

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**Analysis Of Influence Of Directive Leadership Style Career Development And Motivation Towards The Performance Of The Employees Of The Department Of Agriculture And Food The Regency Polewali Mandar Regency**

**Tenri Ulang<sup>1</sup>, Muhlis Ruslan<sup>2</sup>, Hasanuddin Remang<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail: muhlis.ruslan@universitasbosowa.ac.id

Diterima 10 Juli 2018/Disetujui 4 Desember 2018

### **ABSTRAK**

Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, pengembangan karier, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, (*Dibimbing oleh Muhlis Ruslan dan Hasanuddin Remmang*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji menganalisis dan menginterpretasi; 1.) Pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini 73 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yang Dianalisis dengan bantuan software SPSS 24. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai; 2) pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai; 3) motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan direktif, karir, motivasi, kinerja

### **ABSTRACT**

*The influence of the leadership style of the directive, the development of a career, and motivation towards the performance of the employees of the Department of agriculture and food the Polewali Mandar Regency, (guided by Muhlis Ruslan and Frank Remmang). This research aims to analyze and test menginterpretasi; 1.) the influence of the leadership style of the directive against the performance of employees; 2) influence the development of career employees on performance; 3) influence motivation towards the performance of the employees of the Department of agriculture and food the Polewali Mandar Regency. The design in this study using the method of quantitative research using survey method. The number of samples in the study 73 people. Penelitian uses a quantitative descriptive analysis techniques were analyzed with the help of SPSS software 24. The conclusions from the results of this study are: 1) the leadership style of direktif positive effect and significance on performance clerk; 2) positive and influential career development significance against the performance of employees; 3) positive and influential significance of motivation against the performance of the employees of the Department of agriculture and food the Regency Polewali Mandar.*

**Keyword:** Directive leadership style, career, motivation, performance

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk men-

dukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan sumber daya manusia, dalam organisasi tidak kecil bahkan sebagai sentral pengelola maupun

penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Sumber daya manusia tidak bisa lepas dari suatu organisasi, hal tersebut memiliki hubungan saling ketergantungan satu sama lain, di sisi lain sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang kendali kunci dalam suatu perusahaan. Hal inilah yang menjadi dasar utama kokohnya organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang pangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Dinas.

Dalam menjalankan urusannya Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar membutuhkan pegawai yang berkompotensi di bidangnya, khususnya yang memiliki motivasi kerja yang baik, sehingga karirnya dapat berkembang. Selain itu dukungan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, khususnya gaya kepemimpinan direktif.

Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2010). Salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangakejene Kepulauan adalah gaya kepemimpinan direktif. Robbins (2015) menyatakan bahwa direktif leadership itu memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan yang mengatur dan mengkoordinasi pekerjaan mereka. Fungsi pimpinan direktif adalah memberikan struktur tugas dengan merencanakan, mengorganisir, mengkoordinasi, mengarahkan, dan mengontrol kerja anak buahnya. Sikap direktif yang demikian diperkirakan akan memberikan hasil yang positif.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja, mengkoordinasi orang-orang atau pegawai ke dalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Dengan meningkatnya semangat kerja para pegawai tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja pegawai. Yang terjadi di instansi ini adalah pimpinan telah memberikan arahan dan bimbingan kerja secara spesifik dan sesuai standar kerja kepada pegawai, namun masih terdapat pegawai yang belum bisa menjalankan kinerjanya sesuai dengan harapan dan standar. Secara empiris penelitian Agung (2017) menemukan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan direktif yang dimiliki oleh seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan direktif, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi ini. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan

mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2013). Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status social, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan pegawai, maka Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing. Pada umumnya instansi ini mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Namun meskipun Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar telah mengadakan pengembangan karir melalui kegiatan diklat, promosi jabatan maupun mutasi, masih terdapat pegawai yang berkinerja tidak sesuai harapan, hal ini tentunya menimbulkan permasalahan bagi instansi ini. Berbagai kajian empiris telah dilakukan untuk mengakaji hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, misalnya Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caroline & Susan (2014) menunjukkan bahwa kemajuan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kenyatta University, seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir (*career development*). Hasil penelitian tersebut ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Renaldy, dkk. (2015) hasilnya terbukti pengembangan karir secara parsial tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai museum negeri Provinsi Sulawesi Utara.

Motivasi akan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila terjadi penurunan motivasi maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya kemudian mencari pemecahan masalahnya agar tidak menjadi berlarut-larut yang nantinya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Faktor motivasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian dalam memberdayakan sumber daya aparatur secara optimal pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini didasarkan pada fenomena organisasi yang belum mampu mengarahkan sumber daya manusia yang ada sehingga mengakibatkan aktivitas kerja kurang terarah dan hasil kerja pun tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Secara empiris penelitian Nurun, at. al. (2017) menemukan bahwa motivasi memang memiliki efek penting pada kinerja karyawan. Ketika karyawan akan mendapatkan beberapa dorongan ekstra dan tenaga kerja, hal itu pasti akan memperbaiki standar kinerja mereka yang khas. Hasil penelitian tersebut ternyata bertentangan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Murti dan Veronika (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yakni motivasi berpe-

ngaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Polewali Mandar".

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dengan jumlah populasi saat ini mencapai 270 orang. Yang menjadi sampel penelitian 73 orang.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pernyataan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pernyataan tersedia pilihan dan diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24.

## 3. HASIL PENELITIAN

### 3.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa terdapat 27 orang yang berumur kisaran 25-35 tahun, pada kelompok umur 36-40 tahun terdapat 22 orang, pada umur 40-50 tahun terdapat 11 orang pegawai, responden yang paling sedikit adalah responden yang memiliki umur lebih dari 51 tahun yang hanya terdapat 8 orang.

Dari gambar tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat 44 orang yang berjenis kelamin wanita dan hanya 29 orang yang berjenis kelamin pria. Hasil ini menunjukkan bahwa fungsi-fungsi lebih banyak didominasi oleh perempuan.

Hasil analisis frekuensi jawaban responden menunjukkan bahwa, dari 73 orang responden terdapat 46 orang yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dan hanya terdapat 4 orang yang berpendidikan Magister dan tidak ada satupun

responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma dan Doktor.

Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa terdapat 15 orang yang memiliki masa kerja interval 6-15 tahun, 14 orang memiliki masa kerja 16-25 tahun, 21 orang memiliki masa kerja 26-35 tahun, 16 orang memiliki masa kerja 36-50 tahun dan hanya terdapat 7 orang yang memiliki masa kerja lebih dari 51 tahun.

### 3.2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Direktif

Robbins (2015) menyatakan bahwa direktif leadership itu memberitahukan kepada para bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberi pedoman yang spesifik, meminta para bawahan untuk mengikuti peraturan yang mengatur dan mengkoordinasi pekerjaan mereka. Hasil pengukuran variabel gaya kepemimpinan direktif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan GKD1 dijawab sangat setuju oleh 61,6% dan 38,4% menjawab setuju. Pernyataan GKD2 dijawab sangat setuju oleh 49,3% dan 50,7% menjawab setuju. Pernyataan GKD3 dijawab sangat setuju oleh 52,1% dan 47,9% menjawab setuju. Pernyataan GKD4 dijawab sangat setuju oleh 49,3% dan 50,7% menjawab setuju. Pernyataan GKD5 dijawab sangat setuju oleh 43,8% sedangkan 47,9% menjawab setuju, kemudian 6,8% menjawab netral dan 1,4% menjawab tidak setuju. Pernyataan GKD6 dijawab sangat setuju oleh 54,8% dan 45,2% menjawab setuju. Pernyataan GKD7 dijawab sangat setuju oleh 43,8% sedangkan 52,1% menjawab setuju, kemudian 2,7% menjawab netral dan 1,4% menjawab tidak setuju. Pernyataan GKD8 dijawab sangat setuju oleh 56,2% dan 43,8% menjawab setuju. Pernyataan GKD9 dijawab sangat setuju oleh 63% sedangkan 34,2% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan GKD10 dijawab sangat setuju oleh 56,2% dan 43,8% menjawab setuju. Pernyataan GKD11 dijawab sangat setuju oleh 63% sedangkan 34,2% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral.

### 3.3. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemanfaatan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang, Sri Widodo (2015:53). Pengukuran instrument atau item pernyataan ini didasarkan pada indikator pengembangan karir yang disampaikan oleh Handoko (2012) yakni : 1) Prestasi; 2) *Exposure*; 3) Kesetiaan pada organisasi; 4) Kesempatan untuk bertumbuh; dan dukungan manajemen.

Dari table diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan PKR1 dijawab sangat setuju oleh 52,1% sedangkan 45,2% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. PKR2 dijawab sangat setuju oleh 57,5% sedangkan 39,7% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. PKR3 dijawab sangat setuju oleh 60,3% sedangkan 31,5% menjawab setuju dan 8,2% menjawab netral. Pernyataan PKR4 dijawab sangat setuju oleh 61,6% sedangkan 34,2% menjawab setuju dan 4,1% menjawab netral. Pernyataan PKR5 dijawab sangat setuju oleh 61,6% dan 38,4% menjawab setuju. Pernyataan PKR6 dijawab sangat setuju oleh 58,9% sedangkan 38,4% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan PKR7 dijawab sangat setuju oleh 53,4% sedangkan 45,2% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan PKR8 dijawab sangat setuju oleh 67,1% sedangkan 31,5% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan PKR9

dijawab sangat setuju oleh 53,4% dan 46,6% menjawab setuju. Pernyataan PKR10 dijawab sangat setuju oleh 50,7% sedangkan 46,6% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan PKR11 dijawab sangat setuju oleh 46,6% sedangkan 52,1% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral.

### 3.4. Deskripsi Variabel motivasi

Mangkunegara (2013), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Beliau juga mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari table diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan MTV1 dijawab sangat setuju oleh 65,8% sedangkan 31,5% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan MTV2 dijawab sangat setuju oleh 56,2% sedangkan 35,6% menjawab setuju dan 8,2% menjawab netral. Pernyataan MTV3 dijawab sangat setuju oleh 54,8% sedangkan 38,4% menjawab setuju dan 6,8% menjawab netral. Pernyataan MTV4 dijawab sangat setuju oleh 61,6% sedangkan 31,5% menjawab setuju dan 6,8% menjawab netral. Pernyataan MTV5 dijawab sangat setuju oleh 52,1% sedangkan 46,6% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan MTV6 dijawab sangat setuju oleh 58,9% sedangkan 37% menjawab setuju dan 4,1% menjawab netral. Pernyataan MTV7 dijawab sangat setuju oleh 52,1% sedangkan 43,8% menjawab setuju dan 4,1% menjawab netral. Pernyataan MTV8 dijawab sangat setuju oleh 50,7% sedangkan 42,5% menjawab setuju dan 6,8% menjawab netral. Pernyataan MTV9 dijawab sangat setuju oleh 57,5% sedangkan 38,4% menjawab setuju dan 4,1% menjawab netral. Pernyataan MTV10 dijawab sangat setuju oleh 60,3% sedangkan 37% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan MTV11 dijawab sangat setuju oleh 47,9% sedangkan 50,7% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan MTV12 dijawab sangat setuju oleh 49,3% sedangkan 49,3% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral.

### 3.5. Deskripsi Kinerja Pegawai

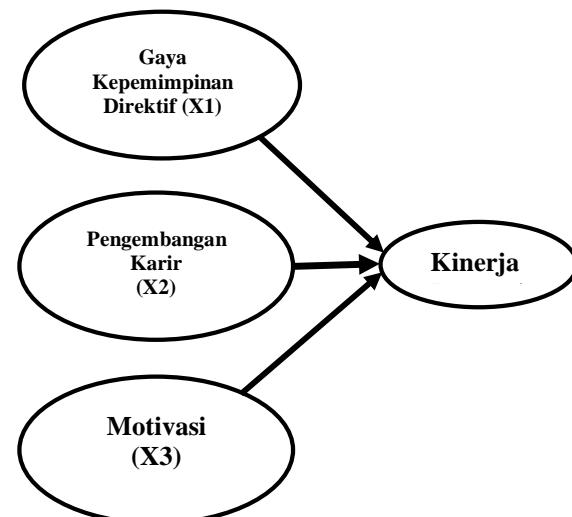
Sedarmayanti (2013,259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Hasil pengukuran variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Dari table diatas dapat dinyatakan bahwa pernyataan KNP1 dijawab sangat setuju oleh 57,5% sedangkan 39,7% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan KNP2 dijawab sangat setuju oleh 65,8% sedangkan 32,9% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan KNP3 dijawab sangat setuju oleh 57,5% dan 42,5% menjawab setuju. Pernyataan KNP4 dijawab sangat setuju oleh 45,2% sedangkan 53,4% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan KNP5 dijawab sangat setuju oleh 46,6% sedangkan 49,3% menjawab setuju dan 4,1% menjawab netral. Pernyataan KNP6 dijawab sangat setuju oleh 41,1% dan 58,9% menjawab setuju. Pernyataan KNP7 di-

jawab sangat setuju oleh 43,8% sedangkan 52,1% menjawab setuju dan 4,1% menjawab netral. Pernyataan KNP8 dijawab sangat setuju oleh 43,8% sedangkan 53,4% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan KNP9 dijawab sangat setuju oleh 45,2% sedangkan 53,4% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan KNP10 dijawab sangat setuju oleh 56,2% sedangkan 42,5% menjawab setuju dan 1,4% menjawab netral. Pernyataan KNP11 dijawab sangat setuju oleh 47,9% sedangkan 49,3% menjawab setuju dan 2,7% menjawab netral. Pernyataan KNP12 dijawab sangat setuju oleh 43,8% dan 56,2% menjawab setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pernyataan yang berpengaruh paling tinggi adalah pernyataan KNP2 (Saya sangat mempertimbangkan waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan tepat waktu) sedangkan pernyataan yang berpengaruh paling rendah adalah KNP7 (Saya harus bekerja dengan tepat waktu dan pekerjaannya juga harus selesai tepat waktu).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2.1 Model Penelitian

### 4.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar*. Hasil pengujian terhadap variabel menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) terhadap kinerja sebesar 0,366 kemudian nilai *t*-hitung sebesar 3,790 > *t*-tabel 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### 4.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar*. Hasil pengujian terhadap variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) pengembangan karir terhadap kinerja se-

besar 0,438 kemudian nilai t-hitung sebesar 4,360 > t-tabel 1,995 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### 4.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar*. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai *unstandardized coefficients* (B) motivasi terhadap kinerja sebesar 0,283 kemudian nilai t-hitung sebesar 3,810 > t-tabel 3,810 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

## 5. KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. sikap pemimpin yang sering memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaanyam, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.
3. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Sikap pegawai yang senantiasa mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dalam keadaan apa-pun merupakan faktor utama yang meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja, pegawai yang memiliki motivasi yang baik dapat bekerja dengan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiartha Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Andriana Rukmana. (2017). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Bandung*. Skripsi Universitas Pasundan.
- Bianca, A., Putri B. Katili, Shanti K., dan Anggraeni. (2013). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling*. Jurnal Teknik Industri, 1(4), h: 334-340.
- Caroline, O., and Susan. (2014). *Influence of Career Development on Employee Performance in The Public University, A Case of Kenyatta University*. International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship, 1(2), pp: 1-16.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Danang Sunyoto. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta.
- Ferry Supriady. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja (Studi Pada Prajurit Markas Komando Pangkalan Tni Angkatan Laut Palu)*. E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 Hlm 66-74 ISSN: 2302-2019.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung. (hal 15)
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Lensuifiie, Tikno. (2010). *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition*. Prentice Hall. New Jersey.
- Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasaan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*. JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 1 No. 1, Februari 2013 10.
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, I Wayan Mudiartha Utama. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediiasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 9, 2016:5494-5523 ISSN : 2302-89125494. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Bali.
- Nurun Nabi, Md., Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, and Md. Abdullah Al Hossain. (2017). *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Arabian Journal of Business and Management Review.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management Eleventh Edition*. England. Jakarta.
- Sara Ghaffari, Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, 1Jalal Rezk Salleh. (2017). *The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 11(4) March 2017, Pages: 92-99.
- Sardiman A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2015). *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. Alfabeta. Bandung.

- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sri Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama Dan Globalisasi*. Manggu Media. Bandung.
- Thoha, Miftah. (2013). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT. Indeks. Jakarta.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.