



Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

Fince Evilina Hesu Kambu¹, Asri², Haeranah³, Maria Yertas^{4*}

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

⁴ Manajemen, Universitas Caritas, Manokwari, Indonesia

E-mail: mariayertas@gmail.com

*Penulis korespondensi

Submitted: 11-03-2025	Review: 18-03-2025	Revision: 24-03-2025	Accepted: 02-04-2025
-----------------------	--------------------	----------------------	----------------------

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif data primer melalui penyebaran kuesioner terhadap 41 aparatur sipil negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Untuk mengukur pengaruh langsung variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan bantuan alat analisis menggunakan SPSS v.25, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (t hitung 2,695 > 2,030 dan nilai sig 0,000 < 0,05), Kompetensi (t hitung 5,724 > 2,030 dan nilai sig 0,001 < 0,05) dan Motivasi (t hitung 3,148 > 2,030 dan nilai sig 0,000 < 0,05) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian pengaruh secara simultan variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi dengan F hitung (14,194 > 3,181) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja aparatur sipil negara, Papua Barat

Abstract: This study aims to analyze the Influence of Leadership, Competence and Motivation on the Performance of State Civil Apparatus. This research approach uses a quantitative approach of primary data through the distribution of questionnaires to 41 state civil servants of the West Papua Provincial Food Security Office. To measure the direct influence of the variables of Leadership, Competence and Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus with the help of an analysis tool using SPSS v.25. The results of the study show that the variables of Leadership (t count 2,695 > 2,030 and sig value 0.000 < 0.05), Competence (t count 5,724 > 2,030 and sig value 0.001 < 0.05) and Motivation (t count 3,148 > 2,030 and sig value 0.000 < 0.05) have a positive and significant effect on the Performance of the State Civil Apparatus. The results of the study simultaneously influenced the variables of Leadership, Competence and Motivation with F count (14,194 > 3,181) on the Performance of the State Civil Apparatus Food Security in West Papua Province.

Keywords: Leadership, Competence, Motivation, Performance of state civil apparatus, West Papua

Email penulis 1: fincekambu@gmail.com

Email penulis 2: drasriwanwo01@gmail.com

Email penulis 3: ran090768@icloud.com

Email penulis 4: mariayertas@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi perhatian besar dalam administrasi publik, terutama karena ASN adalah ujung tombak dalam menjalankan berbagai kebijakan dan program yang langsung berdampak pada masyarakat. Organisasi yang berjalan dan dapat bertahan adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik (Irawan, Kusjono, & Suprianto, 2021).

Salah satu fenomena masalah yang diduga menyebabkan penurunan kinerja aparatur sipil negara adalah kepemimpinan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Rendahnya tingkat kehadiran pimpinan, sehingga kinerja pegawai berpengaruh pada instansi tersebut dalam mencapai target pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi juga menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai karena penempatan kerja pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut, sehingga motivasi pegawai menurun dan pekerjaan yang diberikan pimpinan pada pegawai tidak memuaskan sesuai dengan target dan kebijakan organisasi.

Hubungannya dengan pelaksanaan pembangunan ASN di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat, harus mampu meningkatkan kualitas kerja, dalam rangka mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas layanan masyarakat. Kinerja ASN merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah dan pelayanan publik yang optimal. Peningkatan kinerja ASN menjadi perhatian besar dalam administrasi publik, terutama karena ASN adalah ujung tombak dalam menjalankan berbagai kebijakan dan program yang langsung berdampak pada masyarakat (Ansori & Ali, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, agar pengelolaan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuannya, maka upaya yang dilakukan salah satunya memiliki *leader* yang baik. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk kualitas kinerja ASN. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan arahan yang jelas. Pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi pegawai cenderung mampu mendorong kinerja yang lebih tinggi (Sutoro, Mawardi & Sugiarti, 2020).

Selain itu kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi menjadi

fondasi dalam mencapai produktivitas yang optimal dan kualitas pelayanan yang memuaskan bagi publik (Yang, Hernawan, & Seran, 2020). ASN yang kompeten memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisiensi tinggi dan dengan kualitas sehingga memungkinkan ASN untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, memecahkan masalah dengan lebih baik, dan memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Earliyanti & Ardiansyah, 2021).

Motivasi juga memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja pegawai ASN. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih antusias, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka (Harefa & Telaumbanua, 2022). Ketika ASN memiliki motivasi yang tinggi, maka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja (Kusumayanti, Ratnasari & Hakim, 2020). Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruhnya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas ketahanan pangan provinsi Papua Barat.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan dan Kinerja pegawai ASN

Kepemimpinan memiliki peran dalam mengatur dan mengorganisir para pegawai dibawahnya agar dapat bekerja dengan baik. Sikap kepemimpinan yang baik juga memiliki peran bagi kinerja pegawai ASN. Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Zahratulfarhah, 2022).

Hasil penelitian Fazira & Mirani (2019) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai yang menyatakan bahwa hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Senada dengan Tatulus, Mandey, & Rares (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitar.

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

Kompetensi dan Kinerja pegawai ASN

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Bahwa kompetensi yang dimiliki setiap manusia telah menjadi karakteristik yang melekat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau kondisi. Kompetensi pegawai merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dapat mendorong kinerja yang optimal dalam setiap instansi atau organisasi

Hasil penelitian Rosmani & Hasrudy (2019) bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Aceh Tamiang. Serupa dengan hasil penelitian Mulia & Saputra (2021) membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. Begitu juga Fadly & Nuridin (2021) menunjukkan hasil yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry.

H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

Motivasi dan Kinerja pegawai ASN

Bahwa keefektifitasan motivasi kerja berpengaruh terhadap faktor internal dan eksternal yang membuat karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.

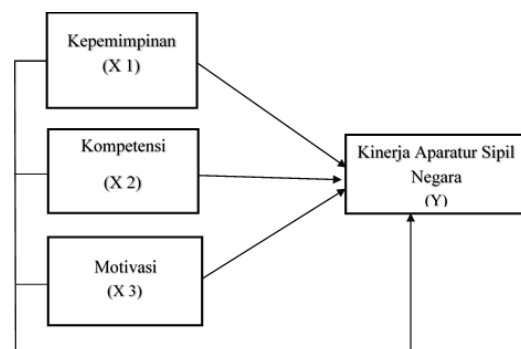
Hasil penelitian Kusumayanti et al (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Batam. Hasil

pengujian Josiah (2018) secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Korpri Provinsi Lampung.

H3: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

H4: Kepemimpinan, kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

Berdasarkan tinjauan literatur dan hubungan antar variabel maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber: hasil pemikiran penulis, 2024

Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif melalui survey dengan kuesioner skala 5 kepada responden sebanyak 41 pegawai negeri sipil Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Teknik purposive sampling salah satu teknik sampling dimana peneliti menentukan seluruh populasi menjadi sampel yang disebut sampel jenuh (Sugiyono, 2019).

Jenis data sekunder yang dikumpulkan berupa dokumen dan literatur serta data lainnya yang dapat menunjang penelitian. Teknik analisis menggunakan statistik inferensial yaitu statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan dari data yang tersedia. Untuk menguji data yang diperoleh maka digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS v.25 dan diuji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda. Untuk mengetahui hasil dan mendiskripsikan data-data yang tersedia maka digunakan uji hipotesis seperti uji parsial (uji t),

uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (uji R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah aparatur sipil negara Dinas Ketahanan Pangan yang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Papua Barat. Terdapat 4 karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan tabel *product moment pearson* untuk menentukan r-tabel yang dihitung menggunakan *degrees of freedom*, berikut tabel uji validitas dari setiap variabel :

Tabel 1 : Hasil uji validitas

Variabel	Indikator	Total Correl	r-tabel	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.781	0.3008	Valid
	X1.2	0.752	0.3008	Valid
	X1.3	0.839	0.3008	Valid
	X1.4	0.775	0.3008	Valid
	X1.5	0.618	0.3008	Valid
	X1.6	0.647	0.3008	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0.747	0.3008	Valid
	X2.2	0.798	0.3008	Valid
	X2.3	0.740	0.3008	Valid
	X2.4	0.810	0.3008	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.650	0.3008	Valid
	X3.2	0.605	0.3008	Valid
	X3.3	0.741	0.3008	Valid
	X3.4	0.822	0.3008	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.773	0.3008	Valid
	Y2	0.865	0.3008	Valid
	Y3	0.667	0.3008	Valid
	Y4	0.799	0.3008	Valid

sumber : data primer SPSS v.25

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas sebuah kuesioner digunakan nilai cronbach alpha diatas 0.600, berikut tabel uji reliabilitas dari setiap variabel :

Tabel 2 : Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	0.838	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.627	Reliabel
Motivasi (X3)	0.892	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.800	Reliabel

sumber : data primer SPSS v.25

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menguji data penelitian memiliki distribusi normal maka menggunakan metode normalitas *kolmogorov-smirnov test*, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05, berikut tabel uji normalitas:

Tabel 3 : Hasil uji normalitas

Unstandardized Residual		
N		41
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,21071375
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,039
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

sumber : data primer SPSS v.25

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yang diperoleh dari analisis SPSS. Nilai tolerance yang baik lebih besar dari 0.10 atau VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 4 : Hasil uji multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.348	2.874
Kompetensi (X2)	0.348	2.874
Motivasi (X3)	0.348	2.874

sumber : data primer SPSS v.25

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, berikut tabelnya :

Tabel 5 : Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	,605	,307		1,972	,052
X.1	-,002	,058	-,004	-,037	,970
X.2	-,095	,057	-,188	-1,660	,101
X.3	,068	,057	,088	,671	,573

sumber : data primer SPSS v.25

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$ dengan menggunakan SPSS v.15.

Tabel 6 : Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,464	1,916		3,373	,001
Kepemimpinan	,512	,190	,279	2,695	,009
Kompetensi	1,121	,196	,593	5,724	,000
Motivasi	,296	,836	,433	3,148	,000

sumber : data primer SPSS v.25

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai *t hit* sebesar 2,695 lebih besar dari nilai *t tab* sebesar 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,009 lebih kecil dari nilai 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Ada korelasi positif yang kuat antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik cenderung berhubungan dengan kinerja pegawai yang lebih baik. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Artinya, perubahan dalam kualitas kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara substansial.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja secara negatif. Oleh karena itu, pengembangan dan perbaikan kepemimpinan harus menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fazira & Mirani, (2019) yang membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. Serupa dengan hasil penelitian Kasino dan Indrayanti (2020) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai *t hit* sebesar 5,724 lebih besar dari nilai *t tab* 2,021 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

Hasil Analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja mereka. Semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik kinerja mereka. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi berkontribusi secara substansial terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Artinya, peningkatan dalam kompetensi pegawai dapat mempengaruhi peningkatan dalam kinerja mereka secara signifikan.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat perlu fokus pada pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Ini akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai harus mempertimbangkan aspek kompetensi. Penilaian terhadap kompetensi pegawai bisa menjadi salah satu kriteria penting dalam menilai kinerja mereka. Perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan harus mencakup strategi untuk meningkatkan kompetensi pegawai sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian Bukhari & Pasaribu, (2019). mengungkapkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. Hasil penelitian Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai *t hit* sebesar 3,148 lebih besar dari nilai *t tabel* 2,021 dan nilai signifikan yang

dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi dan Kinerja Pegawai. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi secara signifikan terhadap variasi dalam kinerja pegawai. Peningkatan motivasi dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi, dapat meningkatkan kinerja. Ini termasuk membangun hubungan yang positif antara pegawai dan manajer, serta menyediakan dukungan yang diperlukan.

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat perlu merancang dan menerapkan program-program yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ini bisa mencakup insentif finansial, pengakuan atas pencapaian, atau kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan motivasi pegawai merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi pendidikan.

Hasil penelitian Sembiring, hendri. (2020) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Hasil penelitian Yasa, (2018) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali.

Hasil Uji Simultan (uji f)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$ dengan menggunakan SPSS v.15.

Tabel 7 : Hasil uji simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.576	3	.788	14.194	.000 ^b
Residual	4.719	38	.056		
Total	6.295	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X.3, X.2, X.1

sumber : data primer SPSS v.15

Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai f hit sebesar 14,194 lebih besar dari nilai f tabel 3,161 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan, dan Motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis regresi berganda atau uji ANOVA menunjukkan bahwa ketiga variabel (Kompetensi, Kepemimpinan, dan Motivasi) secara simultan berkontribusi signifikan terhadap variasi dalam Kinerja Pegawai. Artinya, perubahan dalam satu atau lebih dari ketiga variabel ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan.

Dinas Pendidikan perlu mengadopsi pendekatan yang terintegrasi untuk meningkatkan ketiga faktor ini secara bersamaan. Ini termasuk pelatihan kompetensi, pengembangan keterampilan kepemimpinan, dan program motivasi. Fokus pada pengembangan kompetensi pegawai, peningkatan kualitas kepemimpinan, dan peningkatan motivasi harus menjadi bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Ini akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Evaluasi kinerja pegawai sebaiknya mempertimbangkan semua tiga faktor secara bersamaan. Strategi manajerial dan intervensi yang dirancang harus memperhatikan interaksi antara kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pendekatan yang menyeluruh dalam mengelola dan meningkatkan ketiga variabel ini sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan kesimpulan yaitu bahwa pada variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Dan Hasil penelitian variabel kompetensi menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Lalu pada variabel Motivasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil penelitian sesuai hipotesis.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian mulai dari waktu hingga keterbatasan responden dalam mengisi kuesioner sehingga diharapkan perbaikan pada penelitian selanjutnya. Adapun saran penelitian untuk Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat yaitu penilaian kinerja pegawai sebaiknya mempertimbangkan juga kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dapat memperbaiki hasil penilaian kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Agar Dinas Ketahanan Pangan memahami pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengoptimalkan hasil kerja di lingkungan kerja. Oleh karena itu, fokus pada peningkatan motivasi pegawai merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi pemerintah. Dinas Ketahanan Pangan perlu mengadopsi pendekatan yang terintegrasi untuk meningkatkan ketiga faktor ini secara bersamaan. Ini termasuk pelatihan kompetensi, pengembangan keterampilan kepemimpinan, dan program motivasi.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya.

Merekomendasikan Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Papua Barat untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi tersebut dan merancang intervensi yang efektif dalam pengembangan pegawai dan perbaikan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ansori, A., & Ali, H. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50-60.

Bukhari dan Pasaribu, E. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1):1-12

Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta. Jakarta

Earlyanti, N. I., & Ardiansyah, D. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota Reskrim Polres Blitar Kota dalam Pengamanan Pemilihan Gubernur Jawa Timur Tahun 2018. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 406-419.

Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.

George Terry R, (2013). *Prinsip Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi offset.

Handoko, Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2299-2309.

Hasibuan, Melayu SP., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.

Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.

- Kartasasmita, W. G., Maharani, A., & Noviyanti, M. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi dalam Pelayanan Ekspor dan Impor. *Syntax*, 3(5).
- Kasino dan Indrayanti, F. N. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *Jurnal Ecobisma*. 7(1):1-18.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Maharani, N. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk)* (Bachelor's thesis, Fakultas feb. uin jakarta).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 107-119.
- Miftah. Thoha, (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media
- Muizu, W. O. Z., Evita, S. N., & Suherman, D. (2016). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 172-182.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 4(2).
- Ridwansyah, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 47-65..
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Yunianto, A., & Yusuf, I. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Memperkuat Pengaruh Efikasi diri dan Motivasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 111-122.
- Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9, no. 3 (2020): 505-515.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sembiring, hendri. (2020). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan," no. 1: 14.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104-110.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Sutrisno, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah dinamika ekonomi dan bisnis*, 1(1).
- Tatulus, A., Mandey, J., & Rares, J. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor kecamatan tagulandang kabupaten sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.

- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46-52.
- Zahratulfarhah, Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, Asyhrafu, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130.