

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KOTA PASURUAN

¹Mega Saraswati Azizah, ¹Bambang Raditya Purnomo

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email : megasaraswatiiazizah@gmail.com, Bambang.raditya.purnomo@unitomo.ac.id

English Title: THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE COMPETENCIES IN THE DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND FOOD SECURITY OF PASURUAN CITY

Abstrak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, yang memiliki kewenangan untuk Pengelolaan Bidang Pertanian Tanaman Pangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial, serta dibahas secara deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode survei deskriptif dan survey eksplanatori. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit analisis para staf Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan sebanyak 80 orang pegawai. Hasil di dalam penelitian ini adalah Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kompetensi (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kompetensi (Z), Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kompetensi (Z) terhadap variabel kinerja pegawai hasil analisa diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (Z) mempunyai pengaruh terhadap Kompetensi (Z) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) melalui Kompetensi (Z) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja*

Abstract Pasuruan City Agriculture and Food Security Office, which has the authority for the Management of Food Crop Agriculture. The purpose of this study is to determine the effect of work competence and motivation on employee performance, both simultaneously and partially, and discussed descriptively. The methods used are descriptive survey methods and explanatory surveys. The type of investigation in this study is causality. The analysis unit of the staff of the Pasuruan City Agriculture and Food Security Office is 80 employees. The results in this study are Analysis of the influence of Leadership variables (X1) and Work Motivation (X2) on the variables of Competency (Z), from the results of the analysis obtained a significance value smaller than α (0.05), so that it can be concluded that Leadership (X1) and Work Motivation (X2) have an influence on Competence (Z), Analysis of the influence of Leadership variables (X1), Work Motivation (X2) and Competency variables (Z) on employee performance variables the results of the analysis obtained values significance is smaller than α (0.05), so it can be concluded that Leadership (X1) and Work

Motivation (X2) and Competence (Z) have an influence on Competence (Z) have an influence on employee performance variables. Leadership (X1) and Work Motivation (X2) through Competency (Z) have an influence on Employee Performance (Y) at the Pasuruan City Agriculture and Food Security Office.

Keywords: *Leadership, Competence, Employee Performance and Work Motivation*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang terjadi saat ini, tengah berkembang paradigma baru dalam pelaksanaan pemerintahan dengan mengakomodir tiga spirit penyelenggaraan pemerintahan. Ketiga spirit tersebut adalah: Pertama, spirit good government (pemerintahan yang baik), diantaranya dengan berpegang pada prinsip-prinsip transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas publik. Kedua, spirit otonomi daerah, dengan filosofisnya adalah melakukan pembagian kerja atau urusan yang menjadi kewenangan daerah dan dorongan untuk menumbuhkan daya saing daerah. Ketiga, spirit pemberdayaan masyarakat melalui pengaturan system atau proses yang memungkinkan masyarakat memiliki kemampuan untuk terlibat secara aktif, konstruktif dan bertanggung jawab.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pasuruan berupaya meningkatkan kemampuan pegawainya dalam melakukan proses kerja guna mewujudkan tujuan organisasi melalui visi maupun misi secara komprehensif, efektif dan efisien didukung oleh sebanyak 100 orang pegawai yang tentunya dengan latar belakang dan status kepegawaian ASN dan pegawai harian lepas.

Salah satu fenomena yang ada dilapangan berdasarkan hasil survey menunjukkan bahwa relatif masih banyak pegawai di lingkungan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan yang merasa kurang bergairah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat terlihat dari sering terlambatnya Pegawai masuk kantor, serta memberikan pelayanan yang belum sesuai dengan harapan, dan kinerja pegawai relatif masih dibawah target dan harapan organisasi, dimana para pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja.

Penurunan kinerja pegawai tersebut disebabkan oleh pegawai yang kurang memiliki kompetensi di bidangnya serta kurang memiliki jiwa berkompetisi/ bersaing secara jujur dan sportif dalam menjunjung tinggi etika profesi, hal ini dapat dilihat berdasarkan pendidikan para Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan.

Kompetensi juga bermakna karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge) serta atribut personal (personal attributes) lainnya yang mampu membedakan seorang yang perform dan tidak perform. Artinya, inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi ini harus senantiasa melekat dalam diri seorang pemimpin agar pimpinan dapat dengan mudah mengarahkan, memberi semangat atau motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi seorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Fenomena tersebut terlihat dari pegawai di tingkat pelaksana/staf kurang menguasai substansi pekerjaannya (bidang pemerintahan), dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa pegawai saja, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka saja yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, keterampilan dan kecakapan, sementara sebagian lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Padahal menurut Mathis & Jackson (2015:240) sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diantaranya mempunyai ciri: fokus terhadap pelanggan, berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif, memiliki pengalaman teknis, mampu beradaptasi. Hal lain yang dapat menunjukkan dugaan

rendahnya kompetensi pegawai adalah masih sulitnya diperoleh data yang up to date yang disebabkan kurang adaptif terhadap perubahan.

Rendahnya kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan selain karena masalah kompetensi, diduga pula karena masalah motivasi kerja. Kurangnya motivasi dari sebagian pegawai untuk memberi kontribusi bagi tercapainya tujuan merupakan hal yang sering dijumpai. Gibson et al., dalam Winardi (2014:28) menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan oleh proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja sumber daya manusia itu sendiri yang diartikan berbeda sesuai dengan tempat dan keadaan setiap orang.

Motivasi dimaksud sebagai dorongan dari atasan untuk menimbulkan semangat bekerja kepada para pegawai agar bekerja sepenuh hati, sehingga pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan tepat hasil dan tepat sasaran. Segi lain dari pentingnya motivasi ini untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi agar kinerja pegawai tumbuh dan mencapai sasaran maksimal. Kinerja pegawai dimaksud kemampuan pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan sasaran dan wewenang serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan aturan dan pedoman kerja yang telah disepakatinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan berhasil apabila memperhatikan motivasi bawahannya. Sebagai manusia biasa yang bekerja dan mengabdikan dirinya pada organisasi, penyuluh juga perlu diperhatikan kebutuhan yang datang dari keinginan mereka sendiri. Secara tidak langsung, kondisi tersebut akan membuat penyuluh pertanian menjadi semakin bersemangat bekerja dan lebih efektif lagi dalam meningkatkan kinerjanya bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Kelancaran pencapaian tujuan organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Ketika sumber daya yang ada di dalam organisasi berkualitas atau mempunyai kemampuan yang tinggi maka akan semakin mempercepat organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut maka sumber daya yang ada di dalam organisasi harus dikelola dengan sebaik-baiknya karena disadari atau tidak, sumber daya manusia tetap memegang peranan utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan mampu meningkat mana kala berada di dalam suasana organisasi yang kondusif yang memungkinkan semua personil ada di dalamnya berkembang dengan pesat. Kondusifnya personil yang ada di dalam organisasi salah satunya tergantung bagaimana seorang pimpinan mengakomodasi setiap kepentingan atau kebutuhan para pegawai atau personil yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan pimpinan yang mempunyai dedikasi yang tinggi yang mengkontribusikan seluruh kemampuan untuk kemajuan organisasi dan kemajuan para pegawai, atau dengan kata lain organisasi membutuhkan pimpinan yang mempunyai kompetensi tinggi dalam mengelola dan mengarahkan organisasi dan para pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah 1. untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kompetensi; 2. untuk mengetahui dan menganalisa apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kompetensi; 3. untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai; 4. untuk mengetahui dan menganalisa apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai; 5. untuk mengetahui dan menganalisa apakah kompetensi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kompetensi; 6. untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi; 7. untuk mengetahui dan menganalisa apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh seorang pemimpin kepada anggotanya dan harus memperhatikan pentingnya proses komunikasi dimana kejelasan dan

keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku pengikutnya, serta memfokuskan pada tujuan yang dicapai. Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi anggotanya agar mau bekerja secara sukarela untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama (Suwanto dan Priansa, 2015:141). Indrasari (2020:59-69) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi pegawai.

Indikator-indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Memberi contoh yang tepat
- b. Membina di lapangan
- c. Menentukan arah organisasi
- d. Memberi sistem penilaian
- e. Memperhatikan sarana dan prasarana

Kinerja Pegawai

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/tampilan kerja. Dengan demikian kinerja meliputi prestasi apa yang diperoleh pegawai, bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya, apa yang telah dicapai oleh pegawai dan apa yang telah dihasilkan oleh pegawai tersebut (Sedarmayanti, 2017: 52) sedangkan Suprihanto (2013:7) mendefinisikan Kinerja sebagai pelaksanaan kerja atau prestasi kerja. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Indikator Kinerja Pegawai ini diukur dari :

- a. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang telah ditentukan
- b. Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan
- c. Kualitas kerja yang dicapai
- d. Pengetahuan yang dimiliki mengenai pekerjaan
- e. Gagasan/ide yang dimunculkan
- f. Kerjasama dengan orang lain
- g. Kehadiran
- h. Penyelesaian kerja
- i. Semangat untuk menyelesaikan tugas baru
- j. Kepribadian
- k. Keramahan
- l. Integritas Pribadi

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan efektivitas atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaannya Boyatzis dalam Hertton (2013:308) sedangkan Davis (2015:299) mengemukakan kompetensi adalah cerminan dari keterampilan dan pengetahuan seseorang, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang banyak dibutuhkan oleh dunia usaha melalui penurunan biaya serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan dengan biaya yang lebih rendah/*more for less*.

Indikator dalam mengukur Kompetensi :

1. Kemampuan menerapkan ilmu, keahlian dan keterampilan karier
2. Kemampuan bekerja, karena ingin mengaktualisasikan diri
3. Menanggapi segala situasi
4. Menanggapi semua informasi yang diterima
5. Sistem nilai yang berlaku
6. Kemampuan yang dimiliki
7. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas
8. Rasa tanggung jawab
9. Kemampuan dalam meraih target
10. Keseriusan menghadapi tantangan

11. Keseriusan terhadap masalah kualitas kualitas hasil kerja

Motivasi Kerja

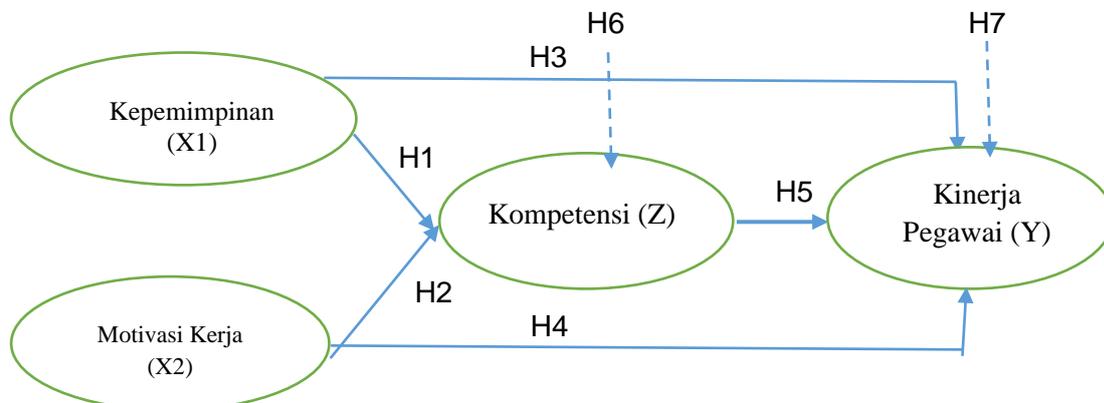
Menurut Newstrom & Davis (2014:251) seseorang yang termotivasi dalam bekerja adalah seseorang yang melihat bahwa pekerjaannya adalah membantu mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Sedangkan Mangkunegara (2015:103), bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah seseorang yang secara terus menerus mencoba melakukan hal terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi Kerja yang diukur dengan kuesioner yang menentukan fakta sebagai berikut

1. Alasan-alasan kebutuhan ekonomis
2. Kemudahan untuk mendapat kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan
3. Alasan-alasan atas pengakuan diri sebagai manusia
4. Alasan untuk menyalurkan/ mendayagunakan kemampuan diri sebagai manusia
5. Adanya pemimpin yang baik
6. Adanya pengakuan yang tidak di beda-bedakan
7. Adanya keamanan dan keselamatan kerja
8. Adanya penghargaan diri ndari atasan atas prestasi kerja
9. Tidak ada rasa takut di pecat dari pekerjaan
10. Gaji yang pantas
11. Jaminan kesehatan
12. Pemberian tunjangan
13. Pemberian bonus
14. Jaminan hari tua

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi hubungan antara variable independen (X), dependen (Y) dan intervening (Z). Variabel independen (X) penelitian ialah kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variable dependen (Y) ialah kinerja pegawai dan variabel intervening (Z) ialah kompetensi.



Gambar . Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> : Pengaruh Langsung

- - - - -> : Pengaruh Melalui

Hipotesis Penelitian

Hipotesa penelitian ini adalah

- H1 : Diduga bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kompetensi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan
- H2 : Diduga bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kompetensi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan
- H3 : Diduga bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan
- H4 : Diduga bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan
- H5 : Diduga bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kompetensi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan
- H6 : Diduga bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan
- H7 : Diduga bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian memakai 4 variabel, antara lain variabel independen, intervening dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:69), Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi atau variable penyebab perubahan/timbulnya variabel dependen. Variabel dependen ialah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, dikarenakan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:70). Variabel intervening ialah variabel yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dan terikat serta menjadi hubungan tidak langsung. Variabel pada penelitian ini yaitu:

- a. Variabel independen meliputi kepemimpinan dan motivasi kerja
- b. Variabel intervening meliputi kompetensi
- c. Variabel dependen meliputi kinerja pegawai

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan yang berjumlah 100 orang. Untuk memilih responden, maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling (Sampel Acak Sederhana)* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di populasi tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data kuantitatif. Data kuantitatif ialah jenis data penelitian yang memanfaatkan alat uji statistik untuk pengujian hipotesis, yang dapat langsung dihitung atau diukur dengan menyertakan informasi atau interpretasi yang disajikan dalam bentuk bilangan atau angka. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data melalui interview dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Metode Analisis

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Partial Least Square (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian Instrumen atau alat pengumpul data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen Penelitian adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengelola, dan menginterpretasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama. Instrumen penelitian dirancang untuk satu tujuan dan tidak bisa digunakan pada penelitian yang lain. Di dalam Uji instrumen penelitian ini digunakan 2 uji yaitu :

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hasil (*Corrected item total correlation*) dengan r tabel dimana jika :

- r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut Valid.
- r hasil negative dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Dari persyaratan tersebut diatas, dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas

Variabel	Kepemimpinan (X ₁)	Motivasi (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (Z)	Keterangan
X1-1	0,703				Valid
X1-2	0,650				Valid
X1-3	0,745				Valid
X1-4	0,860				Valid
X1-5	0,816				Valid
X1-6	0,518				Valid
X1-7	0,590				Valid
X1-8	0,551				Valid
X1-9	0,524				Valid
X1-10	0,607				Valid
X2-1		9	0,32		Valid
X2-2		0	0,32		Valid
X2-3		5	0,46		Valid
X2-4		8	0,46		Valid
X2-5		4	0,59		Valid
X2-6		9	0,32		Valid
X2-7		3	0,32		Valid
X2-8		1	0,38		Valid
X2-9		7	0,51		Valid

X2-10		1	0,37			Valid	
X2-11		5	0,32			Valid	
X2-12		6	0,42			Valid	
X2-13		9	0,31			Valid	
X2-14		9	0,30			Valid	
Y1-1				0	0,70	Valid	
Y1-2				8	0,85	Valid	
Y1-3				4	0,66	Valid	
Y1-4				8	0,62	Valid	
Y1-5				1	0,71	Valid	
Y1-6				4	0,67	Valid	
Y1-7				9	0,80	Valid	
Y1-8				9	0,52	Valid	
Y1-9				3	0,73	Valid	
Y1-10				1	0,64	Valid	
Y1-11				6	0,61	Valid	
Y1-12				5	0,67	Valid	
Y1-13				4	0,75	Valid	
Y1-14				7	0,43	Valid	
Z1-1					0	0,57	Valid
Z1-2					0	0,54	Valid
Z1-3					3	0,71	Valid
Z1-4					6	0,74	Valid
Z1-5					3	0,45	Valid
Z1-6					9	0,74	Valid
Z1-7					0	0,48	Valid
Z1-8					5	0,61	Valid

Z1-9				7	0,60	Valid
Z1-10				8	0,50	Valid
Z1-11				0	0,49	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa r hasil (*Corrected Item – total Correlation*) lebih besar dari r tabel 0.2407. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompetensi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan *Alpha* (*Cronbach's Alpha*) dengan r tabel dimana jika :

- r Alpha positif (*Cronbach's Alpha*) dan r Alpha > r tabel, maka variabel tersebut Reliabel.
- r Alpha negatif (*Cronbach's Alpha*) dan r Alpha < r tabel maka variabel tersebut tidak Reliabel.

Dari persyaratan tersebut diatas, dengan menggunakan *Software SPSS* didapat hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,903	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,663	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,929	Reliabel
Kompetensi (Z)	0,876	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,903, Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.663, Kompetensi (Z) sebesar 0,876 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.929. Karena r alpha > dari t tabel 0.2407 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Analisa Model dan Pembuktian Hipotesa

Secara prinsip analisis jalur serupa dengan analisis regresi pada umumnya. Hanya saja dalam analisis jalur pola hubungan antar variabel ditambahkan dengan adanya efek moderating dari satu variabel untuk menyebabkan variabel lainnya. Karena sebab ini lah, dalam analisis jalur dikenal 2 (dua) macam pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (X) yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sebelum kita menguraikan analisis path pada SPSS, ada baiknya kita mengenal lebih terkait apa itu analisis path dan asumsi apa saja yang ada didalamnya.

1. Menghitung Koefisien Jalur I

Pada tahap ini akan menghitung koefisien jalur Model I. Hasil analisa data dengan menggunakan *software SPSS 22* di dapat hasil model regresi yang I sebagai berikut :

Koefisiensi Determinasi Model I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.509	9.488		5.745	.000
Kepemimpinan	.599	.147	.479	2.407	.005
Motivasi	.547	.162	.208	2.010	.003

a. Dependent Variable: Kompensasi

Koefisien model I mengaju pada hasil analisa regresi model satu pada bagian coefficient pada tabel 4.11 tersebut diatas dapat di ketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan (X1) di dapat sig 0,000 dan variabel Motivasi (X2) di peroleh sig sebesar 0,003. Dari hasil uji tersebut kedua variabel bebas mendapatkan nilai sig lebih kecil dari α ($5\%=0,05$) maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kompetensi (Z).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kompetensi (Z). Dapat dilihat dari hasil analisa dengan menggunakan *software SPSS* pada tabel 4.12.

Tabel Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.693	.577	1.17548	.939

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kompensasi

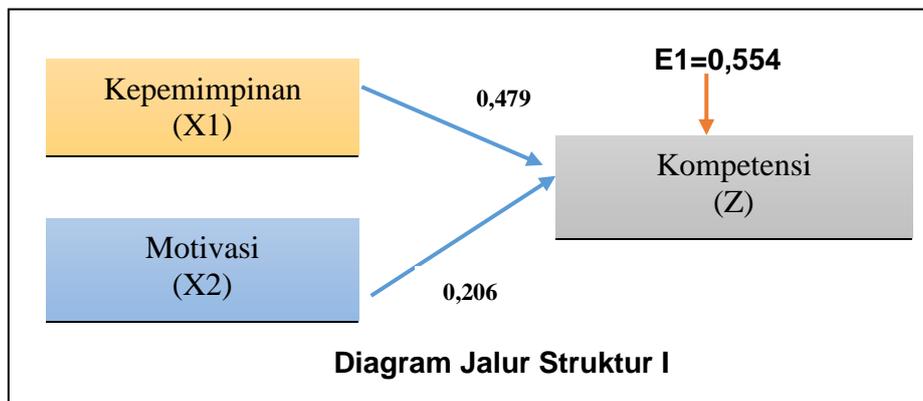
Dari hasil analisa pada table 4.12 di dapat R² atau R square sebesar 0,693, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kompetensi (Z) sebesar 69,3 %. Sedangkan sisanya 30,7 % di pengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak di bahas/dimasukkan dalam penelitian ini.

Sementara itu untuk menentukan seberapa besar e1 di dalam model ini dapat di cari dengan rumus :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,693}$$

$$= 0,554$$

Dari hasil perhitungan tersebut di dapat model jalur struktur I sebagai berikut :



2. Menghitung Koefisien Jalur II

Hasil analisa data dengan menggunakan *software SPSS 22* di dapat hasil model regresi yang ke II sebagai berikut :

Koefisien Determinasi Model II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	23.914	12.697		1.883	.063
	Kompensasi	.769	.128	.123	6.024	.000
	Kepemimpinan	.296	.165	.173	3.798	.014
	Motivasi	.133	.183	.307	2.727	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien model II mengaju pada hasil analisa regresi model satu pada bagian coefficient pada tabel 4.13 tersebut diatas dapat di ketahui bahwa nilai signifikan dari kedua variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan (X1) di dapat sig 0,000, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh sig sebesar 0,014 dan variabel Kompetensi (Z) di dapat sig sebesar 0,047. Dari hasil uji tersebut kedua variabel bebas dan 1 variabel intervening mendapatkan nilai sig lebih kecil dari α (5% = 0,05) maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kompetensi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kompetensi (Z) dapat dilihat dari hasil analisa dengan menggunakan *software SPSS* pada tabel 4.14.

Tabel Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.914 ^a	.835	.732	1.79477	1.074

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

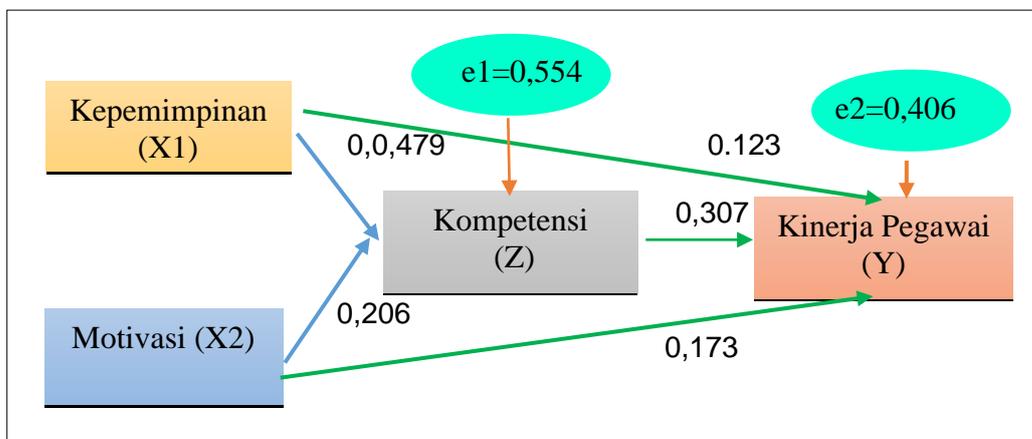
Dari hasil analisa pada tabel 4.14 di dapat R² atau R square sebesar 0,835, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompetensi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 83,5%. Sedangkan sisanya 16,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak di bahas/dimasukkan dalam penelitian ini.

Sementara itu untuk menentukan seberapa besar e1 di dalam model ini dapat di cari dengan rumus :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,835}$$

$$= 0,406$$

Dari hasil perhitungan tersebut di dapat model jalur struktur II sebagai berikut sebagai berikut :



Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kompetensi (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kompetensi (Z).
2. Analisa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kompetensi (Z), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kompetensi (Z).
3. Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Analisa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
5. Analisa pengaruh variabel Kompetensi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil analisa diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,047, hasil ini lebih kecil dari α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel Kompetensi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
6. Analisa pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kompetensi (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,123, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kompetensi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Kepemimpinan (X1) variabel Kompetensi (Z) dengan nilai beta variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,479 \times 0,307 = 0,147$, maka pengaruh total yang diberikan variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,123 + 0,147 = 0,270$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,123, dan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kompetensi (Z) sebesar 0,270, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Kepemimpinan (X1) melalui variabel Kompetensi (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
7. Analisa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) melalui variabel Kompetensi (Z) : diketahui pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,173, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X2) melalui variabel Kompetensi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian nilai beta variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kompetensi (Z) dengan nilai beta variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu $0,206 \times 0,307 = 0,063$, maka pengaruh total yang diberikan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu $0,173 + 0,063 = 0,236$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,173,

dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Kompetensi (Z) sebesar 0,236, ini berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel Motivasi Kerja (X2) melalui variabel Kompetensi (Z) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Perbaikan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan pemahaman sistem nilai yang berlaku serta tanggap dalam menanggapi semua informasi yang diterima, maka sebaiknya di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Pasuruan meningkatkan kompetensi pegawainya baik melalui pendidikan, keterampilan maupun pelatihan, sehingga untuk selanjutnya akan mendorong tercapainya kinerja pegawai yang tinggi.
2. Penulis menemukan dua hal yang dinilai masih perlu ditinjau ulang dari unsur motivasi yaitu jaminan kesehatan dan pemberian bonus. Untuk sebagian besar pegawai faktor materi masih menjadi motivator yang paling utama, oleh karena itu disamping gaji/upah yang diterima oleh pegawai, tunjangan kesehatan dan bonus juga mereka harapkan dapat menambah kesejahteraan mereka.

REFERENSI

AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya

Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donnelly Jr, James H, 2014, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, edisi delapan*, penerjemah Nunuk Adiarni, Jakarta, Binarupa Aksara.

Indrasari, Meithiana, Fahrul Rosi, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan di Sidoarjo*, Vol 27. Edition 2, hal 59-69

Mathis Robert L, Jackson John H, 2015, *Human Resource Management*, South Western College Publishing, a division of Thomson Learning.

Newstrom, John W and Davis, Keith, 2014, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work 11th Edition*, Boston, Mc Graw Hill Irwin International Editions.

Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Ilham Jaya.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung Alfabeta