

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN BALAI PENYULUHAN PERTANIAN (BPP) KECAMATAN SIRENJA KABUPATEN DONGGALA

Muhammad Rezal¹, Megawaty S¹, Mahpus²
(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)¹
(Mahasiswa Fakultas Ekonomi)²

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh pengaruh *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Metode yang digunakan Peneliti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 32 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala sebesar 0,747 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala sebesar 0,558 atau 55,8% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 55,8% sedangkan sisanya 44,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Servant Leadership*, Motivasi, Kompetensi dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala bahwa perilaku pemimpin melayani saat ini sudah mulai menerapkan model pemimpin melayani demi terjadinya peningkatan kualitas kinerja pegawai. Model kepemimpinan melayani saat ini memang menjadi keperluan yang semestinya harus diterapkan pada setiap instansi pemerintahan sebab jika pemimpin terlibat dalam peningkatan kualitas kerja pegawai maka setiap rancangan program kerja akan berjalan efektif dan pemimpin dan melakukan control secara langsung terhadap perkembangan program kerja yang direncanakan. Pegawai penyuluhan pertanian memang dituntut untuk

selalu meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat memberikan sosialisasi yang baik bagi petani sehingga peningkatan produksi pertanian dapat mengalami peningkatan sehingga dapat terjadi pertumbuhan ekonomi bagi daerahnya.

Motivasi pegawai pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala memang harus menjadi perhatian jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka saat menjalankan tugas penyuluhan pertanian akan mengerahkan semua kemampuan dan keahliannya sehingga dapat membantu peningkatan produksi pertanian di kabupaten donggala. Motivasi hanya berupa pendapatan namun yang terpenting mendapat perhatian dan penghargaan dari pimpinan atas prestasi kerjanya dilapangan sebab

jika pegawai merasa dihargai atas hasil kerjanya maka peningkatan kinerja pegawai akan tercapai secara efektif sesuai tujuan yang diinginkan pimpinan.

Dalam meningkatkan kompetensi pegawai serta peningkatan kualitas dan kemampuan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala dengan melakukan pelatihan sesuai pada bidang pertanian harus secara rutin dilakukan apalagi saat ini peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi pada bidang pertanian terus mengalami peningkatan jika pegawai tidak memiliki kompetensi sesuai kemajuan ilmu pengetahuan saat ini maka pegawai akan ketinggalan dan sulit untuk meningkatkan produksi pertanian. Peningkatan kompetensi yang diinginkan pimpinan diantaranya pegawai harus mampu meningkatkan *skill* dan keterampilan kerja dibidang pertanian serta pegawai harus memiliki keterampilan dalam berkomunikasi agar mampu menjelaskan dengan baik kepada setiap petani tentang ilmu pertanian yang baik agar hasil petani mengalami peningkatan. Selain itu pula jika pegawai ingin meningkatkan kompetensinya maka diharuskan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar dapat menambah ilmu pengetahuan dan keterampilannya sehingga peningkatan kinerja akan tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba mengangkat tema dan menganalisa **“Pengaruh *Servant Leadership*, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah *servant leadership*, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala?
2. Apakah *servant leadership* secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian

(BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala?

4. Apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala?

KAJIAN PUSTAKA

Servant leadership

Servant leadership (Kepemimpinan Pelayan) adalah sebuah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (2002). Dalam bukunya yang berjudul *servant leadership* beliau menyebutkan bahwa Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani.

Menurut Barbuto & Wheeler (2006) ada lima indikator dalam *Servant Leadership*, yaitu:

1. *Altruistic Calling*
Altruistic calling menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.
2. *Emotional Healing*
Emotional healing menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.
3. *Wisdom*
Wisdom menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.
4. *Persuasive Mapping*
Persuasive mapping menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.
5. *Organizational Stewardship*
Organizational Stewardship menggambarkan sejauh mana pemimpin

menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas serta mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas. Liden *et al* (2008) juga menyebutkan 3 hasil (*outcomes*) dari *Servant Leadership*. *Outcomes* tersebut yaitu *follower performance and growth*, *organizational performance*, dan *societal impact*. *Servant Leadership* dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan cara mengakui kontribusi karyawan dan membantu karyawan untuk percaya pada potensi dirinya, dan memberi kesan menyenangkan

Motivasi

Menurut (Wahab, 2020) Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan individu yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan harga diri, Kebutuhan aktualisasi diri. Dengan demikian yang dibutuhkan organisasi adalah pegawai yang bekerja dengan motivasi yang tinggi yaitu merasa senang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan pegawai maka akan diharapkan menambah peningkatan mutu pelayanan karena bila pegawai merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tuntas dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya. Selain itu, kepuasan kerja akan membawa dampak para turnover, absensi, kinerja pegawai, keterlambatan kerja dan waktu-waktu luang yang ada. Maslow's *Need Hierarchy Theory* atau *Theory of Human Motivation* yang dikemukakan oleh Maslow (2002). Dalam teori Maslow membagi kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat sebagai berikut:

1. Kebutuhan Secara Fisiologis.
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar pada setiap orang yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain – lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku untuk bekerja giat.
2. Kebutuhan rasa aman dan nyaman

Kebutuhan rasa aman dan nyaman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Diantaranya rasa aman fisik, perlindungan dan kebebasan dari daya – daya yang mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, kerusakan, bencana alam. Kebutuhan ini berbeda dengan kebutuhan fisiologi karena tidak bisa terpenuhi secara total.

3. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan sosial adalah kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Manusia pada dasarnya ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun ingin hidup menyendiri ditempat terpencil, karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu:
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup dan bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
4. Kebutuhan akan Penghargaan Diri
Kebutuhan akan penghargaan diri adalah kebutuhan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat di lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula prestasinya (Gulom, 2019).
5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri.
Tingkatan terakhir dalam kebutuhan dasar Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat

untuk semakin menjadi apa saja menurut kemampuannya. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Kebutuhan aktualisasi diri, berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal, yaitu:

- a. Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar, pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.
- b. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seseorang. Kebutuhan ini berlangsung terus menerus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seseorang.

Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2007; 325), kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan, manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Terdapat lima indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri sendiri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal

mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011; 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2011; 75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Teknik pengambilan data adalah dengan angket berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala yang berjumlah 14 orang PNS dan 18 orang

pegawai honorer jadi jumlah pegawai keseluruhan 32 orang pegawai.

Mempertimbangkan jumlah populasi kurang dari seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus. Di mana sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2009). Jadi pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 32 responden.

Uji Asumsi Klasik

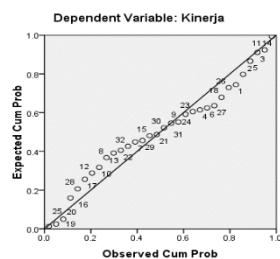
1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

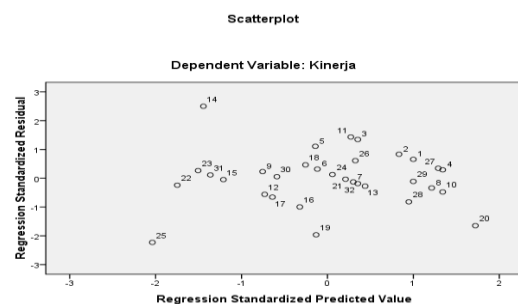
Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif

sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Ghozali, 2005).

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Heteroskedastisitas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya (Umar, 2008).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kinerja (Y)		
Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Sig.t
(Constant)	.160	.830
<i>Servant Leadership</i>	.341	.033
Motivasi	.326	.045
Kompetensi	.285	.047
n = 32		
Konstanta = .160		
Koefisien Korelasi (R) = 0.747		
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.558		
F-Statistik = 11.780		
Sig.F = 0,000		

Sumber: Lampiran

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh *servant leadership*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala yaitu:

$$Y = 0,160 + 0,341 X_1 + 0,326 X_2 + 0,285 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,160 yang berarti bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,160.

Pembuktian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yaitu pengaruh *servant leadership*, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Pembuktian hipotesis pertama menggunakan uji F_{sig}. Nilai signifikansi 0,000 < α 0,05. Maka terbukti ketiga variabel bebas yaitu *servant leadership*, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.

Pembuktian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui apakah variabel *servant leadership* secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.

Tabel di atas terbukti besarnya probabilitas signifikansi variabel *servant leadership* (X₁) adalah 0,033 < taraf signifikan yang diisyaratkan α 0,05. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel *servant leadership* dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Hal ini menunjukkan hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

Pembuktian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui apakah variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.

Tabel di atas terbukti besarnya probabilitas signifikansi variabel motivasi (X₂) adalah 0,045 < taraf signifikan yang diisyaratkan α 0,05. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

Pembuktian Hipotesis Keempat

Hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui apakah variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.

Tabel di atas terbukti besarnya probabilitas signifikansi variabel kompetensi (X₃) adalah 0,025 < taraf signifikan yang diisyaratkan α 0,05. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh *servant leadership*,

motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu *servant leadership*, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh *servant leadership*, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala **dapat diterima.**

Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala

Bagi pegawai, *Servant leadership* berfokus langsung pada pengakuan kontribusi pegawai dan membantu mereka menyadari potensinya. Hasil dari *servant leadership* dimana pegawai akan menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan memenuhi deskripsi jabatan mereka. Bagi instansi dimana pegawai itu bekerja, *servant leadership* mempengaruhi cara tim organisasi berfungsi. *Servant leadership* dapat meningkatkan keefektifan tim dengan meningkatkan keyakinan pegawai bahwa mereka bisa menjadi efektif sebagai kelompok kerja dan mampu bekerja secara bersama-sama serta memiliki dampak yang positif bagi masyarakat. Jika pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan dengan turun langsung mengontrol bawahannya maka harapan peningkatan kinerja pegawai akan tercapai dengan baik sesuai tujuan yang direncanakan pimpinan artinya *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Arianto 2017 hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu 2019 hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *servant leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala

Pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sebab jika pegawai memiliki keinginan secara ikhlas untuk bekerja maka setiap pekerjaan akan terselesaikan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan. Motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu maka secara tidak langsung motivasi kerja pegawai dapat memacu kinerja pegawai dan pastinya jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka setiap pekerjaan akan terselesaikan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Riyanti 2016 bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung penelitian lain yang dilakukan oleh Dwiyanti1 2019 menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala

Kemampuan pegawai bekerja tentunya akan berdampak pada hasil kerjanya oleh sebab itu dalam menempatkan pegawai harus sesuai kemampuan dan keahlian kerjanya jika pegawai diberikan tugas oleh pimpinan dan pegawai memiliki keahlian dibidang kerjanya maka pegawai akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Sangkota, 2020).

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Riyanti 2016 hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didukung penelitian lainnya oleh Dwiyanti1 2019 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Servant leadership*, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.
2. *Servant leadership* secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.
3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.
4. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus terus mengontrol hasil kerja pegawainya dengan turun langsung agar pegawai dapat bekerja sesuai waktu kerja yang telah ditentukan.
2. Pegawai harus memberikan pelayanan terbaik bagi para petani agar petani merasa mendapat perhatian dari penyuluh pertanian guna meningkatkan hasil panennya.
3. Pegawai harus terus bekerja secara disiplin waktu dan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan pimpinan.
4. Pegawai harus meningkatkan keahlian kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Abraham Maslow, 2002 dalam buku *A Dale Timpe, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia* (Memotivasi Pegawai), Cetakan 5. Jakarta: PT Efek Media Koputindo.
- Barbuto, J.E. dan Wheeler, D. W. (2006). *Scale Devolepment and Construct Clarification of Servant Leadership*. *Group & Organization Management*, 31 (3), 300-326
- Dessler G, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Furtwengler. 2002. *"Pemasaran Strategi"*, Jilid 1-2 (Edisi Terjemahan). Erlangga.
- Gulom, M. (2019). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MUTU PELAYANAN PADA BANK PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 42–47. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.179>
- Handoyo, Seger. 2010. *Pengukuran Servant Leadership sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi*. *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2, Desember; 130-140.
- Hendik Arianto 2017. Pengaruh *Servant Leadership* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Subdit Regident Ditlantas Polda Jatim. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* Vol. 3 No. 2.
- Mathis and Jackson, 2006. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta.
- Muji Rahayu 2019. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Prosesing Di Kantor *Mail Processing*

- Centre Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume XI No. 1
- Ni Kadek Ayu Dwiyaniti1 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR Bank Buleleng 45. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2
- Prawirosentono, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ridwan, 2007. Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Santoso. 2001. *Pengantar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta. UST Press.
- Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Pengembangan Manusia dan Pegawai Swasta*. Mandar Madju, Bandung
- Sugiyono , 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Bandung, Alfabet
- Supranto J. 2001. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi ke 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media, Group.
- Suwanto 2013. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 3), Yogyakarta: STIE YKPN
- Tjutju yuniarsih dan Suwanto, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: Alfabeta
- Sangkota, M. (2020). PENGARUH SIKAP MENTAL, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGHASILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. UNGGUL WIDYA TEKNOLOGI LESTARI KABUPATEN MAMUJU UTARA. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 32–37.
<https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.196>
- Umar, 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husen. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Wahab, A. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN DONGGALA. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 1–13.
<https://doi.org/10.31970/trend.v8i1.181>
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.