiris dilakukan oleh Avolio dan Bass pada tahun 1995. Para peneliti manajemen tertarik untuk mengkaji tentang kepemimpinan emosional dan aspek-aspek simbolis dari kepemimpinan. Teori kepemimpinan transformasional dapat menggambarkan pentingnya aspek tersebut. Teori kepemimpinan transformasional seringkali dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, walaupun keduanya berbeda, seperti diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2015).

Menurut Yukl (2010) seorang pemimpin dapat mentransformasi dan memotivasi pegawai atau pengikut dengan : 1) membuat mereka lebih waspada dengan hasil pekerjaan atau tugasnya, 2) mengingatkan pegawai bahwa mereka memiliki interest pribadi untuk digunakan dalam kerja tim pada organisasi, 3) mengaktifkan kebutuhan tingkat tinggi pegawai.

Menurut Robbin dan Judge (2012) Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin yang kharismatik

Pemimpin transformasional harus mampu menyihir bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, charisma ini ditujukan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi =,

mempunyai pendirian yang kokoh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil. Dan menghargai bawahan. Dengan kata lain pemimpin transformasional menjadi role model yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2. Motivasi Inspirasional

Karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimism dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. Stimulasi Intelektual

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan

4. Pertimbangan Individu

Karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi

dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memberikan fasilitas. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan perkembangan para bawahan.

2.2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010;263)

1. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin berpengaruh dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu

tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru

4. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.2.3 Iklim Organisasi

2.2.3.1 Defenisi Iklim Organisasi.

Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan, 2015) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*...a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its members, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.*" Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan

Menurut Owen dalam (Wirawan, 2015), iklim organisasi adalah "*...study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization*" (studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya). Stringer dalam (Wirawan, 2015) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*" (koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi).

Berdasarkan uraian iklim organisasi tersebut maka dapat disintesis bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi dengan dimensi:

- 1) *Flexibility conformity.*
- 2) *Responsibility.*
- 3) *Standards.*
- 4) *Reward.*
- 5) *Clarity, dan*
- 6) *Tema commitment.*

Menerima semua fasilitas yang disediakan oleh organisasi berupa fasilitas material yang langsung dapat dirasakan secara nyata terkadang masih dipandang kurang oleh pegawai ketika masuk dalam situasi kerja yang kurang kondusif, merasa di bawah tekanan pekerjaan atau merasa terancam karena jabatan yang dibebankan, oleh karena itu perlu diciptakan suasana atau kondisi bekerja yang nyaman bagi pegawai agar pegawai tetap berada dalam jalur pekerjaan yang

seharusnya tanpa merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mewujudkan suasana yang harmonis dan kondusif di lingkungan organisasi maka perlu kajian khusus terutama masalah iklim organisasi yang dapat menunjang studi secara empirik hubungan-hubungan yang berdampak pada kinerja pegawai.

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.

2.2.3.2. Faktor –Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Davis dan Newstrom dalam Chaudhary, Rangnekar, dan Barua (2014) menjelaskan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kualitas kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, komunikasi dan juga struktur organisasi. Dijelaskan lebih dalam bahwa kondisi lingkungan kerja dalam pekerjaan seperti ruangan rapat, desain ruangan kerja pegawai, keamanan kantor, serta kondisi lingkungan organisasional yang mencakup sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Davis dan Newstrom dalam Chaudhary et al , (2014) juga mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

Bahrami dalam Chaudhary et al, (2014) menjelsakan faktor-faktor sebagai penyambung pembentukan iklim organisasi yang sehat diantaranya adalah :

1. Pegawai atau anggota organisasi diberi kesempatan melakukan sesuatu yang bermanfaat yang menimbulkan perasaan berharga dan diakui.

2. Diberikannya pekerjaan yang menantang yang secara intrinsik dapat memberikan kepuasan bagi anggota organisasi.
3. Diberi tanggung jawab dan kesempatan yang lebih leluasa untuk mencapai keberhasilan
4. Pendapat para anggota organisasi didengar dan mereka diperlukan sebagai orang yang bernilai dan bermartabat.

Menurut Siagian (2002) menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Brief dalam Cepi (2012) mengemukakan ada empat faktor yang mendukung iklim organisasi yaitu lingkungan fisik yang mendukung dan kondusif untuk pekerjaan, lingkungan social yang mendorong komunikasi dan interaksi, lingkungan efektif yang mendorong rasa kepemilikan dan rasa percaya diri, dan lingkungan akademik yang mendorong belajar dan pemenuhan diri.

Stringer dalam Halloway (2012) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Kelima faktor tersebut adalah :

1. Lingkungan Eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya iklim organisasi umum perusahaan

asuransi umumnya sama demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. Strategi Organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi apa yang diupayakan untuk dilakukan. Energy yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energy tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung
3. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
4. Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
5. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi Pegawai.

2.2.3.3. Indikator Pengukuran Iklim Organisasi

Iklim organisasi mempunyai beberapa dimensi, mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya, iklim organisasi adalah

karateristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi

Litwin dan Stringer dalam Halloway (2012) iklim organisasi dilembaga perkantoran dapat diukur melalui lima idnikator yaitu :

1. Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pemimpin bagi diri sendiri, tidak selalu mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika pegawai mendapat suatu pekerjaan, pegawai yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.
2. Identitas adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok
3. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan/persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok social yang informal
4. Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pemimpin dan pegawai, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara pemimpin dan pegawai
5. Konflik merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara pegawai dengan pimpinan dan pegawai dengan pegawai, ditekankan pada kondisi dimana pimpinan dan para pegawai mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya dari pada menghindarinya

2.2.4. Motivasi Kerja

2.2.4.1. Definisi Motivasi

Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha. Ketekunan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Hakikat motivasi adalah suatu dorongan atau rangsangan yang keluar dari diri seseorang atau orang lain dalam mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya melakukan sesuatu yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi

Chung dan Meggison (Irham Fahmi, 2011:143) mengatakan bahwa *Motivasi is defined as/goal directed behavior . it concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ..it's closely performace* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansesi pekerjaan.

Santoso Soroso (Irham Fahmi, 2011 :143) menerangkan motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu

Teori motivasi sebagaimana diterangkan dalam Robbins (2007:214) sebagai berikut :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Stephen R. Robbin (2007:214-215) Maslow, tokoh motivasi dan psikologi humanistik, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarki terdiri dan terbagun dalam lima hirarki kebutuhan dasar (Basic needs) yaitu :

- a. Kebutuhan Pisiologis seperti kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dahn perumahan) seks dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Kebutuhan Kemanan seperti kebutuhan atas keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional
- c. Kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterrima baik dan persahabatan
- d. Kebutuhan penghargaan seprti kebutuhn akan penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormtan dari luar sepeti status pengakuan dan perhatian
- e. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan akan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow merupakan teori dasar motivasi yang ada pada setiap manusia, seperti halnya para pegawai bahwa ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan pakaiannya, makan dan minumannya, tempat tinggal untuk diri dan keluarganya, serta seks. Setelah kebutuhan ini tercapai ia akan beralih kepada kebutuhan kedua akan rasa aman seperti kebutuhan akan bebas dari pemutusan hubungan kerja dan memperoleh perlindungan atas status kepegawaiannya. Lalu beralih kepada kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan akan kasih sayang dalam dunia kerja kebutuhan ini diperoleh dari teman sejawat atau dari pimpinan meningkatkan kebutuhan akan dihargai dan dihormati, hal ini merupakan kebutuhan tingkat pimpinan yang membutuhkan kekuasaan atas wewenang yang diembannya sebagai pemimpin, sedangkan kebutuhan terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi yaitu kebutuhan akan pengakuan atas semua orang terhadap dirinya dimana-mana. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologi dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Hirarki kebutuhan dari Maslow sebagaimana dituangkan dalam gambar dibawah ini :



Gambar 1. Hirarki kebutuhan Maslow

2. Teori X dan Teori Y

Stephen R Robbin (2007:216) Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif yang ditandai sebagai teori X1 dan lain positif yang ditandai dengan teori Y menurut teori X ada 4 asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut :

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja mereka harus dipaksa, diawasi atas ancaman dengan hukuman mencapai sasaran
3. Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan mencari pengarah formal bila mungkin
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat 4 asumsi yang disebutnya sebagai teori Y

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat dan bermain
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka tanggung memiliki komitmen pada sasaran
3. Rata-rata dapat belajar untuk menerima bahkan mengusahakan tanggungjawab
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik merek yang berada dalam posisi manajemen.

3. Teori dua faktor

Stephen R Robbin (2007:218) teori dua faktor kadang-kadang juga disebut teori Motivasi Hygiene dikemukakan oleh psikolog Federick Herzberg dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sngat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu.

Menurut Herzeberg, fdakto-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman tetapi belum tentu motivasi. Mereka akan mententramkan tenaga kerja, bukannya memotivasi mereka akibatnya kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas pengawasan gaji, kebijakan perusahaan hubungan antar pribadi, kondisi gaji fisik, dn juga kemanan kerja dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor hygiene. Jika memadai orang-orang tidak akan puas. Jika kita ingin memotivasi orang pada

pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi. Inilah karakteristik yang dianggap sebagai hal yang menguntungkan secara intrinsik.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Selain Maslow dan McGregor, McClelland juga merupakan tokoh penting yang banyak memberikan kontribusi pada teori-teori motivasi. McClelland mengemukakan adanya tiga motivasi dasar seseorang yaitu :

a. *Kebutuhan berprestasi (need for achievement)*

Menurut McClelland Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal. Orang akan antusias untuk berprestasi tinggi asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa dengan mencapai prestasi yang tinggi akan dapat memperoleh reward yang besar

Sementara orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya, dorongan ini yang disebut kebutuhan untuk berprestasi

McClelland menemukannya bahwa mereka yang memiliki dorongan prestasi yang tinggi berbedanya dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal yang lebih baik. Mereka mencari kesempatan-kesempatan dimana mereka memiliki tanggungjawab pribadi dalam menemukan jawaban terhadap masalah. Mereka yang memiliki kebutuhan berprestasi yang lebih tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan dan tugas-tugas pekerjaannya memiliki risiko yang sedang.

Peraih prestasi paling baik bila mereka mempersepsikan kemungkinan sukses mereka sebesar 0,5 dimana mereka menaksir mereka mempunyai peluang sukses 50-50. Mereka tidak menyukai berjudi dengan peluang kecil karena mereka tidak memperoleh kepuasan prestasi dari sukses secara kebetulan. Mereka pula tidak menyukai peluang tinggi untuk sukses lalu tidak ada tantangan terhadap keterampilan mereka. Mereka menyukai menentukan tujuan-tujuan yang menuntut sedikit pengunduran diri mereka. Bila terdapat kira-kira sama peluang untuk sukses atau agal, maka ada kesempatan optimum untuk mengalami perasaan-perasaan berprestasi dan kepuasan mengalami perasaan-perasaan berprestasi dan kepuasan dan dalam upaya mereka (Robbins, 2006:216)

b. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat seseorang, karena kebutuhan afiliasi merangsang gairah seseorang untuk berkembang dengan motif bahwa orang lain akan cenderung mempunyai keinginan-keinginan, diterima, dihormati dan merasa dirinya penting dihadapan

orang lain, lebih dari itu, orang juga mempunyai doongan ikut serta dalam tugas bersama dengan motif pencaapaian keinginan-keinginan tersebut.

c. *kebutuhan akan kekuasaan (need for power)*

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat seseorang, karena manusia umumnya cenderung ingin lebih berkuasa dibandingkan manusia yang lain. Keinginan ini dalam praktek kehidupan sehari-hari dapat menimbulkan persaingan sehingga mendorong para individu untuk berkompetisi

McClelland menambahkan bahwa ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi adalah 1 memounyai tanggungjawab untuk memecahkan masalah, 2 cenderung menetapkan target yang sulit dan berani me ngambil risiko 3 memiliki tujuan yang jelas dan realistik 4 memiliki rencana keja yang menyeluruh 5 lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasi dan 6 senang dengn tugas yang dilakukan dan selau ingin menyelesaikan dengan sempurna.

Sedangkan ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah adalah 1) Bersikap apatis dan tidak percaya, 2) tidak memiliki tanggungjawab, 3) bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, 4) ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan 5) setiap tindakan tidak terarah dan ,menyimpang dari tujuan

5. Teori ERG

Clayton Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti yaitu eksistensi (existence) keterhubungan (relationship) dan pertumbuhan (growth)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan

Kelompok keterhubungan adalah kelompok keterhubungan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antara pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal dan klarifikasi penghargaan Maslow, sedangkan kelompok pertumbuhan menunjukkan bahwa kebutuhan pertumbuhan hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

Dari pendapat diatas dapat disintesisakan bahwa motivasi adalah mengacu pada dorongan, atau rangsangan dan usaha untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sasaran

Ridwan (2002:34) mengatakan bahwa teori motivasi mempunyai dua variabel yaitu Motif, harapan dan insentif. Adapun pengertinnnya adalah Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan

adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan

Insentif adalah memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Dari uraian defenisi diatas dapat dijelaskan bahwa indikato motivasi adalah Motif, harapan dan Insentif.

2.2.4.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:89) terdapat dua jenis Motivasi yaitu 1) *Motivasi intrinsik* sering juga disebut motivaasi murni yaitu motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Beberapa faktor pendukung motivasi instrinsik organisasi yaitu :

a. Tangggung jawab

Tanggung jawab dalam organisasi merupakan hal yang patut diperhitungkan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam suatu organisasi, adanya tanggung jawab penuh membuat dorongan untuk melakukan kewajiban terhadap tugas tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja dari organisasi.

b. Pengakuan dan penghargaan .

Kebutuhan akan pengakuan berkaitan dengan keinginan manusia untuk dihormati dan dihargai orang lain dengan kemampuan yang dimilikinya kebutuhan ini artinya respek diri dan respek orang lain.

- c. Kebutuhan untuk merealisasikan diri.

Kebutuhan ini merupakan kebutuagn untuk tumbuh dan berkembang sehingga membutuhkan penyaluran kemampuan dan potensi diri dalam bentuk nyata. Artinya setiap orang ingin tumbuh membangun pribadi dan mencapai hasil

- d. Kebutuhan akan kemanan

kebutuhan ini bekaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri ancaman atau gangguan dari luar

- e. Percaya diri.

Orang yang memiliki keprcayaan diri merasa yakin akan kemampuan dirinya sehingga bisa menyelesaikan masalahnya. Oleh karena itu seseorang tahu apa yang dibutuhkan dalam kehidupannya serta mempunyai sikap positif yang didasari keyakinan akan kemampuannya.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sardiman (2007:89) adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar,beberapa faktor pendukung motivasi ekstrinsik :

- a. Hubungan pemimpin dan anggota. Jika hubungan antara pemimpin dengan anggota terjalin dengan baik, maka keserasian dengan motivasi kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik
- b. Pengembangan. Organisasi perlu melakukan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan berupa mengikut sertakan anggota dalam latihan dasar kepemimpinan
- c. Hubungan dngan rekan sekerja. Melakukan kegiatan kebersamaan yang melibatkan seluruh anggota dapat menjalin suasana penuh keakraban

- d. Kehidupan pribadi. Kehidupan pribadi seseorang menjadi faktor pendorong atau motivasi dalam organisasi
- e. Kebutuhan sosial. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari organisasi mencintai, dicintai dan bersahabat dengan orang lain.

2.2.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009;93) dalam Bayu Fadillah, *et,all* (2013:5) Indikator Motivasi Kerja sebagai Berikut :

1. Tanggung Jawab. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas Kinerja. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
5. Pekerjaan yang menantang. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

3.1.1 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Kepeimpinan Transformasional dengan Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya gaya kepemimpinan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Hadar, 2003) dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dalam kinerja para pegawainya (Siangian, 2003)

Mondiani, 2012 , Paracha et al, 2012 dan Pradeep and Prabu, 2011, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Soekarini (dalam Corry Magdalena, 2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Waridin dan Guritno (dalam Marisatul Kiptiyah, 2015) menunjukkan bahwa perilaku misalnya pola dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Modiani (2012) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan adanya iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaanm kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya (Karyana, 2012) lebih lanjut dikatakan bahwa perilaku SDM dalam aspek iklim organisasi public menjadi tulang punggung bagi aktivitas pemerintah dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan otonominya. Jadi semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi public, semakin meningkat produktivitas

kerjanya. Keberadaan iklim organisasi sebagai wadah pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dapat menentukan suasana hati pegawai di dalam melakukan pekerjaan, Pegawai yang cenderung nyaman dalam melakukan pekerjaan dan memiliki persepsi positif terhadap organisasi akan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Walaupun kita tidak dapat melihat dan menyentuh iklim organisasi, kehadirannya bagaikan udara di dalam ruangan yang mengitari dan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fikri Maulidani (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Iklim organisasi dan kompetensi pegawai baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

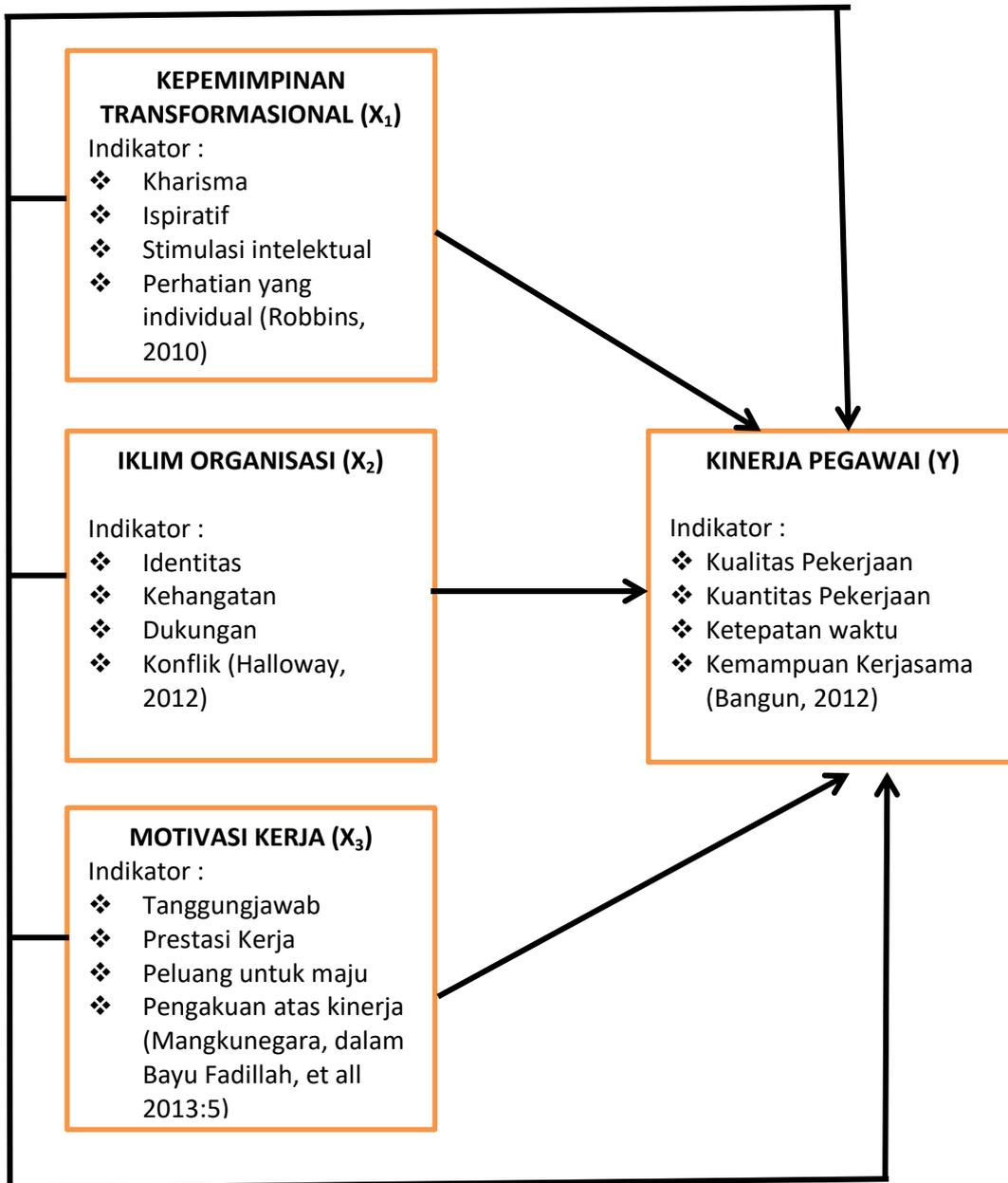
Menurut Herzberg dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:p.93) Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa Kinerja akan melampaui harapan Kinerja kerja mereka. Pegawai yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri Pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik.

Mewujudkan kinerja yang semakin meningkat, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja yang tinggi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2009)

bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya faktor disiplin dan motivasi.

Hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai pernah diteliti oleh Ida Ayu Brahmasari (2008) berkesimpulan bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi (Y1) dalam penelitian ini adalah : 1). Kebutuhan Fisiologis, 2). Kebutuhan Akan Rasa Aman, 3). Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi, 4). Kebutuhan Penghargaan, 5). Kebutuhan Perwujudan Diri, (Abraham Maslow,2006).

Hubungan antara masing-masing variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konseptual

3.2. Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat;
2. Diduga Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat;
3. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat;
4. Diduga, Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat;

3.3. Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

indikator-indikator Kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan
2. Jumlah Pekerjaan (kuantitas)
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan kerjasama.

3.3.2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan

Indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah :

1. Kharisma
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang Individual

3.3.3. Iklim Organisasi

iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi dengan dimensi:

indikator iklim organisasi yaitu :

1. Identitas
2. Kehangatan
3. Dukungan
4. Konflik

3.3.4. Motivasi Kerja

Motivasi Merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan

Indikator Motivasi Kerja sebagai Berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju.
4. Pengakuan atas Kinerja.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2016:28) , data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat postvisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan . jenis penelitian kuantitatif ini lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Metode penelitian kuantitatif ini disisi lain menyebutkan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Penelitian kuantitatif didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistic sebagai dasar analisis. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk meneliti gejala populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrument penelitian sebagai pengumpulan data yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat dan penelitian akan dilaksanakan selama 2 bulan mulai Januari 2021 sampai dengan Maret 2021.

4.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

4.3.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Instansi/Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 180 orang terdiri dari 60 pegawai Struktural bersama dengan staf kantor dan 120 Penyuluh PNS.

4.3.2. Sampel

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:54) sampel didefinisikan sebgai bagian dari populasi, sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:81) sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Terdapat dua jenis utama desain pengambilan sampel yaitu sampel profitabilitas dan non profitabilitas. Menurut Sigiyono (2017:83) mendefenisikan

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah perwakilan populasi yang akan diteliti atau diperiksa. Menurut Hair et al (2010:101) jumlah sampel tidak bisa dianalisis faktor jika jumlahnya kurang dari 50, sampel harus berjumlah 100 atau lebih sebagai aturan umum, jumlah sampel minimal adalah setidaknya 5 kali dan akan lebih diterima apabila jumlah sampel 10 kali dari jumlah variabel yang akan diteliti jadi jumlah indikator $15 \times 5 = 75$ berdasarkan perhitungan diatas didapat untuk sampel minumum menggunakan 75 sampel responden.

4.3.3. Teknik Sampling

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) pengambilan sampel (Sampling) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat mengeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.

Menurut Sigiyono (2017:83) mendefenisikan Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel.

4.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat, berupa hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada pihak-pihak terkait. Baik data primer maupun data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi yaitu pengambilan data yang dilakukan pada awal penelitian, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran tentang keadaan, permasalahan penelitian ini.
2. Kuisisioner merupakan suatu metode pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau angket kemudian diajukan kepada responden terpilih guna mendapatkan keterangan dan informasi dari responden yang bersangkutan, kuisisioner ini bersifat tertutup dimana hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia di kuisisioner.

Tabel 1 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak Setuju (STS)	1

4.5. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2013) menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas dapat juga diartikan sebagai ketepatan alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, yang diukur adalah variabel penelitian (Onsardi, 2019). Untuk mencari validitas sebuah item kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,3 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r_b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan

r_b	=	Korelasi product moment
n	=	Banyaknya Pasangan Data X dan Y
$\sum x$	=	Jumlah dari Variabel X
$\sum y$	=	Jumlah dari Variabel
$\sum X^2$	=	Jumlah Kuadrat total dari variabel Y
$\sum y^2$	=	Jumlah Kuadrat total dari Variabel X
$\sum xy$	=	Jumlah perkalian total variabel X dan Y

2.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Onsardi, 2019). Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah konsistensi atau kestabilan alat ukur antara pengukuran pertama dengan pengukuran berikutnya dengan menggunakan instrument yang sama (Asmawi,M, 2017.Onsardi, 2019) alat untuk mengukur reliabilitas adalah alpha cronbach, suatu variabel dikatakan reliable apabila : (Iman Ghozali dalam Yasha Aulia, 2016:41)

Hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliable

Hasil Alpha Cronbach < 0,60 = tidak reliable

Rumus Spearman brown :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb} \quad (\text{Sugiyono, 2014:131})$$

keterangan :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = Korelasi produk moment antar belahan pertama dan kedua

3.5.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Berikut beberapa teknik analisa data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting karena data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi dalam penelitian. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut Priyatno (2010) yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model asumsi normalitas tidak memenuhi uji asumsi normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2011:105) salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai

Variance inflation faktor (VIP). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* = 0,010 atau sama dengan nilai $VIF = 10$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas (Priyatno, 2010) pengambilan keputusan yaitu dengan cara :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi Heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Dari output regresi titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.5.4. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel atau lebih variabel sebagai faktor predictor (Sugiyono, 2013:192)

Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja PNS)

a = Konstanta

b1-b3 = Koefisien regresi

x1-x3 = Variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja)

e = error

Namun untuk memudahkan analisis regresi berganda maka peneliti menggunakan program SPSS dalam pengolahan data

3.5.5. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009) peneliti menggunakan adjusted R^2 untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen di tambah kedalam model.

Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.6. Pengujian Hipotesis

3.5.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (Ghozali, dalam Adi Wahyu Nugroho, 2013:8) hasil untuk uji t semua variabel (Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja) mempunyai hasil t hitung yang lebih besar dari pada t table dengan signifikansi di bawah 0,05. Karena nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, dengan demikian jika ketiga variabel (Kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan Motivasi kerja) akan meningkatkan variabel Kinerja PNS.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Keterangan : b_i = Jumlah variabel X yaitu (X_1, X_2, X_3)

Ketentuan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Jika tingkat signifikan < 5%, H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat signifikan > 5% H_0 diterima dan H_a di tolak.

3.5.6.2. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (X) atau variabel bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, dalam Adi Wahyu Nograho, 2013:8) hasil untuk uji t semua variabel (Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja) mempunyai hasil t hitung yang lebih besar dari pada t tabel dengan signifikan di bawah 0,05, karena nilai signifikan $< 0,05$ maka yang berarti model regresi dapat dikatakan fit atau baik.

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

1. Menentukan hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 , dan X_3 terhadap Y

2. Membuat keputusan uji F jika nilai F lebih besar dari pada 5 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain hipotesis alternative (H_a) diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Diskripsi Objek Penelitian

Kabupaten Mamasa adalah salah satu Kabupaten di provinsi Sulawesi Barat Indonesia. Ibu Kota kabupaten ini terletak di kota Mamasa, sekitar 340 km dari kota makassar, dapat ditempuh sekitar 8 jam dengan menggunakan roda empat (mobil).

Secara geografis letak wilayah Kabupaten Mamasa berada pada koordinat antara 119°00-49"-119° 32'27" Bujur Timur , serta 2° 40' 00"-03° 12'00" lintang selatan. Adapun Batas Administrasi wilayah Kabupaten Mamasa adalah sebagai berikut :

- ❖ Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju
- ❖ Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tanah Toraja dan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan
- ❖ Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Mamuju
- ❖ Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mandar

Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih dijabarkan dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Mamasa Tahun 2019-2023, dimana dalam RPJMD tersebut telah ditetapkan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Mamasa sebagai berikut:

“Mewujudkan Kabupaten Mamasa yang Maju, Aman dan Sejahtera dalam

kehidupan yang harmonis, berlandaskan nilai-nilai agama dan adat istiadat”

Visi ini menjadi arah perjalanan pembangunan Kabupaten Mamasa selama tahun 2019-2023 dengan memuat beberapa pikiran pokok sebagai berikut :

Maju : Terwujudnya kemajuan daerah yang ditandai dengan tersedianya infrastruktur dasar, peningkatan ekonomi dan pemerintahan yang berdaya saing;

Aman : Adanya jaminan kepastian bagi masyarakat dalam melakukan segala aktivitas masyarakat dalam kondisi aman, tertib dan tentram;

Sejahtera : Kondisi masyarakat Mamasa dalam keadaan sehat, mendapat pendidikan yang layak dan mendapat jaminan sosial;

Harmonis : Keadaan dimana setiap orang dapat saling merangkul seia, sekata dalam setiap masalah sehingga terjadi keselarasan, keserasian dan kedamaian guna mencapai kebahagiaan bersama sebagaimana falsafah budaya mamasa “mesakada dipotuo pantan kada dipomate”;

Berlandaskan : Terwujudnya nilai-nilai agama, kepercayaan terhadap Tuhan nilai-nilai Yang Maha Esa dan warisan budaya serta adat istiadat agama dan melandasi cita-cita kemajuan, suasana aman, sejahtera dan adat istiadat harmonis dalam hidup bermasyarakat

Misi yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Mamasa untuk mencapai Visi adalah sebagai berikut :

Misi 1, “Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Jalan dan Jembatan, Listrik,

Telekomunikasi serta Air Bersih yang mendukung pengembangan ekonomi daerah dan aktivitas sosial kemasyarakatan”

Misi 2, “Meningkatkan Kemampuan dan Daya Tahan Ekonomi Masyarakat melalui penguatan sektor unggulan yang memperluas lapangan kerja”

Misi 3, “Meningkatkan Pelayanan Kesehatan dan Pendidikan yang Terjangkau, Merata dan Berkualitas”

Misi 4, “Meningkatkan Kualitas Management Pemerintahan dan Citra Pelayanan Terbaik yang Berbasis eGovernment dan Inovasi pada semua bidang Layanan Pemerintah”

Misi 5, “Mewujudkan stabilitas sosial dan politik yang sangat kondusif dalam bingkai kearifan lokal”.

Berdasarkan visi dan misi tersebut, Dinas Pertanian berperan dalam mendukung dan menyukseskan misi 1 dan 2, yaitu:

Misi 1 : Meningkatkan kemampuan dan daya tahan ekonomi masyarakat melalui penguatan sektor unggulan yang memperluas lapangan kerja”.

Misi 2 : Meningkatkan Kualitas Management Pemerintahan dan Citra Pelayanan Terbaik yang Berbasis *e-Government* dan Inovasi pada Semua bidang Layanan Pemerintah

Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural Dinas Pertanian

KEPALA DINAS

(1) Dinas Pertanian dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang

mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pertanian.

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), tugas pokok tersebut Kepala Dinas mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan serta Penyuluhan Pertanian;
2. Penyusunan program Penyuluhan Pertanian;
3. Pengembangan Prasarana Pertanian;
4. Pengawasan mutu, peredaran dan pengendalian benih tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak;
5. Pengawasan penggunaan sarana pertanian;
6. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit tanaman dan penyakit hewan;
7. Pengendalian dan penanggulangan bencana alam;
8. Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil pertanian;
9. Pelaksanaan Penyuluhan pertanian;
10. Pemantauan dan evaluasi di bidang pertanian ;
11. Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian

12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Rincian tugas Kepala Dinas sebagai berikut:

- 1) Merumuskan kebijakan di bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan serta Penyuluhan Pertanian;
- 2) Penyusunan program penyuluhan pertanian;
- 3) Pengembangan prasarana pertanian;
- 4) Mengawasi mutu, peredaran dan pengendalian penyediaan benih/tanaman, benih/bibit ternak dan hijauan pakan ternak;
- 5) Mengawasi penggunaan sarana pertanian;
- 6) Membina produksi di bidang pertanian;
- 7) Mengendalikan dan menanggulangi hama penyakit tanaman dan penyakit hewan;
- 8) Mengendalikan dan penanggulangan bencana alam;
- 9) Membina pengolahan dan pemasaran hasil pertanian;
- 10) Melaksanakan penyuluhan pertanian;
- 11) Memantau dan evaluasi di bidang Pertanian;
- 12) Melaksanakan administrasi Dinas Pertanian.

SEKRETARIS

(1) Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekertaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas mempunyai tugas pokok Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit kerja di lingkungan Dinas Pertanian.

(2) Dalam melaksanakan tugas , Sekretariat Dinas menyelenggarakan fungsi:

- 1) Koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang produksi Tanaman Pangan, Perkebunan, Hortikulturan, Peternakan, Kesehatan hewan, Prasarana dan Sarana Pertanian serta Penyuluhan Pertanian;
- 2) Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerjasama hubungan masyarakat, arsip dan dokumetasi;
- 3) Penataan organisasi dan tata laksana;
- 4) Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- 5) Pengelolaan barang milik/kekayaan negara; dan
- 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengantugas dan fungsinya.

(3) Rincian tugas Sekretaris , sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang produksi tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan serta penyuluhan pertaniandan

Prasarana dan Sarana Pertanian;

- 2) Melaksanakan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi;
- 3) Melaksanakan penataan organisasi dan tata laksana;
- 4) Melaksanakan koordinasi dan penyusunan peraturan dan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan pengelolaan barang milik negara/kekayaan negara;

Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian

- (1) Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian, dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang prasarana dan sarana pertanian.
- (2) Dalam Melaksanakan tugas, Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan di bidang prasarana dan sarana pertanian;
 - b. Penyediaan dukungan infrastruktur pertanian;
 - c. Pengembangan potensi dan pengelolaan lahan dan irigasi pertanian;
 - d. Penyediaan, pengawasan, dan bimbingan penggunaan pupuk, pestisidaserta alat dan mesin pertanian;

- e. Pemberian bimbingan pembiayaan dibidang pertanaian;
- f. Pemberian fasilitasi investasi di bidang pertanian;
- g. Pemantauan dan evaluasi di bidang prasarana dan sarana pertanian;
dan
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengantugas dan fungsinya.

(3) Rincian tugas Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian Sebagai Berikut:

- a. Menyusun kebijakan di bidang prasarana dan sarana pertanian;
- b. Menyediakan dukungan infrastruktur pertanian;
- c. Mengembangkan potensi dan pengelolaan lahan dan irigasi pertanian;
- d. Menyediakan, mengawasi, dan membimbing penggunaan pupuk, pestisidaserta alat dan mesin pertanian;
- e. Memberikan bimbingan pembiayaan dibidang pertanaian;
- f. Pemberian fasilitasi investasi di bidang pertanian;
- g. Memantau dan evaluasi di bidang prasarana dan sarana pertanian; dan
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengantugas dan fungsinya.

Bidang Tanaman Pangan

- (1) Bidang Tanaman Pangan, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang

tanaman pangan.

(2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Tanaman Pangan menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan;
- b. Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman pangan;
- c. Pengawasan mutu peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman pangan;
- d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang tanaman pangan;
- e. Pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit, penanggulangan bencana alam dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman pangan;
- f. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan;
- g. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan;
- h. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- (3) Rincian tugas Kepala Bidang Tanaman Pangan sebagai berikut:
- a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan;
 - b. Penyusunan perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman pangan;
 - c. Pengawasan mutu, peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman pangan;
 - d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang tanaman pangan;
 - e. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman pangan;
 - f. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman pangan;
 - g. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan;
 - h. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman pangan; dan
 - i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Hortikultura

- (1) Bidang Hortikultura, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab Kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang hortikultura.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bidang

Hortikultura menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan, dan pemasaran hasil di bidang hortikultura;
- b. Penyusunan rencana kebutuhan dan penyediaan benih dibidang Hortikultura
- c. Pengawasan mutu dan peredaran benih di bidang hortikultura
- d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang tanaman hortikultura;
- e. Pengendalian dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang tanaman Hortikultura;
- f. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang tanaman hortikultura;
- g. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang tanaman hortikultura;
- h. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman hortikultura; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya

(3) Rincian tugas Kepala Bidang Hortikultura sebagai berikut:

- a. Menyusun kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang hortikultura;
- b. Menyusun rencana kebutuhan dan penyediaan benih dibidang hortikultura;

- c. Mengawasi mutu dan peredaran benih di bidang hortikultura;
- d. Memberikan bimbingan penerapan peningkatan produksi di bidang hortikultura;
- e. Mengendalikan dan penanggulangan hama penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang hortikultura;
- f. Memberi bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang hortikultura;
- g. Memberi izin usaha / rekomendasi teknis di bidang hortikultura;
- h. Memantau dan evaluasi di bidang hortikultura; dan
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengantugas dan fungsinya.

Bidang Perkebunan

- (1) Bidang Perkebunan, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok Melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Perkebunan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahandan pemasaran hasil di bidang tanaman perkebunan;
 - b. Perencanaan kebutuhan dan penyediaan benih di bidang perkebunan;
 - c. Pengawasan mutu, peredaran dan sertifikasi benih di bidang

perkebunan;

- d. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi di bidang perkebunan;
- e. Pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit, penanggulangan bencana alam dan dampak perubahan iklim di bidang perkebunan;
- f. Penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan
- g. Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan;
- h. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang perkebunan;
- i. Pemantauan dan evaluasi di bidang perkebunan;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Rincian tugas kepala bidang Tanaman Perkebunan sebagai berikut:

- a. Menyusun kebijakan perbenihan, produksi, perlindungan, pengolahan dan pemasaran hasil di bidang perkebunan;
- b. Menyusun rencana kebutuhan dan penyediaan benih di bidang tanaman perkebunan;
- c. Mengawasi mutu, peredaran dan sertifikasi benih di bidang tanaman perkebunan;
- d. Memberikan bimbingan penerapan teknologi peningkatan

produksi dibidang perkebunan;

- e. Mengendalikan dan penanggulangan hama dan penyakit, penanggulangan bencana alam, dan dampak perubahan iklim di bidang perkebunan;
- f. Melaksanakan penanggulangan gangguan usaha, dan pencegahan kebakaran di bidang perkebunan
- g. memberikan bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil dibidang perkebunan;
- h. Pemberian izin usaha / rekomendasi teknis di bidang perkebunan;
- i. Pemantauan dan evaluasi di bidang tanaman perkebunan;
- j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengantugas dan fungsinya.

Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan

- (1) Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan, pelaksanaan kebijakan, dan pemberian bimbingan teknis, serta pemantauan dan evaluasi di bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan di bidang perbibitan, produksi peternakan, kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil

di bidang peternakan

- a. Pengelolaan sumber daya genetik hewan;
- b. Pengendalian peredaran dan penyediaan bibit ternak, anakan ternak dan benih/bibit hijauan pakan ternak.
- c. Pemberian bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi ternak;
- d. Pengendalian penyakit hewan dan penjaminan kesehatan hewan;
- e. Pengawasan obat hewan;
- f. Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, serta produk hewan;
- g. Pengelolaan pelayanan jasa laboratorium dan jasa Medik Veteriner;
- h. Penerapan dan pengawasan persyaratan teknis kesehatan masyarakat veteriner dan kesehatan hewan;
- i. Pemberian izin/rekomendasi di bidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- j. Pemberian bimbingan pascapanen, pengolahan dan pemasaran hasil dibidang peternakan;
- k. Pemantauan dan Evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan;
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

(3) Uraian tugas Kepala Bidang Peternakan dan Peternakan dan

Kesehatan Hewan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:

- a. Menyusun kebijakan di bidang benih/bibit, produksi, peternakan dan kesehatan hewan, perlindungan serta pengolahan dan pemasaran hasil di bidang peternakan;
- b. Mengelola sumber daya genetik hewan;
- c. Mengendalikan peredaran dan penyediaan bibit ternak, pakan ternak, dan benih/bibit hijauan pakan ternak;
- d. Melaksanakan bimbingan penerapan teknologi peningkatan produksi ternak;
- e. Melaksanakan pengendalian penyakit hewan dan penjaminan kesehatan hewan;
- f. Melaksanakan pengawasan obat hewan;
- g. Pengawasan pemasukan dan pengeluaran hewan, dan produk hewan;
- h. Pengelolaan pelayanan jasa laboratorium dan jasa Medik Veteriner
- i. Melaksanakan Penerapan dan pengawasan persyaratan teknis kesehatan masyarakat Veteriner dan kesehatan hewan;
- j. Melaksanakan pemberian izin/rekomendasi dibidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner;
- k. Pemberian bimbingan pasca panen, pengolahan dan pemasaran hasil dibidang peternakan;
- l. Pemantauan dan evaluasi di bidang peternakan dan kesehatan hewan;
- m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengantugas dang fungsinya.

Bidang Penyuluhan

- (1) Bidang Penyuluhan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan kebijakan, program, dan pelaksanaan penyuluhan pertanian.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Penyuluhan menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan kebijakan dan program penyuluhan pertanian;
 - b. Pelaksanaan penyuluhan pertanian dan pengembangan mekanisme, tatakerja, metode penyuluhan pertanian;
 - c. Pengumpulan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha.
 - d. Pengelolaan kelembagaan dan ketenagaan;
 - e. Pemberian fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
 - f. Peningkatan kapasitas penyuluh pegawai negeri sipil, swadaya, dan swasta;
 - g. Pemantauan dan evaluasi di bidang penyuluhan pertanian;
 - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Uraian tugas Kepala Bidang Penyuluhan Pertanian, sebagai berikut:
 - a. Menyusun kebijakan dan program penyusunan pertanian;

- b. Melaksanakan penyuluhan pertanian dan pengembangan mekanisme, tata kerja, dan metode penyuluhan pertanian,
- c. Mengumpulkan, pengolahan, pengemasan, dan penyebaran materi penyuluhan bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
- d. Mengelola kelembagaan dan ketenagaan;
- e. Memberikan fasilitasi penumbuhan dan pengembangan kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha;
- f. Melaksanakan peningkatan kapasitas penyuluh Pegawai Negeri
- g. Sipil, swadaya dan swasta;
- h. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan di bidang penyuluhan pertanian;
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5.1.2. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan deskripsi Karakteristik Responden ditetapkan 75 responden sebagai representativeness (kemampuan mewakili populasi) yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini maka ditemukan beberapa karakteristik-karakteristik. Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam Deskripsi Karakteristik Responden maka yang ditekankan adalah berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, dan lama bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui tabel dan pembahasan berikut:

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (Gender) menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu : Laki-laki dan Perempuan. Adapun deskripsi Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui Tabel berikut ini :

Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	48	64.0	64.0	64.0
Perempuan	27	36.0	36.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan Jenis kelamin (gender) menunjukkan bahwa dari 75 orang responden mayoritas reponden lebih banyak didominasi laki-laki yaitu sejumlah 48 orang atau sekitar 64% dan sisanya 27 orang atau sekitar 36% berjenis kelamin perempuan. artinya PNS yang bekerja pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa mayoritas berjenis kelamin laki-laki..

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Status Pegawai bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan idenstitas responden berdasarkan status pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pegawai akan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian

Status Pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid PNS	75	100.0	100.0	100.0

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas yakni deskripsi karanteristik responden berdasarkan status pegawai menunjukkan bahwa dari 75 responden semuanya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan idenstitas responden berdasarkan usia atau umur yang dijadikan sampel penelitian. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia akan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 35 Tahun	7	9.3	9.3	9.3
	31 - 45 Tahun	28	37.3	37.3	46.7
	46 - 55 Tahun	34	45.3	45.3	92.0
	> 55 Tahun	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berumur 46-55 tahun yang paling banyak yaitu sebanyak 34 orang atau sekitar 45.3% sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu umur > 55 tahun hanya berjumlah 5 orang atau sekitar 8% saja. sehingga dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa rata-rata berumur 46-55 Tahun sehingga perlu ditambahkan bahwa rata-rata PNS yang bekerja adalah di usia menjelang pensiun.

Tabel 5 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 - 10 Tahun	18	24.0	24.0	24.0
	11 - 20 Tahun	50	66.7	66.7	90.7
	21 - 30 Tahun	4	5.3	5.3	96.0
	> 30 Tahun	3	4.0	4.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja responden yang paling banyak antara 11-20 tahun sebanyak 50 orang atau sekitar 66,7% sedangkan masa kerja yang paling sedikit yaitu > 30 tahun sebanyak 3 orang atau

sekitar 4% hal ini dapat dikatakan bahwa PNS yang bekerja pada kantor Dinas Pertanian rata-rata masa kerja antara 11-20 Tahun dimana semakin tinggi masa kerja maka akan semakin tinggi pula pengalaman PNS dalam menangani setiap pekerjaan.

Tabel 6 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SPP	13	17.3	17.3	17.3
D3	2	2.7	2.7	20.0
S1	57	76.0	76.0	96.0
S2	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan bahwa jenjang pendidikan responden terbesar adalah S1 (strata satu) sebanyak 57 orang atau sekitar 76% sedangkan jenjang pendidikan yang terkecil adalah D3 (diploma tiga) sebanyak 2 orang atau sekitar 2,7%. hal ini dapat dikatakan bahwa PNS yang bekerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa jenjang pendidikannya didominasi Starta satu (S1) hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin cakap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengumpulan data di lapangan yaitu hasil pengumpulan jawaban yang diperoleh dari seluruh responden maka ditemukan informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang terdiri atas variabel terikat

(Kinerja Pegawai) dan Variabel Bebas (Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja)

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Gambaran pendistribusian frekuensi kepemimpinan transformasional disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7 Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan transformasional

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	22	29.3	29.3	29.3
SS	53	70.7	70.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	18	24.0	24.0	24.0
SS	57	76.0	76.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	4.0	4.0	4.0
S	22	29.3	29.3	33.3
SS	50	66.7	66.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	5.3	5.3	5.3
S	26	34.7	34.7	40.0
SS	45	60.0	60.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diuraikan bahwa untuk indikator kepemimpinan transformasional yang memiliki 4 item pertanyaan ($X_{1.1}$) ($X_{1.2}$) ($X_{1.3}$) ($X_{1.4}$) jawaban yang diberikan oleh responden yaitu Netral (N) dengan nilai skor 3, Setuju (S) nilai skor 4 dan sangat setuju (SS) nilai skor 5. Sedangkan jawaban responden Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 tidak ada.

Pada item pertanyaan ($X_{1.1}$) 22 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 29.3%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 53 responden atau sebesar 70,7%

Pada item pertanyaan ($X_{1.2}$) 18 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 24%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 57 responden atau sebesar 76%

Pada item pertanyaan ($X_{1.3}$) 3 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 4%, selanjutnya 22 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 29.3%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 50 responden atau sebesar 66,7%

Pada item pertanyaan ($X_{1.4}$) 4 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 5,3%, elanjutnya 26 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 34,7%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 responden atau sebesar 60% .

2. Iklim Organisasi (X_2)

Gambaran pendistribusian frekuensi Iklim Organisasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8 Distribusi frekuensi item-item variabel Iklim Organisasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1.3	1.3	1.3
	S	28	37.3	37.3	38.7
	SS	46	61.3	61.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	9.3	9.3	9.3
	S	31	41.3	41.3	50.7
	SS	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	6.7	6.7	6.7
	S	30	40.0	40.0	46.7
	SS	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	9.3	9.3	9.3
	S	33	44.0	44.0	53.3
	SS	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber :data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diuraikan bahwa untuk indikator Iklim Organisasi yang memiliki 4 item pertanyaan (X_{2.1}) (X_{2.2}) (X_{2.3}) (X_{2.4}) jawaban yang diberikan oleh responden yaitu Netral (N) dengan nilai skor 3, Setuju (S) nilai skor 4 dan sangat setuju (SS) nilai skor 5. Sedangkan jawaban responden Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 tidak ada.

Pada item pertanyaan ($X_{2.1}$) 1 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 1,3%, selanjutnya 28 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 37,3%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 46 responden atau sebesar 61,3%

Pada item pertanyaan ($X_{2.2}$) 7 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 9,3%, selanjutnya 31 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 41,3%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 37 responden atau sebesar 49,3%

Pada item pertanyaan ($X_{2.3}$) 5 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 6,7%, selanjutnya 30 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 40%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 40 responden atau sebesar 53,3%

Pada item pertanyaan ($X_{2.4}$) 7 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 9,3%, selanjutnya 33 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 44%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 35 responden atau sebesar 46,7%

3. Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 9 Distribusi frekuensi item-item variabel Motivasi Kerja

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	12.0	12.0	12.0
	S	45	60.0	60.0	72.0
	SS	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	28	37.3	37.3	37.3
	S	41	54.7	54.7	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	32	42.7	42.7	42.7
	S	31	41.3	41.3	84.0
	SS	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	38	50.7	50.7	50.7
	S	30	40.0	40.0	90.7
	SS	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diuraikan bahwa untuk indikator Motivasi kerja yang memiliki 4 item pertanyaan ($X_{3.1}$) ($X_{3.2}$) ($X_{3.3}$) ($X_{3.4}$) jawaban yang diberikan oleh responden yaitu Netral (N) dengan nilai skor 3, Setuju (S) nilai skor 4 dan sangat setuju (SS) nilai skor 5. Sedangkan jawaban responden Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 tidak ada.

Pada item pertanyaan ($X_{3.1}$) 9 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 12%, selanjutnya 45 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 60%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 21 responden atau sebesar 28%

Pada item pertanyaan ($X_{3.2}$) 28 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 37,3%, selanjutnya 41 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 54,7%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 6 responden atau sebesar 8%

Pada item pertanyaan ($X_{3.3}$) 32 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 42,7%, selanjutnya 31 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 41,3%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 responden atau sebesar 16%

Pada item pertanyaan ($X_{3.4}$) 38 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 50,7%, selanjutnya 30 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 40%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 7 responden atau sebesar 9,3%

4. Kinerja PNS (Y)

Gambaran pendistribusian frekuensi Kinerja PNS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10 Distribusi frekuensi item-item variabel Kinerja PNS

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	36.0	36.0	36.0
	SS	48	64.0	64.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	10.7	10.7	10.7
	S	27	36.0	36.0	46.7
	SS	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	12.0	12.0	12.0
	S	32	42.7	42.7	54.7
	SS	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.7	2.7	2.7
	S	48	64.0	64.0	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diuraikan bahwa untuk indikator Kinerja PNS yang memiliki 4 item pertanyaan (Y_1) (Y_2) (Y_3) (Y_4) jawaban yang diberikan oleh responden yaitu Netral (N) dengan nilai skor 3, Setuju (S) nilai skor 4 dan sangat setuju (SS) nilai skor 5. Sedangkan jawaban responden Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 tidak ada.

Pada item pertanyaan (Y_1) 27 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 36%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 48 responden atau sebesar 64%

Pada item pertanyaan (Y_2) 8 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 10,7%, selanjutnya 27 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 36%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 40 responden atau sebesar 53.3%

Pada item pertanyaan (Y_3) 9 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 12%, selanjutnya 32 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 42,7%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 34 responden atau sebesar 45,3%

Pada item pertanyaan (Y_4) 2 responden menyatakan Netral (N) atau sebesar 2,7%, selanjutnya 48 responden menyatakan Setuju (S) atau sebesar 64%, dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 responden atau sebesar 33,3%

5.1.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial dan psikologi adalah masalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting artinya karena kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada data yang dapat dipercaya. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2013). Uji validitas dilaksanakan tentunya dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang diterapkan yaitu Pearson Product Moment Test dengan program SPSS seperti yang disajikan pada tabel berikut ini :

Uji Validitas Item ($r > 0,227$)

a. Validitas Kepemimpinan Transformatif

Tabel 11 Uji Validitas Kepemimpinan transformatif

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Transformatif (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.187	.773 ^{**}	.690 ^{**}	.897 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.109	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.187	1	.127	.044	.396 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.109		.277	.707	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.773 ^{**}	.127	1	.572 ^{**}	.850 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.277		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.690 ^{**}	.044	.572 ^{**}	1	.812 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.707	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Kepemimpinan Transformatif (X1)	Pearson Correlation	.897 ^{**}	.396 ^{**}	.850 ^{**}	.812 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel diatas variabel Kepemimpinan transformasional ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional valid yaitu $X_{1,1} = 0,897$, $X_{1,2} = 0,396$, $X_{1,3} = 0,850$ dan $X_{1,4} = 0,812$

b. Validitas Iklim Organisasi

Tabel 12 Uji Validitas Iklim Organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Iklim Organisasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.435**	.418**	.486**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.435**	1	.528**	.497**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.418**	.528**	1	.530**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.486**	.497**	.530**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.719**	.799**	.796**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel diatas variabel Iklim Organisasi ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel Iklim organisasi valid yaitu $X_{2.1} = 0,719$, $X_{2.2} = 0,799$, $X_{2.3} = 0,796$ dan $X_{2.4} = 0,812$

c. Validitas Motivasi Kerja

Tabel 13 Uji Validitas Motivasi kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Motivasi Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.306**	.249*	.331**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.008	.031	.004	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.306**	1	.280*	.165	.630**
	Sig. (2-tailed)	.008		.015	.158	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.249*	.280*	1	.304**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.031	.015		.008	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.331**	.165	.304**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.004	.158	.008		.000
	N	75	75	75	75	75
Motivasi Kerja (X3)	Pearson Correlation	.682**	.630**	.709**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel diatas variabel motivasi kerja ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel motivasi kerja valid yaitu $X_{3,1} = 0,682$, $X_{3,2} = 0,630$, $X_{3,3} = 0,709$ dan $X_{3,4} = 0,673$

d. Validitas Kinerja PNS

Tabel 14 Uji Validitas Kinerja PNS

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.596**	.572**	.392**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	.596**	1	.531**	.236*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.041	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	.572**	.531**	1	.431**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	.392**	.236*	.431**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.808**	.793**	.842**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan dalam tabel diatas variabel kinerja PNS ditunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel kinerja PNS valid yaitu $Y_1 = 0,808$, $Y_2 = 0,793$, $Y_3 = 0,842$ dan $Y_4 = 0,634$

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu instrumen. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsisten, stabil, dan dependiabilitas sehingga bila digunakan berkali-kali, dapat menghasilkan data yang sama. Tujuannya untuk menunjukkan kinsistensi skor-skor yang diberikan skorer satu dengan skorer lainnya. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan nilai alpha cronbach dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Tabel 15 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	4

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha $0,736 > 0,50$ ini berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional hasilnya reliabel tinggi

b. Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Tabel 16 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha $0,787 > 0,50$ ini berarti variabel iklim organisasi reliabel tinggi

c. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 17 Uji Reliabilitas Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.598	4

sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha $0,598 < 0,50$ ini berarti variabel motivasi kerja reliabel

d. Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 18 Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel diatas diperoleh nilai Cronbach Alpha $0,766 > 0,50$ ini berarti variabel Kinerja reliabel

5.1.5. Uji analisis Regresi Linear berganda

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada kantor dinas pertanian kabupaten mamasa dengan asumsi persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja PNS

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Iklim Organisasi

X₃ = Motivasi Kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisis data SPSS maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja digambarkan sebagai berikut :

Tabel 19 coefficients Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.962	1.146		.839	.404		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.173	.104	.146	1.661	.101	.347	2.885
	Iklim Organisasi (X2)	.693	.086	.726	8.105	.000	.332	3.014
	Motivasi Kerja (X3)	.076	.081	.073	.939	.351	.439	2.280

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan hasil cetak data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 0,962 + 0,173 X_1 + 0,693 X_2 + 0,076X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,962 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan motivasi kerja dianggap konstan (0) atau tidak ada perubahan maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,962.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,173 artinya jika variabel iklim organisasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau tidak berubah, maka setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar

- 1 (satu) satuan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS sebesar 0,173
- c. Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,693 artinya, jika variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dianggap konstan (0) atau tidak ada perubahan, maka setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 (satu) satuan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS sebesar 0,693
- d. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,076 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dianggap konstan atau tidak berubah, maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 (satu) satuan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS sebesar 0,076

Dengan melihat persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja PNS adalah variabel Iklim organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,693, Hal ini berarti bahwa semakin baik Iklim Organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja PNS.

Uji Determinasi

Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja PNS kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien determinan (R^2) sebagaimana ditampilkan pada tabel dibawah ini

Tabel 20 Koefisien determinasi (R^2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.811	.803	.815	1.594

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data diolah 2021

Nilai R Square pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian kabupaten mamasa sebesar 0,811 atau 81,1 % yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja PNS sebesar 18,9% yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Karena tingkat kenormalan data sangat penting karena data yang berdistribusi normal dianggap dapat mewakili populasi dalam penelitian. Diamping itu uji normalitas

dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan di analisis (Arikunto, 2010) Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test dalam SPSS dengan hasil nilai Asymp signifikansi 0,890 kriteriannya adalah :

Jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dikatakan normal

Jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi dikatakan tidak normal

Nilai Sig 0.890 $>$ 0.05 Data terdistribusi normal

Tabel 21 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.79875705
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.890

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data diolah 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig 0,890 $>$ 0,05 ini berarti bahwa dari semua data yang disajikan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (Variance inflation factor) yang diolah menggunakan program analisis data SPSS dimana nilai VIF dari setiap variabel bebas mempunyai nilai antara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Nilai VIF setiap variabel dapat dijabarkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 22. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1								
	(Constant)	.962	1.146		.839			
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.173	.104	.146	1.661	.101	.347	2.885
	Iklm Organisasi (X2)	.693	.086	.726	8.105	.000	.332	3.014
	Motivasi Kerja (X3)	.076	.081	.073	.939	.351	.439	2.280

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber ; Data diolah 2021

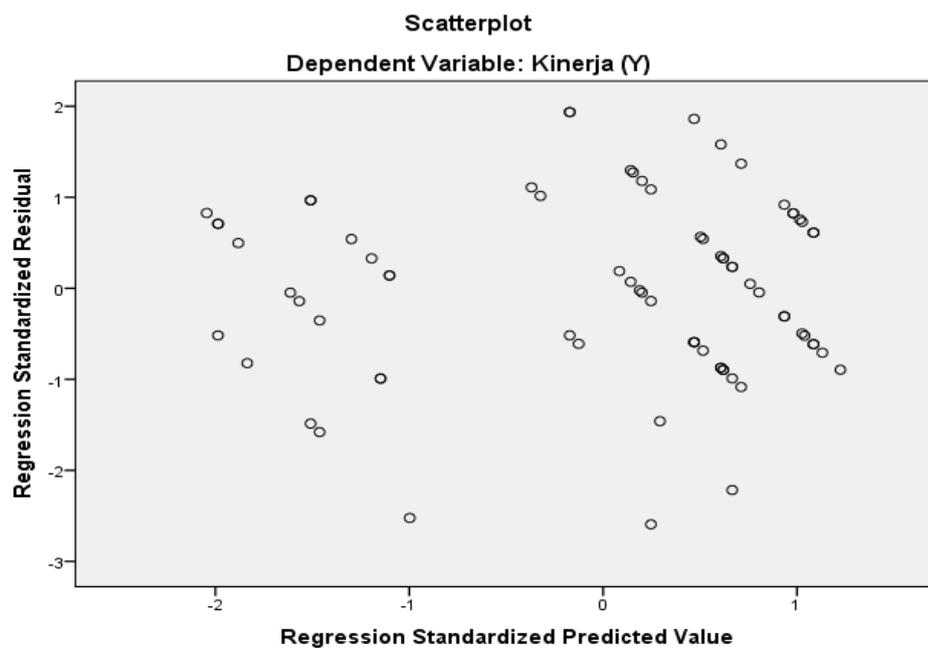
Dari data yang disajikan dalam tabel diatas dapat dilihat nilai VIF dari setiap variabel dependen yaitu untuk kepemimpinan transformasional nilai VIF sebesar 2,885, variabel iklim organisasi nilai VIF sebesar 3,014 dan variabel motivasi kerja nilai VIF sebesar 2,280. Oleh karena ketiga variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 maka ketiga

variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas. Ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini sangat baik karena tidak ditemukannya korelasi antara variabel independen dimana nilai yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance value $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya (Imam Ghazali, 2013)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi dimana regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas (Priyatno, 2010)

Tabel 23 Regrsson standadized predicted value



Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan diagram diatas dapat terlihat dengan jelas bahwa semua data (titik-titik) tersebar secara merata di atas dan dibawah garis 0 pada sumbu Y, dan

tidak berkumpul di satu tempat serta tidak memberntuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.1.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja masing-masing (parsial) terhadap kinerja PNS dengan menggunakan uji t yang hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 24 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.962	1.146		.839	.404		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.173	.104	.146	1.661	.101	.347	2.885
Iklim Organisasi (X2)	.693	.086	.726	8.105	.000	.332	3.014
Motivasi Kerja (X3)	.076	.081	.073	.939	.351	.439	2.280

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber data diolah 2021

Nilai t hitung untuk Kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 1,661 dengan nilai signifikansi sebesar 0,101, selanjutnya Variabel iklim organisasi (X_2) sebesar 8,105 dengan nilai signifikansi 0,000 dan variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,939 dengan nilai signifikansi sebesar 0,351

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja PNS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,661 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,101 diketahui pada pengujian dua arah taraf signifikan (α) 0,05 jumlah sampel (n) 75, dan derajat bebas ke-1 (df_1) = k = 3 dan derajat bebas ke 2 (df_2) $n-k-1= 71$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993 oleh karena nilai t_{hitung} (1.661) < t_{tabel} (1,993) dan nilai signifikansi (0.101) > 0,05 maka berarti H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti kepemimpinan tranformasional tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa..

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja PNS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,105 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000 diketahui pada pengujian dua arah taraf signifikan (α) 0,05 jumlah sampel (n) 75, dan derajat bebas ke-1 (df_1) = k = 3 dan derajat bebas ke 2 (df_2) $n-k-1= 71$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993 oleh karena nilai t_{hitung} (8,105) > t_{tabel} (1,993) dan nilai signifikansi (0.000) < 0,05 maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti Iklim Organisasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja PNS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0,939 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,351 diketahui pada pengujian dua arah taraf signifikan (α) 0,05 jumlah sampel (n) 75, dan derajat bebas ke-1 (df_1) = k = 3 dan derajat bebas ke 2 (df_2) $n-k-1= 71$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,993 oleh karena nilai t_{hitung} (0,939) < t_{tabel} (1,993) dan nilai signifikansi (0.351) > 0,05 maka berarti H_0

diterima dan H_a ditolak hal ini berarti Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji F yang hasilnya ditunjukkan pada tabel di bawah ini

Tabel 25 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.334	3	67.445	101.425	.000 ^b
	Residual	47.213	71	.665		
	Total	249.547	74			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan Tranformasional (X1), Iklim Organisasi (X2)

Sumber : data diolah 2021

tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 101,425 dengan nilai signifikan (Sig) sebesar 0,000. Diketahui pada taraf signifikan (α) 0,05, jumlah sampel (n) 75 dan derajat bebas ke-1 (df_1) = k = 3 dan derajat bebas ke 2 (df_2) n-k-1= 71 diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73 . oleh karena itu nilai F_{hitung} (101,425) > F_{tabel} (2,73) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa.

5.2. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa dilihat dari segi kepemimpinan transformasional, Iklim organisasi dan motivasi kerja guna mencapai target yang ingin dicapai. Apakah dari beberapa variabel penelitian ini terbukti mampu memberikan pengaruh secara signifikan sesuai dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS sebesar 0,811 atau 81,% sedangkan selebihnya sebesar 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari keempat pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah dalam penelitian ini, terdapat dua hipotesis tidak terbukti secara teori, sedangkan tiga hipotesis secara statistik terbukti secara teori. Berikut ini adalah interpretasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini dengan berdasarkan hasil pengolahan data, dan disesuaikan dengan hasil penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini.

5.2.1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja PNS menunjukkan nilai T_{Hitung} sebesar 1,661 dan nilai signifikansinya sebesar 0,101 . nilai tersebut lebih kecil dari nilai T_{tabel} yakni sebesar 1,993. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS yang berarti hipotesis pertama tidak diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak diterapkan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS. Perilaku kepemimpinan transformasional tidak perlu berlebihan dan memastikan agar para bawahan memahami peran mereka dengan jelas sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan, disamping itu konsep kepemimpinan yang diterapkan selama ini bukanlah konsep kepemimpinan transformasional, tetapi gaya kepemimpinan yang lain, faktor lain yang memungkinkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa adalah konsep gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah konsep gaya kepemimpinan yang baru bagi para pegawai sehingga menyulitkan bagi para responden untuk memberikan penilaian yang akurat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Vica Cahyaningsih (2018) tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja (intrinsik) dan kreativitas terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Jose Bobo (2019) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Intan Pariwara.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Jati Asmara dan A.A.G.P.Widanaputra (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi pada kinerja organisasi dengan motivasi kerja sebagai pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini tidak terbukti secara teori sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baskarada, et al, 2017:507) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penentu kinerja kerja Pegawai. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kondusif sekaligus mendukung peningkatan kinerja seseorang pegawai sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih produktif dan nyaman. Menurut Tondok dan Andarika (2011:37) ada hubungan yang signifikan dan berkorelasi positif antara gaya kepemimpinan berupa kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja kerja.

Namun berdasarkan hasil penelitian diatas sungguh bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Nazili (2012) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja sebagai variabel Interpening pada PT Garuda Indonesia Kota Semarang“ Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, Variabel Terikat : Kinerja Karyawan dan Variabel Interveningnya : Motivasi Kerja. Metode yang digunakan: Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim organisasi dengan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

pengaruh sebesar 90,4%, sedangkan 9,6% yang lain dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2.2. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Hasil pengujian Hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan iklim organisasi terhadap kinerja PNS menunjukkan nilai signifikan 0.000 dan nilai T_{hitung} sebesar 8,105. Nilai tersebut lebih besar dari nilai T_{tabel} yakni sebesar 1,993 . hasil tersebut menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS yang berarti Hipotesis ke dua diterima.

Iklim organisasi harus diciptakan sebaik mungkin dalam sebuah organisasi atau kantor, jika ingin pegawainya berkinerja baik. Firmansyah dan Santy (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan baik. Hubungan antar teman sejawat maupun antara atasan dan bawahan perlu mendapatkan perhatian dan dukungan ketika seorang pegawai bekerja. Iklim organisasi yang baik akan memungkinkan kinerja para pegawai menjadi tinggi.

5.2.3 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Hasil pengujian Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja PNS menunjukkan nilai signifikan 0.351 dan nilai T_{hitung} sebesar 0,939. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai T_{tabel} yakni sebesar 1,993 . hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

PNS yang berarti Hipotesis ke tiga tidak diterima atau ditolak . hasil tersebut menunjukkan bahwa PNS di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa meskipun memiliki motivasi kerja yang baik hal tersebut tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Faktor penyebab lain adalah pegawai sudah termotivasi dari dalam diri mereka untuk bekerja secara maksimal dengan penuh rasa pengabdian yang tinggi, karena berbagai pertimbangan bahwa dengan bekerja secara maksimal akan mendapatkan gaji/upah untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan dengan bekerja penuh pengabdian maka kita akan mendapatkan pahala yang lebih besar, disamping itu sesuai dengan komitmen yang dibuat dalam bentuk pernyataan yang timbul dari dalam diri untuk menjadi abdi negara yang bekerja dengan tulus, memberikan pelayanan yang prima dan penuh pengabdian.

Motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya, karena motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya

Kebutuhan pegawai akan prestasi, kompensasi atau insentif dan kerjasama dalam berbagai persaingan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS. Tetapi lebih dari itu para pegawai termotivasi dengan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif

Ridwan (2002:34) mengatakan bahwa teori motivasi mempunyai dua variabel yaitu Motif, harapan dan insentif. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Harapan adalah suatu kesempatan

yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Insentif adalah memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Menurut Herzberg dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:p.93) Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa Kinerja akan melampaui harapan Kinerja kerja mereka. Pegawai yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri Pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik ADA Plastik yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dimas Rizky Akbar (2014) dengan judul pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PNS di lingkungan kecamatan Tambaksari Surabaya. Menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Motivasi belum terbukti menjadi tolak ukur yang dapat menentukan perubahan kinerja secara signifikan.

Sedangkan Penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana dan Made Subudi (2015) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil di sekolah tinggi parawisata nusa dua bali. Yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil'

Maramis (2013) Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Metode penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh St.Sukmawati.S dengan judul Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda kota makassar menjunjukkan bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

5.2.4.Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

Dalam penelitian ini, hasil uji F pada pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada

Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa, hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (101,425) lebih besar dari F_{tabel} (2,73) dan nilai signifikan (0,000) < dari 0,05 yang berarti H_0 di tolak dan H_a diterima. Variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja PNS.

Nilai koefisien determinasi (R_{square}) diperoleh sebesar 0,811% atau 81,1% yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja PNS Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa sebesar 81,1% sedangkan sisanya yaitu sebanyak 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dihasilkan pada penelitian ini sebagai berikut;

- 6.1.1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat
- 6.1.2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat
- 6.1.3 Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat
- 6.1.4 Hasil pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, Iklim organisasi dan motivasi kerja sesara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa

6.2. Saran

Berdasarkan hasil-hasil pengujian pada variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa maka terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai berikut :

- 6.2.1 Pihak Pimpinan harus terus menerus meningkatkan komitmen organisasional terhadap para pegawai. Berdasarkan data dari kuisisioner hal yang mendesak yang perlu ditingkatkan adalah memberi pujian, perhatian dan juga arahan kepada bawahan dalam bekerja.
- 6.2.2. Pihak pimpinan harus secara terus menerus perlu meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Dari data yang diperoleh dari kuisisioner hal yang paling mendesak yang perlu dilakukan adalah pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan untuk menunjang pengembangan karier dan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik diberikan penghargaan khusus

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama.Sugiama, A. G. (2008). *Metode Riset Bisnis danManajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Alwi dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber DayaManusia*
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.
- Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*
- Andrew Achenbaum, W., 2014. Robert N. Butler, MD (January 21, 1927–July 4, 2010): Visionary Leader. *Internationa Journal The Gerontologist*. 54(1): pp: 7-12
- Ana dan Setyadi. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management*.Anoraga
- Apriyanto, Wawan. (2015) pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan riset manajemen Vol 4 No 11*
- Affandi.2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori , konsep, indikator,* Penerbit Zanafa, Jakarta
- Bass,B,M, dan Avolio,B,J (2003). *MLQ : Multifactor Leadership Questionnaire : Technical Report, Leader Form, Rater and scoring key for MLQ (form 5x-short)* CA.Redwood City : Mind Garden
- Chaudhry. 2012. The impact of transformational and transactional leadership styles on the motivation of employees in Pakistan.Chuck
- Douglas Archbald, Ph.D., 2013. Vision and Leadership: Problem-based Learning as a Teaching Tool. *Journal of Leadership Education*. 12(2): pp: 136-147

- Edwards, G & Gill,R. (2012) Transformasional Leadership Across hierarchical levels in UK Manufacturing organizations, *Leadership & Organization Development Journal*.Vol 33 Iss 1 pp 25-50.
- Fahmi, Irham.2015. *Manajemen Kinerja teori dan aplikasinya*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Fahmi,Irham. 2016. *Manajemen Kinerja teori dan aplikasinya*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Firmansyah, M.I & Santy, R.D (2011) Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah, unikom*. Vol 6 No.2 Hal 225-232.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kedua*.Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali,Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*.Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair,Joseph E, Jr et a. 2014. *A Primer on Partial least squares Structural equation modeeling (PLS-SEM)* SAGE Publications, Inc. California.USA.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT Bumi Aksara
- Hanaysha, J.(2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment.*Procedia-Social and Behavioral Sciences*,229, 298-306
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hamid, N. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 845-851.

- Jayaweera, T. (2015). Impact of WorkEnvironmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 3, 271-278
- Jackson, schuler, Werner, (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat
- K. A. S., 2014. Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference. *Journal Global Business, Economics, Finance and Banking*. 3(2): pp: 1-10
- Maulizar, M,Y, (2012) Pengaruh Kepemimpinan Transaksi dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1) : H : 1-13
- Magdalena, Corry. Dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. *HUMAN FALAH : Volume 3 No. 1 Januari-Juni 2016*.
- Mondiani.J.2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Muttaqijn, M. Imam., 2016. Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Kontigensi*. 4(2): h: 136-144
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Penerbit PT Alfabeta.
- Mamik, (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja. Halaman 55
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya
- Malik, M. I., Ahmad, A., Gomez, S. F., & Ali, M. (2011, December 28). A Study of WorkEnvironment and Employees' Performancein Pakistan. *African Journal of BusinessManagement*, 5(34), 13227-13232.
- Nainggolan,H. (2012). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*

- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36-43
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Priyatno, 2010. Teknik Mudah dan Cepat melakukan analisis data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta:Gava Media.
- Potu,Aurelia.(2013). Kepemimpinan,Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.*Jurnal EMBA*Vol.1 No.4, Hal.1208-1218
- Robbin, S.P. & Judge , T.A.2015. Perilaku Organisasi, Jakarta.Salemba Empat.
- Robbins, Stephen.P.2010. Perilaku Organisasional, Jilid I dan II Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2012) *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey:Pearson Education.
- R.Taguiri and G Litwin, edt,1968. *Organizational climate : Exploration of concept* Boston. Harvard University Press.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction.*Procedia Economics and Finance* 23, 717-725.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017) , *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* Edisi, 6 Buku 1 , Cetakan kedua Salemba Empat . Jakarta Selatan 12610
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017) , *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* Edisi, 6 Buku 2 , Salemba Empat . Jakarta Selatan 12610
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.Bandung: Alfabeta.

- Siagian. S.P. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima) Jakarta:Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian KUantitatif dan Kualitatif dan R& D Alfabet. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiono, (2012) Metode Penelitian Bisnis, Jakarta:Alfabeta.
- Sri Junaidi dan Maryono, 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pustakawan Universitas Gajah Mada, Jurnal Sangkala, Volume 12.
- Sinamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta. Edisi Ketiga, cetakan Pertama Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Stepen P Robbins dan Timothy A Judge, 2009. Perilaku Organisasi, Jakarta:Salemba Empat.
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2012 manajemen Sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Edisi revisi Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber DayaManusia. Bandung:
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. (2012). Aplikasi SPSS untuk SmartRiset. Bandung Alfabeta.
- Susetyo, B. (2012). Statistika Untuk AnalisisData Penelitian. Bandung: Refika Aditama.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015).Effectof Workplace Environment on thePerformanceof Commercial BanksEmployees in Nakuru Town. InternationalJournalof Managerial Studies andResearch, 76-89.

- Taniredja, Tukiran, & Hidayati M. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Taiwo, A.S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management* 4 (3), 299-307
- Wirawan, Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)* Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Rajawali Pers
- Wijono, sutarto. *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Prenadamedia group, Jakarta
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Widiasworo, L. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Indonesia
- .Yulk, Garry, 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks
- .
- Youke A Supit, Chriswardani Suryawati, Ayun Sriatmi. 2015. *Dampak Pergantian Pemimpin terhadap Situasi Kerja Dinas Kesehatan Kota Jayapura Provinsi Papua*.
- .
- .
- .



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 173/PPS/STIE-NI/II/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 3 Februari 2021

Kepada Yth. :
Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
Di-
Mamasa

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Yustianus**
NIM : 2018MM21742
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat.

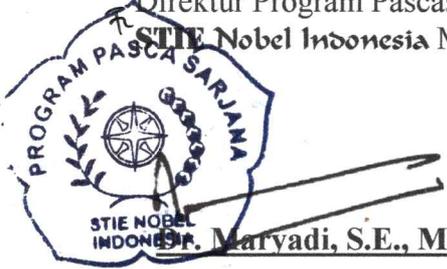
Komisi Pembimbing : 1. Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si.
2. Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan Februari – Maret 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN MAMASA
DINAS PERTANIAN

Jln POROS MAMASA KM 1.5 BUNTU KASISI TLP/FAX : 0426 2841057

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : / /Distan-Luh/II/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat memberikan izin penelitian kepada :

Nama Peneliti : YUSTIANUS, SP
NIM : 2018 MM 21742
Alamat Peneliti : Desa Malabo Kecamatan Tandukkalua'
Nama Penanggungjawab : 1. Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si
2. Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E.,M.M
Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat
Lama Penelitian : Selama Bulan Februari – Maret 2021
Status Penelitian : Perorangan

Demikian Surat Izin penelitian ini dibuat dan diberikan untuk dijadikan bahan sebagaimana mestinya



Dikeluarkan di Mamasa
Pada Tanggal 02 Februari 2021
Kepala Dinas

MENTON, SP. M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19650905 199403 1 014

Tembusan : 1. Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa
2. . Pertiinggal



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.280/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : YUSTIANUS

NIM : 2018MM21742

Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

Alamat/No.Hp : 085215111010

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 1 Maret 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarni Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

DATA RESPONDEN

NO	NAMA RESPONDEN	JENIS KELAMIN	STATUS KEPEGAWAIAN	JABATAN	MASA KERJA	UMUR	PENDIDIKAN
1	BERNARD, SP	L	PNS	Sekretaris Dinas	15	56	S1
2	JOSEPHIN MEITY SP, MP	P	PNS	Kasubag	12	47	S2
3	YOHANIS	L	PNS	Kasubag	23	52	S1
4	SRI RAHAYU NINGSIH	P	PNS	Kasubag	14	50	S1
5	YAVID YAHYUL	L	PNS	Bendahara	14	38	S1
6	NUR DEWI SARTIKA	P	PNS	STAF	12	39	S1
7	GENIE PERRIS	P	PNS	STAF	7	40	S1
8	SARCE	P	PNS	STAF	7	38	S1
9	FRANS MASSA	L	PNS	STAF	12	48	S1
10	MAY SUZANTY	P	PNS	STAF	14	48	SPP
11	LAMBERTUS	L	PNS	STAF	14	46	SPP
12	PAILLIN	L	PNS	STAF	13	42	SPP
13	YETTI KURNIATY	P	PNS	STAF	11	36	S1
14	LENNI DEMIANUS	P	PNS	STAF	11	36	SPP
15	MIKALE KOLIN	L	PNS	STAF	6	52	S1
16	RISAL	L	PNS	Kabid	18	45	S1
17	BARTOLOMIUS	L	PNS	Kasie	12	46	S2
18	YUSTUS ADI	L	PNS	Kasie	14	45	S1
19	AKHIRUDDIN, T, SH	L	PNS	Kasie	11	37	S1
20	HERRY SULISTIO	L	PNS	STAF	10	34	S1
21	MARIA OCTAPIANE	P	PNS	STAF	6	30	S1
22	ALEXANDER	L	PNS	STAF	6	39	S1
23	JONI	L	PNS	STAF	13	45	SPP
24	ENDANG PUSPITA	P	PNS	STAF	9	35	SPP
25	MUH. NAJIB	L	PNS	Kabid	35	58	S1
26	NURBADRI	P	PNS	Kasie	18	52	S1
27	YOAP	L	PNS	Kasie	10	47	S1
28	ARIS BONGGASILOMBA	L	PNS	Kabid	15	49	S1
29	LUSIANTI ENDANGSARY	P	PNS	Kasie	15	48	S1
30	MARLIN PATTANG	P	PNS	Kasie	15	43	S1
31	ROSINA RUNA	P	PNS	Kasie	15	36	S1
32	MURNIANTO	L	PNS	Kabid	30	58	S1
33	RICHARDSON	L	PNS	Kasie	15	53	S1
34	SRIGUSANTI	P	PNS	Kasie	13	41	S1
35	DEMMALEWA	L	PNS	STAF	24	50	S1
36	DEFRIANTY	P	PNS	STAF	6	34	S1
37	ADNAN	L	PNS	Kabid	13	43	S2
38	PONGGALUNGGU	L	PNS	Kasie	34	57	S1
39	IMANUEL	L	PNS	Kasie	13	47	S1
40	ALEXANDER BAKKE	L	PNS	Kasie	12	48	S1
41	ARRUAN MUSU	P	PNS	STAF	13	45	D3
42	SELFINUS	L	PNS	Kabid	12	51	S1
43	MAGDALENA	P	PNS	Kasie	12	47	S1
44	SERLI	P	PNS	STAF	12	42	S1
45	FRANSISKUS RUDI	L	PNS	STAF	11	41	S1
46	ARRUAN BALO	L	PNS	STAF	13	46	S1
47	REDI	L	PNS	STAF	13	44	S1
48	YOHANIS	L	PNS	STAF	14	50	SPP
49	NATANIEL	L	PNS	STAF	6	37	SPP
50	DEMMALONA	L	PNS	STAF	6	36	SPP

DATA RESPONDEN

NO	NAMA RESPONDEN	JENIS KELAMIN	STATUS KEPEGAWAIAN	JABATAN	MASA KERJA	UMUR	PENDIDIKAN
51	BENYAMIN	L	PNS	PENYULUH	32	57	S1
52	YOHANIS	L	PNS	PENYULUH	11	37	S1
53	JARCE	P	PNS	PENYULUH	13	36	S1
54	NURHAEJA	P	PNS	PENYULUH	12	46	S1
55	METY YUSUF	P	PNS	PENYULUH	10	42	S1
56	YOHOSUA	L	PNS	PENYULUH	14	51	S1
57	KURNIA	P	PNS	PENYULUH	11	46	S1
58	YERMIA BULISSAK	L	PNS	PENYULUH	6	54	S1
59	BERNADUS	L	PNS	PENYULUH	12	54	SPP
60	DEMIANUS	L	PNS	PENYULUH	6	54	SPP
61	RUDI	L	PNS	PENYULUH	14	46	S1
62	ANDARIAS	L	PNS	PENYULUH	14	25	S1
63	EDVALDO	L	PNS	PENYULUH	14	51	S1
64	CRISTIAN	L	PNS	PENYULUH	13	50	S1
65	NATANIEL	L	PNS	PENYULUH	12	51	S1
66	LEWI MA NGGUALI	L	PNS	PENYULUH	12	46	S1
67	IMANUEL	L	PNS	PENYULUH	12	46	S1
68	NIA ARIFAH IKTIAR	P	PNS	PENYULUH	6	33	S1
69	DIAN PITALESTARI	P	PNS	PENYULUH	6	32	S1
70	ARNOLD	L	PNS	PENYULUH	14	56	S1
71	SURIATY S	P	PNS	PENYULUH	6	44	S1
72	MUH MAKMUR	L	PNS	PENYULUH	6	39	D3
73	NELCE	P	PNS	PENYULUH	13	41	S1
74	HARUN DEMMANGNGIRIP	L	PNS	PENYULUH	12	53	SPP
75	LEVINUS	L	PNS	PENYULUH	12	55	SPP

JENIS KELAMIM

LAKI-LAKI	48
PEREMPUAN	27
JUMLAH	75

UMUR

<33	4
34-39	16
40-49	32
> 50	23
JUMLAH	75

MASA KERJA

6-10 TAHUN	18
11-15 TAHUN	49
16-20 TAHUN	2
>20 TAHUN	6
JUMLAH	75

PENDIDIKAN

SMA SEDERAJAT	13
D3	1
S1	58
S2	3
JUMLAH	75

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM
ORGANISAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PNS
PADA KANTOR DINAS PERTANIAN KABUPATEN MAMASA
PROVINSI SULAWESI BARAT

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon diberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapat Bapak/ Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju (SS) : 5
Setuju (S) : 4
Netral (N) : 3
Tidak Setuju (TS) : 2
Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu

Identitas Responden

Nama Responden :Nomor

Usia :Tahun

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SEDERAJAT D1 D2 D3
 S1 S2

Jabatan :

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 6-10 Tahun 11-15 Tahun
 16-20 Tahun >20 Tahun

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan					
2	Pimpinan memiliki kemampuan menginspirasi pegawai untuk bekerja lebih efektif					
3	Pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi selalu berpijak pada permasalahan yang lalu sebagai pembanding guna meningkatkan kinerja pegawai.					
4	Pimpinan memperhatikan ketersediaan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan bawahan					

2. Variabel Iklim Organisasi

No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pegawai bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
3	Pegawai mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
4	Dalam kantor, kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan					

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai diberikan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan dan jabatannya					
2	Pegawai menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang dihasilkan					
3	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan untuk menunjang pengembangan karier					
4	Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mendapat penghargaan khusus					

4. Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator Variabel	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai teliti dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume yang ditetapkan					
3	Pegawai menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja					
4	Pegawai dalam setiap bidang mampu bekerja sama dengan pegawai dalam bidang yang lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan mutu yang diharapkan					

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.227$)**
 - 1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Transformasional (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.187	.773**	.690**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.109	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.187	1	.127	.044	.396**
	Sig. (2-tailed)	.109		.277	.707	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.773**	.127	1	.572**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.277		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.690**	.044	.572**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.707	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pearson Correlation	.897**	.396**	.850**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- 2. VALIDITAS IKLIM ORGANISASI**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Iklm Organisasi (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.435**	.418**	.486**	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.435**	1	.528**	.497**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.418**	.528**	1	.530**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.486**	.497**	.530**	1	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Iklm Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.719**	.799**	.796**	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Motivasi Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.306**	.249*	.331**	.682**
	Sig. (2-tailed)		.008	.031	.004	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.306**	1	.280*	.165	.630**
	Sig. (2-tailed)	.008		.015	.158	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.249*	.280*	1	.304**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.031	.015		.008	.000
	N	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.331**	.165	.304**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.004	.158	.008		.000
	N	75	75	75	75	75
Motivasi Kerja (X3)	Pearson Correlation	.682**	.630**	.709**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. VALIDITAS KINERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.596**	.572**	.392**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	.596**	1	.531**	.236*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.041	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	.572**	.531**	1	.431**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	.392**	.236*	.431**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001	.041	.000		.000
	N	75	75	75	75	75
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.808**	.793**	.842**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	4

RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.598	4

RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
 - 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur yang dijadikan sampel penelitian. Adapun deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia akan disajikan dalam tabel berikut ini :

- 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

Variabel Kepemimpinan transformasional

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	22	29.3	29.3	29.3
SS	53	70.7	70.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	18	24.0	24.0	24.0
SS	57	76.0	76.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	4.0	4.0	4.0
S	22	29.3	29.3	33.3
SS	50	66.7	66.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	5.3	5.3	5.3
S	26	34.7	34.7	40.0
SS	45	60.0	60.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Variabel iklim organisasi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	1.3	1.3	1.3
S	28	37.3	37.3	38.7
SS	46	61.3	61.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	9.3	9.3	9.3
S	31	41.3	41.3	50.7
SS	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	6.7	6.7	6.7
S	30	40.0	40.0	46.7
SS	40	53.3	53.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	9.3	9.3	9.3
S	33	44.0	44.0	53.3
SS	35	46.7	46.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Variabel Motivasi kerja

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	12.0	12.0	12.0
	S	45	60.0	60.0	72.0
	SS	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	28	37.3	37.3	37.3
	S	41	54.7	54.7	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	32	42.7	42.7	42.7
	S	31	41.3	41.3	84.0
	SS	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	38	50.7	50.7	50.7
	S	30	40.0	40.0	90.7
	SS	7	9.3	9.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	27	36.0	36.0	36.0
	SS	48	64.0	64.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	10.7	10.7	10.7
	S	27	36.0	36.0	46.7
	SS	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	12.0	12.0	12.0
	S	32	42.7	42.7	54.7
	SS	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	2.7	2.7	2.7
	S	48	64.0	64.0	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Nilai Sig 0.890 > 0.05 Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.79875705
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.890

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS NILAI VIF < 10.00

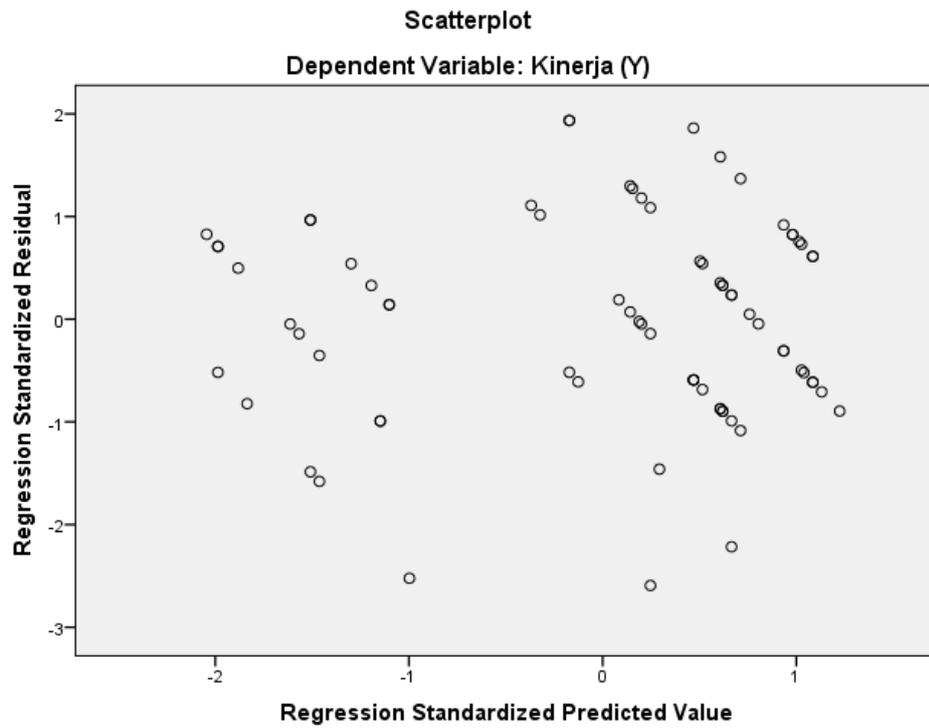
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.962	1.146		.839	.404		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.173	.104	.146	1.661	.101	.347	2.885
	Iklim Organisasi (X2)	.693	.086	.726	8.105	.000	.332	3.014
	Motivasi Kerja (X3)	.076	.081	.073	.939	.351	.439	2.280

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



UJI HIPOTESIS

1. UJI T $t_{hitung} > t_{tabel} = 1.993$

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = ADA PENGARUH

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	.962	1.146		.839		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.173	.104	.146	1.661	.101	.347
	Iklim Organisasi (X2)	.693	.086	.726	8.105	.000	.332
	Motivasi Kerja (X3)	.076	.081	.073	.939	.351	.439

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. **UJI F TABEL = 2.73**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.334	3	67.445	101.425	.000 ^b
	Residual	47.213	71	.665		
	Total	249.547	74			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2)

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Motivasi kerja → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 ^a	.811	.803	.815	1.594

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)