

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BIMA**

**Oleh:**

**M. Sadri  
NIM. 13.10.412.022**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi) dengan analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 19.

Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Uji t gaya kepemimpinan diperoleh (0,120) dan Disiplin kerja (0,625) keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t motivasi diperoleh (0,026) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji F diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja (0,086), semuanya tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Ketiga variabel ini hanya berpengaruh sebesar 8,6%, terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 91,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja

## **ABSTRACT**

*This research is conducted to employees Department of Culture And Tourism city of Bima. The aim from this research is to know the effect of leadership style, motivation and work discipline toward employee performance. In this research collected of data with observation, interview and questionnaire toward 40 respondents. This is doing to know the perceptions from respondents about each variable. This study does not use sampling techniques because the samples study entirely of the population which called the census data and data instrument test (Validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (Normality test, Multicollinearity test, heteroskedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, determination coefficient) will be used to analyze. Analysis of the data in this study using SPSS version 19.*

*Results regression analysis, we know that leadership style and work discipline have not the positive effect for the employee performance .t test resulting leadership style (0,120 and work discipline (0,625), these two variables have not significance influential toward employee performance. While t test resulting motivation have significance influential toward employee performance. F test resulting leadership style, Motivation, work discipline (0,086), that mean all of three variables have not simultaneous significance influential toward the employee performance. All of the three variables have 8,6% of the employee performance, and 91,4% of the rest percentage is affected by the others variables.*

**Keywords:** *leadership style, Motivation, work discipline and employees performance*

## **2. Pendahuluan**

Menghadapi perkembangan zaman yang terus berubah pemerintah Indonesia terus senantiasa melakukan reformasi birokrasi sebab aparatur pemerintah merupakan ujung tombak pengerak perubahan. Beberapa upaya telah dilakukan pemerintah dalam rangka mereformasi manajemen aparatur lebih professional, transparan sesuai dengan kualifikasi dan kinerja secara adil. (Menpan, [20 Desember 2015](#)). Aparat pemerintah dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap upaya – upaya perubahan sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Untuk itu pemerintah perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan program yang sudah berjalan untuk mengetahui efektifitas dan reevaluasi

terhadap perubahan dan fenomena pada era yang super dinamis ini. (Menpan, [20 Desember 2015](#))

Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kota Bima merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pariwisata. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima mempunyai wilayah kerjanya antara lain; menetapkan perumusan kebijakan dalam bidang kebudayaan dan pariwisata Kota Bima, melakukan pembinaan di bidang kebudayaan dan pariwisata, melakukan pencatatan, pemeliharaan, penertiban tentang sejarah dan kepurbakalaan, pembinaan nilai budaya dan kesenian, pengembangan dan pemeliharaan obyek dan daya tarik wisata (ODTW), pelayanan informasi dan penyuluhan serta pencatatan usaha jasa pariwisata.

Masalah yang sering dialami oleh instansi pemerintah adalah sumber daya manusia sebab salah satu elemen dalam meningkatkan pelayanan sebuah organisasi adalah elemen sumber daya manusia hal ini disebabkan manusia adalah faktor yang paling berperang dalam suatu organisasi dan manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang tidak mungkin dipisahkan dengan sebuah organisasi. Baik dan jeleknya sebuah organisasi banyak ditentukan sejauhmana kualitas sumber daya manusianya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia merupakan hal yang utama untuk dilakukan perbaikan dan pembenahan untuk meningkatkan perfoma organisasi. Ada beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. (Suhardini dan Yusiyanti, 2007 : 163-164).

Terdapat masalah yang dialami Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima yaitu masalah menurunnya kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan menurunnya keinginan pegawai untuk berprestasi dalam berkerja, kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan, tidak adanya standar sebagai acuan pencapaian kinerja pegawai serta adanya latah terhadap pegawai yang kurang disiplin. (sumber : hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima, Februari 2016)

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala dinas. Kepala dinas kurang memperhatikan pegawai, para pegawai merasa bebas melakukan pekerjaan akibatnya bekerja sesuka hati, ditambah tidak adanya sanksi diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, serta adanya perlakuan istimewa terhadap pegawai tertentu, hal ini menimbulkan kecemburuan yang berakibat keengganan pegawai meningkatkan kinerja dan berprestasi. (Sumber : hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima, Februari 2016).

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono : 2003). Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang berdasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.. Gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan apabila tujuan organisasi atau perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelola bawahannya, karena seorang

pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno : 2005). Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain itu faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Kota Bima, pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan giat disebabkan kurangnya penghargaan dari organisasi. Tidak ada perbedaan perlakuan antara pegawai berprestasi dengan tidak, rendahnya kontribusi pegawai dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja, adanya beban kerja yang tinggi. Semua ini menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Hakim (2006) mendefinisikan motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengarahkan, memberi daya dan membimbing perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dalam lingkungan pekerjaannya. Dari pengertian ini karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja dengan disiplin, penuh gairah dan inisiatif dan memahami tanggung jawab dan kewajibannya yang mengantarkannya untuk bekerja dengan semangat efektif dan efisien. Rendahnya motivasi mengakibatkan kemangkiran, kehadiran menurun, keterlambatan dan mengeluh dalam bekerja. Selain itu kurangnya penghargaan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi hal ini dapat tercapai dengan baik dengan adanya dorongan yang kuat dari organisasi serta memperhatikan hal – hal yang mendukung termotivasinya karyawan. (Suhardini dan Yusiyanti (2007 : 163-164)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Berdasarkan wawancara dengan kasubag kepegawaian Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima (Februari 2016), bahwa masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, mangkir kerja dengan alasan kesehatan dan urusan keluarga, tidak menghadiri apel pagi dan terlambat datang ke kantor, cepat pulang sebelum waktunya serta ketidak akuran sesama pegawai.

Sutrisno (2009) mengemukakan disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan. disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan sukar dicapai bila tidak disiplin kerja. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 15) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah.

Menurut (Siagian : 2003). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal, tidak disiplin diukur melalui ketidaktaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kesadaran pribadi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara penulis bahwa pagu anggaran yang dikelola oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima sangat kecil dibandingkan dengan pagu anggaran dinas lain. Hal ini terjadi karena besar kecilnya pagu anggaran yang diterima suatu dinas tergantung dari kinerja suatu dinas tersebut. Jika program kegiatannya mampu dilaksanakan dengan efektif maka pagu anggarannya akan ditingkatkaa dan sebaliknya jika program kegiatannya tidak mampu dilaksanakan maka pagu anggarannya akan dikurangi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima. Kinerja pegawai pada tahun 2010 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 78% pagu anggaran yang ditetapkan dari 25 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 17 kegiatan dan tidak terlaksana 8 kegiatan. Pada tahun 2011 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 87% pagu anggaran yang ditetapkan dari 26 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 20 kegiatan dan tidak terlaksana 6 kegiatan. pada tahun 2012 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 72% pagu anggaran yang ditetapkan dari 31 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 25 kegiatan dan tidak terlaksana 9 kegiatan. Pada tahun 2013 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 80% pagu anggaran yang ditetapkan dari 31 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 25 kegiatan dan tidak terlaksana 6 kegiatan. Pada tahun 2014 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 98% pagu anggaran yang ditetapkan dari 33 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 31 kegiatan dan tidak terlaksana 2 kegiatan.

Tabel 2.1  
**Data Hasil Program Kegiatan  
 Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima**

No	Tahun	Program	Jumlah Kegiatan	Terlaksana	Tidak Terlaksana	Persentase (%)
1	2010	1. Administrasi Kantor	15	11	4	78%
		2. Kebudayaan	3	3	-	
		3. Pengembangan	3	1	2	
		4. Kemitraan	4	2	2	
		Jumlah	25	17	8	
2	2011	1. Administrasi Kantor	18	14	4	87%
		2. Kebudayaan	1	1	-	
		3. Pengembangan	4	3	1	
		4. Kemitraan	3	2	1	
		Jumlah	26	20	6	
3	2012	1. Administrasi Kantor	20	12	8	72%
		2. Kebudayaan	4	4	-	
		3. Pengembangan	4	3	1	
		4. Kemitraan	3	3	-	
		Jumlah	31	22	9	
4	2013	1. Administrasi Kantor	18	14	4	80%
		2. Kebudayaan	6	6	-	
		3. Pengembangan	4	3	1	
		4. Kemitraan	3	2	1	
		Jumlah	31	25	6	
5	2014	1. Administrasi Kantor	18	17	1	98%
		2. Kebudayaan	6	5	1	
		3. Pengembangan	4	4	-	
		4. Kemitraan	4	4	-	
		Jumlah	32	30	2	

Sumber : Diolah dari LAKIP Dinas Budpar Kota Bima Tahun 2010 - 2014

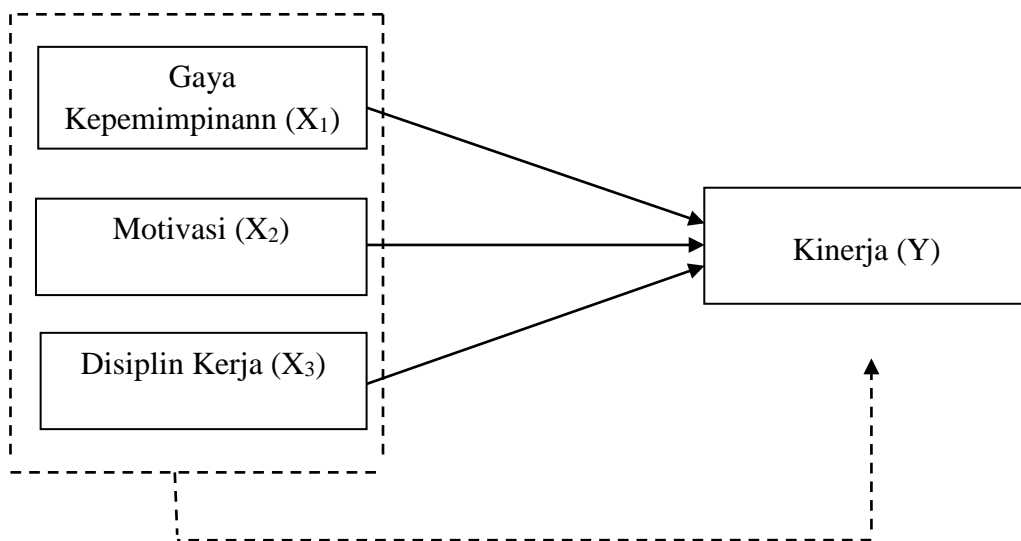
Data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima belum memadai dimana mereka belum mampu mencapai kinerja maksimal atas kegiatan yang telah mereka rencanakan. Pencapaian target kinerja tidak pernah mencapai prosentase seratus persen dan masih terjadi ketidakonsistenan pada pencapaian kinerja maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan sehingga dapat memperbaiki hal-hal yang kurang sebelumnya karena organisasi yang baik adalah organisasi yang senantiasa melakukan perubahan dan perbaikan atas kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan latar belakang yang masalah yang diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima menurunnya kinerja pegawai disebabkan gaya kepemimpinannya, motivasi dan disiplin kerja.

### 3. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ).
- Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ).



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian

Keterangan:

- > Secara simultan : Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ), dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ).
- > Secara parsial : Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ), dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ( $Y$ ).

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jika dilihat dari variabelnya yaitu variabel bebas dan terikat, penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya. Dengan kata lain penelitian kausalitas mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima dan jumlah sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 40 orang dengan teknik sensus.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda  
Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2011).
- b. Uji F  
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat (Ghozali, 2011).
- c. Uji t  
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H alternatif diterima dan H0 ditolak (Ghozali, 2011).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

- a. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 19 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	10,490
2	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	- 0,116
3	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,574
4	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,134

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 10,490 + -0,116 X_1 + 0,574 X_2 + 0,134 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Motivasi



### X3 = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- i. Konstanta sebesar 10,490 menunjukkan besarnya kinerja pada saat gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol.
- ii.  $b_1 = -0,116$  artinya apabila motivasi dan disiplin kerja sama dengan nol, maka meningkatnya gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja.
- iii.  $b_2 = 0,574$  artinya apabila gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sama dengan nol, maka meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja.
- iv.  $b_3 = 0,134$  artinya apabila gaya kepemimpinan dan motivasi sama dengan nol, maka meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja.

#### b. Uji t

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.2: Hasil Uji t, dan Uji F

No	Uji t			Uji F		Koefisien Determinasi
	Variabel	Taraf Signifikansi	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	Signifikansi Hitung	
1	Gaya Kepemimpinan	0,05	0,120	0,05	0,111	0,086
2	Motivasi	0,05	0,026			
3	Disiplin Kerja	0,05	0,625			

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 19

Dari tabel 4.2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- i. Hasil uji gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,120 dan lebih besar dari 0,05, dan  $t$  hitung ( $-0,527 < t$  tabel (1,686) yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dilaksanakan atasan tidak akan berdampak pada semakin baiknya kinerja.
- ii. Hasil uji motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05, dan  $t$  hitung ( $2,324 > t$  tabel (1,6860) yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi

kinerja yang berarti semakin baik motivasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja.

- iii. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,625 dan lebih besar dari 0,05, dan  $t$  hitung ( $0,494 < t$  tabel (1,6860) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja yang berarti semakin baik disiplin kerja tidak akan berdampak pada semakin baiknya kinerja.

#### c. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,111, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih besar dari batas signifikansi, dan  $F$  hitung ( $2,157 < F$  tabel (2,462) yang merupakan batas kepercayaan dalam pengambilan keputusan. Sehingga  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ditolak.

#### d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa secara parsial, variabel bebas motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat kinerja. Sedangkan kedua variabel bebas lain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat kinerja artinya dalam penelitian ini tidak ada suatu variabel bebas mendominasi pengaruh terhadap variabel terikat. Juga hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya sebagian dan bersesuaian sebagian. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.
  - i. Gaya Kepemimpinan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,120 dan lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang dilaksanakan atasan tidak akan berdampak pada semakin baiknya kinerja.

Sebenarnya gaya kepemimpinan adalah salah satu variabel yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik yang terdapat pada diri seorang pemimpin. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja merupakan watak atau naluri seorang pemimpin yang dibawa ke dalam organisasi yang memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan berbeda antara satu dengan yang lain yang menyebabkan perbedaan pengaruh terhadap kinerja organisasi yang dipimpin. Gaya

kepemimpinan yang senantiasa memberikan arahan pada bawahan, mempertimbangkan saran-saran bawahan dan senantiasa memotivasi bawahan untuk bekerja dengan giat juga menyebabkan perbedaan hasil dari kinerja setiap organisasi. Hal tersebut terbukti dengan hasil analisa uji t yang menunjukkan t hitung ( $-0,527 < t$  tabel (1,686) yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa fenomena yang terjadi diantaranya :

- pemimpin tidak mampu memberikan keteladanan yang baik dari motivasi dan arahan-arahan yang diberikan sehingga arahan yang diberikan tidak ditindaklanjuti oleh bawahan pada dataran pelaksanaan sebagai dasar untuk mencapai kinerja bersama.
- Adanya sistem kepemimpinan yang terpusat dimana setiap kegiatan harus mendapatkan restu dari atasan, bawahan tidak diberikan kebebasan untuk berkreasi terhadap suatu kegiatan yang mengakibatkan fungsi pendelegasian wewenang terhadap bidang-bidang yang ada di bawah pimpinan tidak berjalan menjadikan mesin organisasi tidak mampu bekerja dengan maksimal.
- Pemimpin kurang memberikan penjabaran atas kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas yang diemban oleh bawahan yang mengakibatkan pemahaman pegawai terhadap tugas yang ingin dicapai tidak maksimal.
- Tersumbatnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dalam lingkungan organisasi dimana keinginan pimpinan dengan bawahan bertolak belakang sehingga visi pimpinan tidak tersampaikan kepada bawahan yang berakibat kinerja pegawai kurang.

ii. Motivasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05, dan t hitung ( $2.324 > t$  tabel (1.686) yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.

iii. Disiplin kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,625 dan lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja yang berarti semakin baik disiplin kerja yang dilaksanakan pegawai tidak akan berdampak pada semakin baiknya kinerja.

Disiplin kerja adalah salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja, tidaklah kinerja akan meningkat jika tidak dibarengi oleh disiplin kerja sehingga akan membawa pada meningkatnya kinerja organisasi. Disiplin kerja suatu organisasi mengalami perbedaan antara organisasi satu dengan lainnya tergantung sejauhmana seorang pegawai memahami tugas dan kewajibannya. Indikator disiplin kerja seperti tepat waktu dalam bekerja, mentaati peraturan kedisiplinan, bekerja dengan penuh ketelitian, dan memberikan sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin mengakibatkan perbedaan hasil dari kinerja setiap organisasi. Hal tersebut terbukti dengan hasil analisa uji t yang menunjukkan t hitung ( $0,494 < t \text{ tabel } (1.686)$ ) yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa fenomena yang terjadi diantaranya :

- Kurangnya penerapan sanksi terhadap pegawai yang melanggar kedisiplinan, pegawai yang tidak disiplin tidak mengalami perubahan sikap disebabkan fungsi hukuman sebagai efek jera dan pencegahan tidak terlaksana mengakibatkan tingkat kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima stagnan tidak mengalami peningkatan.
  - Adanya ketidakadilan dan perlakuan khusus dalam pelimpahan pekerjaan kepada orang tertentu saja yang menjadi kepercayaan pimpinan menjadikan pegawai merasa malas dan produktivitasnya menurun.
  - Kurangnya disiplin pegawai dalam mentaati jam kantor maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berimbas pada pencapaian kinerja.
  - Alokasi anggaran terhadap Dinas belum memadai berimbas pada kurangnya volume kegiatan yang dilaksanakan yang mengakibatkan kinerja tidak maksimal.
- b. Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja secara simultan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,111 dan lebih besar dari 0,05 dan F hitung ( $2,157 < F \text{ tabel } (2,462)$ ) yang berarti hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

## 5. Kesimpulan Dan Saran

### a. Kesimpulan

hasil pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil uji regresi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi sebesar 0,111 dan lebih besar dari 0,05 dan  $F_{hitung} (1,938) < F_{tabel} (2,462)$  Uji ini bertentangan dengan hipotesis yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
- b. Gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,120 dan lebih besar dari 0,05,  $t_{hitung} (-0,527 < t_{tabel} (1,686)$  serta koefisien regresi sebesar 0,270 yang berarti bahwa hipotesis gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Motivasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05,  $t_{hitung} (2,324) > t_{tabel} (1,686)$  serta koefisien regresi sebesar 0,204 yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d. Disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,625 dan lebih besar dari 0,05,  $t_{hitung} (0,494) < t_{tabel} (1,686)$  serta koefisien regresi sebesar 0,157 yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- e. Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dimana variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja hal ini bisa ditarik kesimpulan bahwa setiap obyek penelitian yang berbeda mempunyai kekhususan dan karakteristik masing-masing yang tidak mengharuskan setiap obyek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama akan menghasilkan kesimpulan atau hasil penelitian yang sama.
- f. Hasil uji SPSS variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dimana variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dan secara empirik serta teori variabel independent seharusnya berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja). Hasil ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang selama ini belum dilakukan penelitian secara mendalam.

### b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, maka saran yang dapat diberikan kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima dari penelitian ini, yaitu: hendaknya Dinas mengupayakan meningkatkan etos kerja bagi pegawai yang lebih dititikberatkan pada faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

karena dilihat dari hasil pengolahan data yang didapat melalui kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata tersebut diperoleh data bahwa peranan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada peningkatan kinerja, sehingga dengan lebih memerhatikan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan etos kerja bagi pegawai.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima terkait aspek-aspek kinerja yang mengacu pada kuesioner yang diisi oleh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima meliputi:

- a. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima hendaknya meningkatkan kedisiplinan pegawai dan aspek-aspek yang mempengaruhinya yang berakibat meningkatnya output atau hasil kerja pegawai.
- b. Motivasi Pegawai Dinas dan Kebudayaan Kota Bima sudah cukup signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga perlu kiranya untuk dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi.
- c. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima merupakan instansi pemerintah yang banyak melayani kebutuhan masyarakat, jadi sangatlah penting untuk memperhatikan kualitas pelayanan dengan meningkatkan etos kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JBR 1. Vol 1. No 1. Hal : 63 -74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah*. JBRI Vol. 2. Hal : 165 – 180.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit : BPFE UGM. Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grasindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Menpan, 20 Desember 2015. *Reformasi Manajemen Aparat Sipil Negara Jawaban Tantangan Masyarakat Ekonomi Asean*. Orasi Ilmiah Wisuda Uhamka, Menpan
- Robbins dan Stephen P, 2007. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suharti dan Putri Yusiyanti, 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirtamarta Yogyakarta. Jurnal Akutansi dan Bisnis*. Vol. 18. No. 3. Hal 163 – 164.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada MediaGroup, Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D, 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-1900-2001*. Jurnal Standarisasi No. 9. Hal 106 – 115.