

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Kaharullah Ismail*¹, Maryadi², Asri³

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

¹Kaharullah76@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai serta untuk menganalisis variabel yang berpengaruh paling dominan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 114 orang PNS. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan standar signifikan sebesar 5%. Sehingga, dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 89 responden. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 36,711 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,71. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian uji t diketahui bahwa motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya, variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,512.

Kata kunci : Motivasi, Komitmen, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, commitment and leadership style partially and simultaneously on employee work discipline and to analyze the variables that have the most dominant influence on the Department of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency.

The research used in this study is a quantitative research method. The population in this study were employees of Agriculture and Food Office of Polewali Mandar Regency, totaling 114 civil servants. Sampling of this study was carried out using the slovin technique with a significant standard of 5%. Thus, it can be seen that the sample used in this study were employees of Agriculture and Food Office of Polewali Mandar Regency totaling 89 respondents. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to the Likert scale.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 36.711 and Ftable is 2.71. So it shows that Fcount > Ftable with

a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that motivation, commitment and leadership style simultaneously have a significant effect on the work discipline of the employees of the Department of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency. From the description of the t test, it is known that motivation, commitment and leadership style partially each have a positive and significant effect on the work discipline of the employees of the Department of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency. Furthermore, the motivation variable is the most dominant influencing variable with a beta value of 0.512.

Keywords: *Motivation, Commitment, Leadership Style and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan tidak boleh mengabaikan peranan pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Pimpinan organisasi diharapkan memberi perhatian dan dorongan kepada pegawainya, sehingga dapat lebih meningkatkan efektivitas kerjanya.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan tidak boleh mengabaikan peranan pegawai dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas yang tidak sama. Pimpinan organisasi diharapkan memberi perhatian dan dorongan kepada pegawainya, sehingga dapat lebih meningkatkan efektivitas kerjanya.

Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri. Untuk mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pegawai untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Bagi dunia organisasi disiplin kerja pegawai merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di organisasi selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai suatu organisasi akan memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja. Sedangkan Mulyasa (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib, ketika orang telah bergabung dalam suatu sistem dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Umum (2012) mengemukakan bahwa tindakan pendisiplinan dengan hukuman tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja pegawai tersebut.

Disiplin kerja adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah diterapkan tanpa pamrih. Selain mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada pemerintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggungjawab atas tugas yang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

Salah satu ukuran untuk melihat kondisi disiplin kerja yang ada yaitu motivasi. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran yang diharapkan.

Robbins (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Priansa (2014) mengemukakan bahwa motivasi akan tumbuh pada seseorang apabila ada kemauan dan kesadaran untuk melakukan perubahan atau perbaikan dalam dirinya, maka motivasi tergantung pada masing-masing diri seseorang. Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Selanjutnya komitmen merupakan salah satu faktor untuk mengukur disiplin kerja. Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi.

Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional.

Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best dalam Kusumaputri (2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Robbin dan Judge (2010) mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Kemudian, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mengukur disiplin kerja. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Wahyudi (2017) bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin. Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan dan kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

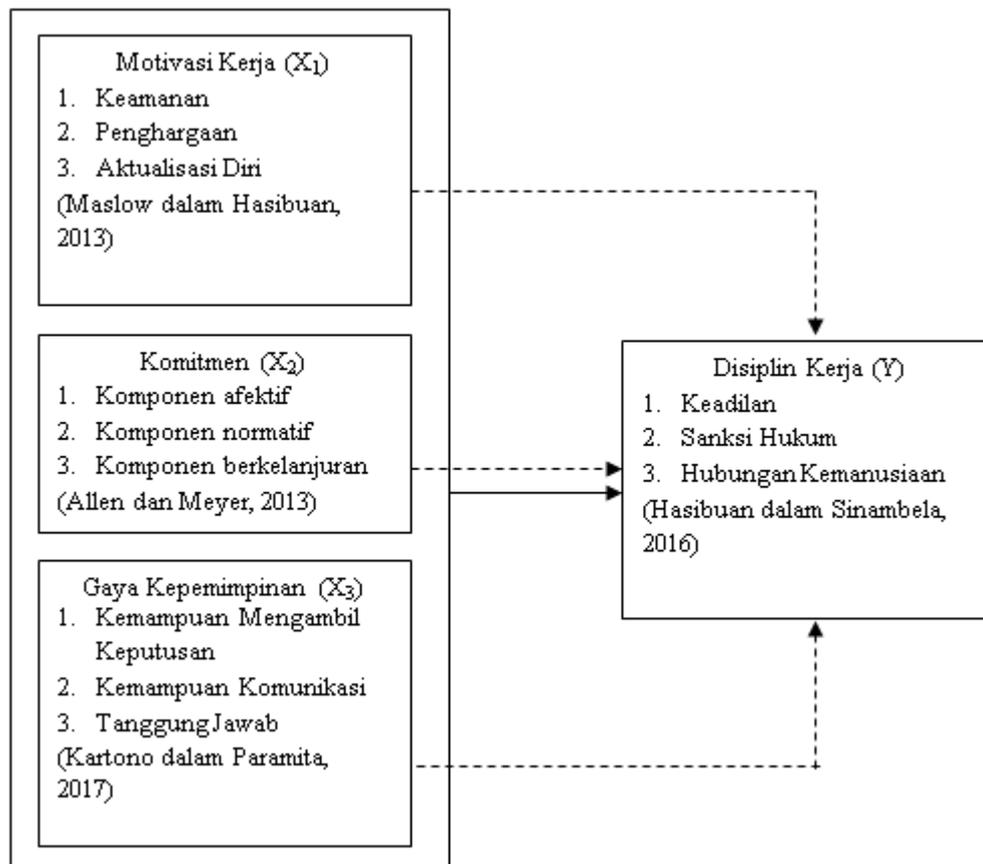
Menurut Rivai (2014), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Dalam melakukan Penelitian pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, ada beberapa aspek masalah yang akan kita teliti untuk menghasilkan disiplin kerja yang baik seperti aspek motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan sehingga dapat diketahui penyebab pegawai tidak disiplin maupun

penyebab pegawai yang disiplin.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga variabel motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku

individu. penelitian dilakukan pada Dinas Petanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan mulai Januari sampai Februari 2022. Sampel penelitian sebanyak 89 orang PNS yang merupakan pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar..

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis Pada pengujian hipotesis uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai R2. Uji T berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya signifikan atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2,422			
Motivasi (X_1)	0,492	6,602	1,987	0,000
Komitmen (X_2)	0,203	3,370	1,987	0,001
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,220	3,817	1,987	0,000

a. . Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 5.15 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = (2,422) + 0,492X_1 + 0,203X_2 + 0,220X_3.....(1)$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,422. Artinya jika variabel motivasi (X_1), komitmen (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3)

bernilai nol maka disiplin kerja adalah sebesar 2,422.

- 2) Variabel motivasi (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,492. Artinya motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja, dan jika nilai motivasi meningkat maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0,492..
- 3) Variabel komitmen (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,203. Artinya komitmen (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja, dan jika nilai komitmen meningkat maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0,203
- 4) Variabel gaya kepemimpinan (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,220. Artinya gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja, dan jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja akan bertambah sebesar 0,220.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai thitung ($6,602$) $>$ t -tabel ($1,987$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel komitmen nilai thitung ($3,370$) $>$ t -tabel ($1,987$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,001 < 0,05$. Artinya secara parsial komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai thitung ($3,817$) $>$ t -tabel ($1,987$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah Komitmen, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Disiplin Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji F – Uji Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221,270	3	73,757	36,711	0,000
	Residual	170,775	85	2,009		
	Total	392,045	89			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai(Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Motivasi (X2), Komitmen (X1)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 36,711 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 36,711 > f_{tabel} sebesar 2,71 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan motivasi (X₁), komitmen (X₂) dan gaya kepemimpinan (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Table 3. Hasil Uji Koefisien Regresi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.549	1417

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Motivasi(X2), Komitmen (X2)

b. Devendent Variable : Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,751 menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen, Motivasi, Gaya Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien Regresi diatas, nilai R² (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,546, hal ini berarti bahwa 54,6% yang menunjukkan bahwa Disiplin Pegawai dipengaruhi

oleh variabel Komitmen, Motivasi, Gaya Kepemimpinan. Sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Pengaruh Motivasi terhadap disiplin Kerja diperoleh t hitung 4,602 dengan signifikan 0,000 menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap disiplin kerja diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai sering berbagai pendapat dan saran tentang penyelesaian pekerjaan baik dengan pegawai lainnya ataupun Pendidikan. maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rizal dan Radiman (2019) tentang variabel motivasi. Hasil yang dicapai dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Qamaruddin, Rizal dan Sudarman (2021) yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Pengaruh Komitmen terhadap disiplin kerja diperoleh t hitung 3,370 dengan signifikan 0,001 menandakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap disiplin kerja diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika nilai komitmen meningkat maka disiplin kerja akan meningkat

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Setiadi dan Lutfi (2021). Dalam penelitian yang mereka lakukan mengemukakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan perolehan koefisien sebesar 45,3%. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Qamaruddin, Rizal dan Sudarman (2021) yang mengemukakan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, diperoleh t hitung 3,817 dengan signifikan 0,000 menandakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja diterima. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja akan meningkat

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Saputra dan Wibowo (2017). Dalam penelitian yang mereka lakukan mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Radiman (2019) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi dan Lutfi (2021) yang dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu Komitmen (X1), Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

KESIMPULAN

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

1. Motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan secara parsial masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

SARAN

1. Motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karena itu, diharapkan agar pemimpin dapat lebih memotivasi dalam melaksanakan tanggungjawabnya diberikan. Pemimpin dapat memberikan apresiasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sebagai salah satu bentuk motivasi terhadap pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik. Penempatan Pegawai sesuai dengan latar belakang Pendidikan agar bekerja dengan baik dan lebih efisien.
2. Pegawai diharapkan dapat berkomitmen dalam bekerja dan peduli terhadap pekerjaan serta organisasi. Komitmen dapat mendorong pegawai dalam bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pegawai harus Komitmen dan setia kepada Organisasi dan tidak mudah terpengaruh untuk pindah ke organisasi lain.

3. Pegawai memerlukan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan., perhatian secara penuh saat sedang menghadapi masalah, keluhan, maupun kegagalan merupakan faktor yang dapat membuat pegawai dengan pemimpin memiliki hubungan emosional. Dengan adanya perhatian tersebut pegawai dapat merasa terbantu dan tidak terbebani dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih optimal. Hubungan yang erat antar pegawai dengan pimpinan diharapkan dapat berjalan baik sehingga komunikasi baik tentang pekerjaan maupun luar pekerjaan agar meminimalisir terjadinya kesalahpahaman. Disarankan pada Pimpinan untuk lebih meningkatkan Penggunaan segala sumber daya manusia yang ada.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Orang tua, isteri dan keluarga yang telah memberi dukungan **moril** dan **financial** terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Contintuance and Normative Commitment to Organitazion. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Amstrong, Michael. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2014. Motivasi Kepemimpinan dan Motivasi Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: JP. Books.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2012. Dasar-dasar ekonometrika, buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hardiansyah, Asep. Soehardi. Rony, Zahara Tussoleha. 2019. Pengaruh Disiplin

Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Holil, Muhamad. Sriyanto, Agus. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.

Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Jakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2011. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. eJournal Administrasi Negara, Volume 5, Nomor 3, 2017. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Pasolong, Harbani. 2013. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Purwanto, M Ngalim. 2014. Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Priansa, Donni Junni. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.

Qamaruddin, Muh. Yusuf. Rizal, M. Sudarman, Herna. 2021. Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 5, No. 1, Edisi September. Universitas Muhammadiyah Palopo.

- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- _____. 2014. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Ed.3, Cet.11. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, Said Muhammad. Radiman. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2, No.1, Hal. 117 – 128, Edisi Maret. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Robbins. 2013. Perilaku Organisasi, Buku 1 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins. Judge. 2011. Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sari, Gita Nopita. Astutiningsih, Sri Eka. 2021. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 7, No. 1, Hal. 89 – 101, Edisi Juli. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung
- Setiadi, Muhamad Teguh. Lutfi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Banten). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vo. 5, No. 2, Hal. 200 – 217. Banten: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Siagian, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2011. Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

- Sukarno, Edy. 2012. Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Susanty, Aries. Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang. Jati Undip, Vol VII, No 2, Edisi Mei. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Steiner, Berelsonand. 2013. Consumer Behaviour Implication, Business. Dallas Texas: Publication Inc.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Wahyudi. 2017. Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Zurnali, Cut. 2010. Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Penerbit Unpad Press.