

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Lahuddin^{*1}, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}lahuddinsptsaleh@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar 2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 42 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Ini Berarti Bahwa Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Secara Simultan Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) partially leadership, motivation, and discipline on employee performance at the Agriculture and Food Service of Polewali Mandar Regency 2) the simultaneous influence of leadership, motivation, and discipline on employee performance at the Agriculture and Food Service of Polewali Mandar Regency. 3) the most dominant variable influencing employee performance at the Agriculture and Food Office of Polewali Mandar Regency.

This research was conducted on Agriculture and Food Service Employees in Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturation, namely as many as 42 employees. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially leadership, motivation, and discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Agriculture and Food Service of Polewali Mandar Regency. This means that leadership, motivation, and discipline are able to improve employee performance at the Agriculture and Food Service of Polewali Mandar Regency. Simultaneously leadership, motivation, and discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Agriculture and Food Service of Polewali Mandar Regency. Partially shows that the motivational variable has a dominant effect on employee performance at the Agriculture and Food Service of Polewali Mandar Regency, this shows that the better the motivation, the better the employee performance at the Agriculture and Food

Service of Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Leadership, Motivation, Discipline and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia di organisasi perlu dikelola secara baik dan profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi organisasi. Keberhasilan kinerja suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh hasil kinerja pegawai yang baik, dan kinerja pegawai yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan profesional. Rivai dan Sagala (2014) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu pemimpin juga harus mempunyai perilaku atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Teori gaya kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard dalam Gibson (2010), gaya kepemimpinan situasional meliputi empat perilaku, antara lain : Perilaku Instruktif, Perilaku Konstruktif, Perilaku Partisipatif dan Perilaku Delegasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan selalu berusaha menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, serta bersifat fleksibel dalam beradaptasi/menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerjanya. Hal itu sesuai dengan kondisi dan situasi saat ini yang menuntut pemimpin harus bersifat akomodatif dan aspiratif terhadap lingkungan kerjanya.

Selain dukungan pemimpin dalam pencapaian tujuan, namun sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan pegawai tersebut. Untuk mencapai kinerja sesuai dengan tujuan maka pegawai diberikan kesempatan untuk kedisiplinan sesuai bidang ilmu yang dimiliki.

Menurut Rivai dan Sagala (2014) teori motivasi antara lain: Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory). Teori yang terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Kemudian David McClland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau organisasi tentang motivasi, tiga hal tersebut antara lain: need for achievement (kebutuhan dalam mencapai kesuksesan), need for power; need for affiliation (kebutuhan untuk berafiliasi).

Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Rivai (2014) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah keberhasilan seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan(Ratnawati:2012). Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put,

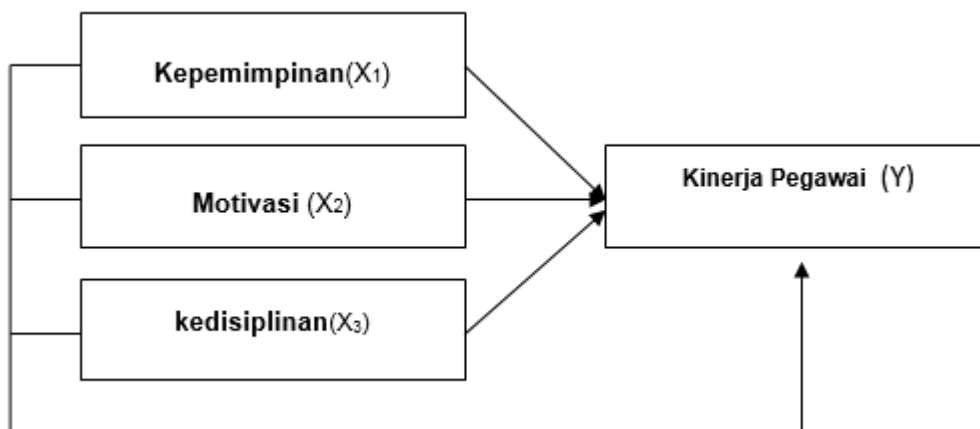
jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut (Mathis & Jackson : 2014).

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Mathis & Jackson : 2014). Pengamatan dan analisis manajer tentang perilaku dan prestasi individu dalam bekerja memerlukan pertimbangan ketiga perangkat variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu dan hal-hal yang dikerjakan oleh pegawai bersangkutan. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/ demografis : usia, jenis kelamin., status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervise (Gibson: 2012).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2014), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Dalam penelitian ini, analisis tentang kinerja pegawai dilakukan dengan melihat pengaruh dari Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin. Dukungan empirik mengenai hubungan dan pengaruh variabel ini, setidaknya didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gilmeanu (2015), Nursanti dkk., (2014), Heriyanti (2014), dan Azis (2016).Uraian tersebut di atas merupakan suatu gambaran yang menjadi dasar bagi peneliti untuk melihat berbagai fenomena yang perlu untuk dilakukan penelitian, sehingga peneliti tertarik memilih judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.**

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
2. Diduga Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain (Sugiyono, 2014).

Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert.

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama Dua bulan, yaitu pada bulan Nopember- Desember 2022

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandaryang berjumlah 212 orang.

Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar 20% x 212 populasi = 42,4 dibulatkan menjadi 42 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan(X_1)			
$X_{1,1}$	0,823	0,412	Valid
$X_{1,2}$	0,720	0,412	Valid
$X_{1,3}$	0,665	0,412	Valid
$X_{1,4}$	0,792	0,412	Valid
Motivasi (X_2)			
$X_{2,1}$	0,861	0,412	Valid
$X_{2,2}$	0,855	0,412	Valid
$X_{2,3}$	0,816	0,412	Valid
$X_{2,4}$	0,656	0,412	Valid

Indikator	T_{hitung}	T_{tabel}	Keterangan
Disiplin (X₃)			
X _{3,1}	0,716	0,412	Valid
X _{3,2}	0,781	0,412	Valid
X _{3,3}	0,762	0,412	Valid
X _{3,4}	0,758	0,412	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,867	0,412	Valid
Y ₂	0,861	0,412	Valid
Y ₃	0,761	0,412	Valid
Y ₄	0,760	0,412	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,412. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,742	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,811	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0,746	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,827	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	0,335			
Kepemimpinan(X ₁)	0,241	2,110	2,002	0,041
Motivasi (X ₂)	0,404	3,092	2,002	0,004
Disiplin (X ₃)	0,342	2,599	2,002	0,013

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,335 + 0,241X_1 + 0,404X_2 + 0,342X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,335. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), disiplin (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0,335.

2. Variabel Kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,241. Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,241.
3. Variabel Motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,404. Artinya motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,404.
4. Variabel disiplin (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,342. Artinya disiplin (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,342.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kepemimpinan (X_1)	2,110	0,041
Motivasi (X_2)	3,092	0,004
Disiplin(X_3)	2,599	0,013

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
 Hasil pengujian kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,041 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,110 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,110 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
 Hasil pengujian Motivasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,092 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,092 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
 Hasil pengujian disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,599 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,599 > 2,002$ dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.905	3	53.968	33.116	0.000 ^b
	Residual	61.928	38	1.630		
	Total	223.833	41			
a. Dependent Variable: Total_Y1						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer SPSS for Windows diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 33,116 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar 33,116 > ftabel sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) disiplin (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 6. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X ₁)	0,241	0,041
Motivasi (X ₂)	0,412	0,004
Disiplin (X ₃)	0,346	0,013

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan disiplin (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel motivasi (X2) dengan nilai beta tertinggi sebesar 0,412, kemudian variabel disiplin (X3) dengan nilai 0,346 dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,241

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.850 ^a	0.723	0.701	1.277

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,723 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,723 atau 72,3 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), disiplin (X3) Sedangkan sisanya 27,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai thitung ($2,110$) > ttabel ($2,002$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,041 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Hasil ini berbeda dengan penelitian Slipa, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur serta Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa :1) hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. 2) Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari ketiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau ketiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.3) berdasarkan hasil analisis Determinasi, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dengan nilai 0,577 atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini sama dengan hasil penelitian Rabiatul Adawiah, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi .

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun,

memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Motivasi nilai thitung (3,092) > ttabel (2,002) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Artinya secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Penelitian ini berbeda dengan Muh. Rusydi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin nilai thitung (2,599) > ttabel (2,002) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,013 < 0,05$. Artinya

secara parsial disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Herlina, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor penentu prestasi kerja pegawai yang amat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dalam sebuah organisasi. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dapat dikatakan apabila pegawai mempunyai disiplin kerja yang baik maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja pegawai atau pegawai.

Setiap organisasi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2014), mengemukakan pengertian disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin disciplina yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Menurut Terry dalam Sutrisno (2014) “disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,335 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,335. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,85. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Penelitian sama dengan Zuhra, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin guru secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai kinerja yang baik. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Menurut Rivai (2004) kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja adalah keberhasilan seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan (Ratnawati : 2002). Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas out put, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, hasil ini menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri semakin baik kepemimpinan, motivasi dan disiplin maka kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar juga semakin baik dan meningkat.
2. Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama semakin baik Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin maka kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar juga semakin baik dan meningkat. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja

Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak., & Tanjung, Hendri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta. BPEC.
- Anwar, Misbahul., dan Wahyuningsih., Rr. Sri, Handari. (2005). *Analisis Ciri Pemimpin, Faktor Situasional dan Kepuasan Kerja*. Utilitas Vol 13 No 1 Januari 2015.
- Aziz., M. Abdul. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*, MULTIPLIER – Vol. I No. 1 November.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arrizal. (2011). “Pelatihan Pegawai Dapat Meningkatkan Profesionalisme, Prestasi Kerja Tinggi dan Karier Sukses”. *Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas Padang*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2 No. 1, Januari.
- Andriani, Novi. (2013). “Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember”. *Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi (Jurusan Akuntansi) Universitas Jember*.
- Bawono, Anton. (2014). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Salatiga Press.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47-60.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). *Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Gibson., James, L. (2013). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie. (2015). *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston.
- Goleman, D., (2014). *Working With Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. (Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo). Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama. Goleman.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya*. Edisi II, Cetakan Keempat

Belas. Yogyakarta. BPFE.

Handoko., T. Hani. (2151). Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Hasibuan., Malayu, S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). [Bumi Aksara](#). Jakarta.

Kaymaz, Kurtulus. (2010). “The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. Business and Economics Research”. Journal Vol.1, No.3 2010.

Luthans, Fred. (2016). Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Andi Offset. Yogyakarta.

Mathis, R.L., & J.H. Jackson. (2016). Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.

Mangkunegara., Anwar, Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi, Cetakan Ke-10. Rosda Karya. Bandung.

Nanda, Farid., Nasir, Azis., dan Iskandarsyah, Madjid. (2014). “Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi Interpersonal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Bapedal Aceh, (Online)” Vol.3, No.1.

Nursanti, dkk. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Organisasi Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus pada Pegawai Pabrik Bagian Produksi Tepung), DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITICAL, Hal 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>.

Primadona., Tria, Gusti., Kamela, Ice., dan Yuliviona, Reni. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Kuranji Kota Padang.

Rahayu., Runik, Puji. (2010). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Madura Pamekasan, Tesis, Program Studi Manajemen Program Magister Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Robbins, P. Stephen., & Coulter, Mary. (2015). Manajemen, Edisi Ke 10, Jilid 1. Jakarta. Erlangga.

Robbins, SP., dan Judge. (2014). Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta. Salemba. Empat.

Rivai, Veitzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Siagian., Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfa Beta.

Santoso, Budi., dan Agung, Riyardi. (2012). “Rotasi, Mutasi Dan Promosi Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten”. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol.13, No.1, Juni 2012.

Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta. PT Raja Grafindo.

Wijayanti, Ratna., dan Farid, Wadji. (2012). “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 13, No. 2, Desember 2012.

Yukl, Garry. (1998). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. Prenhallindo.

Zenger., John, H., & Folkman, Joseph. (2002). *The Extraordinary Leader*. McGraw Hill.