

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG PEMASARAN PADA KEMENTERIAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF

¹Abdul Rosid

¹Alumni S1 Manajemen STIE Bisnis Indonesia

² Sri Purwati, ³ Siti Marliah

^{2,3} Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : purwati.dasa@gmail.com

ABSTRAK.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemasaran pada kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Kualitatif yang di kuantitatifkan. Sampel yang digunakan 100 Responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Fhitung sebesar 97,481 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung > Ftabel ($97,481 > 2,81$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,930 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya *Adjusted R Square* ($Adj. R^2$) adalah 0,855 atau 85,5% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRAC.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work discipline on the performance of marketing staff at the ministry of tourism and creative economy. The research method used is a quantitated qualitative method. The sample used is 100 respondents. The results of this study indicate that leadership style partially has a significant effect on employee performance. Work motivation partially has a significant effect on employee performance. work discipline partially significant effect on employee performance. The Fcount value is 97.481 with a Sig. 0.000, because the value of Sig. smaller than 0.05 and Fcount > Ftable

(97.481 > 2.81), then H_0 is rejected or H_a is accepted so it can be concluded that leadership style, work motivation, and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance. The correlation coefficient (R) is 0.930 which means that there is a very strong correlation or relationship between leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance. The magnitude of Adjusted R Square ($Adj. R^2$) is 0.855 or 85.5%, which means that the independent variables can explain changes in employee performance variables of 85.5% while the remaining 14.5% is explained by other factors outside this study.

Keyword: Leadership Style, Work Motivation, Work Disciplines, Employee Performance.

PENDAHULUAN.

Perubahan kultur serta perkembangan zaman tanpa disadari telah mengubah tatanan kehidupan sehari-hari hingga kebudayaan yang berganti pada setiap waktunya. Begitu pula dengan kebutuhan utama manusia yang semakin bertambah seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan pada bidang perekonomian suatu negara. Ketika perekonomian suatu negara mengalami kemajuan, aktivitas ekonomi pada negara tersebut juga akan mengalami peningkatan yang akan menyebabkan meningkatnya tingkat kebosanan yang menjadi konsekuensi dari rutinitas yang dijalankan sehari-hari oleh suatu masyarakat. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dipimpin oleh seorang Menteri Pariwisata (Menparekraf) yang sejak tanggal 23 Desember 2020 dijabat oleh Sandiaga Salahuddin Uno, yang dituangkan dalam Undang-Undang tentang Kepariwisataan pada nomor 10 tahun 2009. Untuk mendukung kinerja di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif diperlukan sumber daya manusia yang handal dibidangnya juga kepemimpinan yang baik. Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

Sedangkan dalam penelitian Ngongo dan duka (2020) menyatakan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai di STIPAS KAK sudah baik, dimana capaian indikator untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 60,76 %, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 59,52 %, variabel Disiplin Kerja (X_3) sebesar 60,77 %, dan variabel Kinerja pegawai sebesar 60,81 %. Dengan kata lain capaian indikator dari ketiga variabel bebas dan satu variabel terikat berada pada interval 61-80 %, artinya berada pada kategori baik. Selain gaya kepemimpinan, juga diperlukan motivasi kerja yang baik dari pegawainya. Motivasi kerja

merupakan kesadaran diri bersama-sama untuk selalu berusaha guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Menurut Sedarmayanti (2017:257) motivasi adalah “Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Sedangkan dalam penelitian Kusumayanti, Ratnasasri dan Hakim (2020) menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah “Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan dalam penelitian Rompas, Bernhard dan Dotulong (2018) menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada saat ini, kurangnya kedisiplinan pada pegawai bidang pemasaran di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif berdampak pada kinerja pegawainya.

LANDASAN TEORI.

Manajemen.

Menurut Hasibuan (2016:2) manajemen adalah “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Arifin dan Muhammad (2016:2) manajemen adalah “Seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer akan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan”. Menurut Robbins (2016:8) manajemen “Merupakan aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Kepemimpinan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2017:214) menganggap “Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut Zainun dalam Sutrisno (2017:214) secara luas “Kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materiil, dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Bass dan Stogdill dalam Sutrisno (2017:214) mengatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas

suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi Kerja.

Menurut Mulyadi (2016:115) motivasi adalah “Suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah “Suatu kekuatan diri yang mendorong dirinya untuk melakukan tindakan, agar dapat mencapai tujuan atau sasaran yang tepat”. Menurut Sedarmayanti (2017:257) motivasi adalah “Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Sedangkan Menurut Feriyanto dan Triana (2015) mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Disiplin Kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:5) “Disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah memanfaatkan sumbangan kemampuan secara optimal, dengan kesadaran, kesediaan, dan kepatuhannya pada aturan dan perintah yang ditetapkan organisasi”. Menurut Hamali (2018:213) disiplin adalah “Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian”.

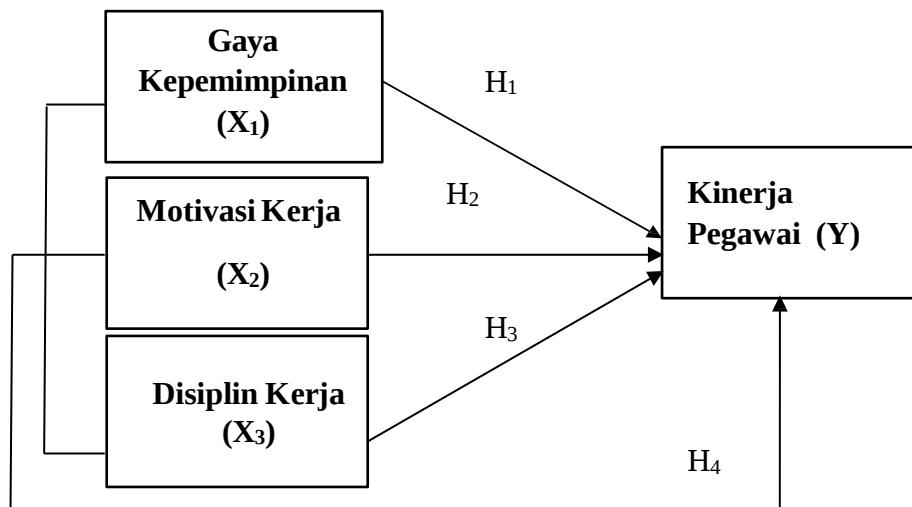
Kinerja.

Menurut Fahmi (2015:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Wibowo (2016:3) kinerja adalah “Merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”. Bagaimana organisasi

menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, Kinerja bergantung pada kominasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh pegawai.

KERANGKA PEMIKIRAN.

Gambar 2.3.
Skematik Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis (2022)

METODOLOGI PENELITIAN.

Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2018,2) yang menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, empiris, dan sistematis seperti yang telah ditelusuri dalam filsafat ilmu.

DESAIN PENELITIAN.

Menurut Sugiyono (2017:3) pengertian metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian kuantitatif maka dapat diperoleh deskripsi dan rumusan masalah yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemasaran pada kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif.

JENIS DAN SUMBER DATA.

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli dan tidak melalui siapapun (perantara). Pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Ada tiga cara untuk mengumpulkan data primer, yaitu (1) wawancara, (2) kuesioner, dan (3) observasi. Teknik dengan cara wawancara dan kuesioner disebut metode *survey*.

Data Sekunder.

Menurut Bahri (2018:82) “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung serta melalui media perantara, berasal dari sumber yang telah ada atau data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain”. Keunggulan data sekunder adalah biaya yang dikeluarkan untuk pengambilan data lebih murah dibandingkan dengan pengambilan data primer. Sedangkan kelemahan data sekunder adalah data yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan peneliti karena data tersebut sudah dalam bentuk publikasi.

Tabel 3.1.
Jenis dan Sumber Data

Data	Jenis Data	Sumber Data
Profil Perusahaan	Kualitatif	Sekunder- <i>Company Profile</i>
Gaya Kepemimpinan	Kualitatif-Kuantitatif	Primer-Kuesioner
Motivasi Kerja	Kualitatif-Kuantitatif	Primer-Kuesioner
Disiplin Kerja	Kualitatif-Kuantitatif	Primer-Kuesioner
Kinerja Pegawai	Kualitatif-Kuantitatif	Primer-Kuesioner

Sumber: Penulis (2022)

VARIABEL PENELITIAN.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:68). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (variabel bebas) dan variabel *dependen* (variabel terikat). Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2018:38) adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3).

Operasioanal Variabel

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1) Kartono (2016:86)	1. Sifat Kepemimpinan.
	2. Kebiasaan Kepemimpinan.
	3. Tempramen Kepemimpinan.
	4. Watak Kepemimpinan.
	5. Kepribadian Kepemimpinan.
Motivasi Kerja (X2) Malayu S. P Hasibuan (2016: 154-155)	1. Kebutuhan Fisik
	2. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan
	3. Kebutuhan Sosial
	4. Kebutuhan Penghargaan
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Disiplin Kerja (X3) Hasibuan (2017: 194)	1. Tujuan dan Kemampuan
	2. Teladan Pimpinan
	3. Balas Jasa
	4. Keadilan
	5. Waskat (Pengawasan melekat)
	6. Sanksi Hukuman
	7. Ketegasan
	8. Hubungan Kemanusiaan
Kinerja Pegawai (Y) Mangkunegara (2015)	1. Kualitas
	2. Kuantitas
	3. Tanggung Jawab
	4. Kerjasama
	5. Inisiatif

(Sumber: Penulis 2022)

POPULASI DAN SAMPEL.

Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai bidang pemasaran pada kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif 50 pegawai.

Sampel

Menurut Arikunto (2017:118) Mengenai penentuan besarnya sampel, mengemukakan di dalam pengambilan sampel apabila subyeknya kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi jenuh. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar lebih dari 100 dapat diambil antara 10%, 15% atau 20%, 25% atau lebih. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50. dengan cara menggunakan Non- probability Sampling dengan metode *purposive sampling* dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

Profil Responden

Karakteristik yang digunakan untuk menggambarkan subjek penelitian sebanyak 50 responden yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan dan lama bekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Hasil Penelitian.

Tabel 4.2.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	%
Pria	17	34%
Wanita	33	66%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, untuk responden berjenis kelamin pria sebanyak 17 orang responden atau 34%. Sedangkan untuk responden berjenis wanita sebanyak 33 orang atau 66%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh pria yaitu sebanyak 17 orang (34%).

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.**Tabel 4.3.****Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**

Kategori	Jumlah	%
20 - 25 Tahun	31	62%
26 - 30 Tahun	13	26%
31 - 35 Tahun	1	2%
> 36 Tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, untuk responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 31 orang responden atau 62%, usia 26-30 tahun sebanyak 13 orang responden atau 26%, usia 31-35 tahun sebanyak 1 orang responden atau 2%. Sedangkan untuk responden dengan usia di atas 36 tahun sebanyak 5 orang responden atau 10%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh usia 20-25 tahun sebanyak 31 orang responden atau 62%.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.**Tabel 4.4.****Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Kategori	Jumlah	%
SMA	28	56%
D3	3	6%
S1	17	34%
S2	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.**Tabel 4.5.****Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan**

Kategori	Jumlah	%
Deputi	1	2%
Kepala Bidang	1	2%
Staf	40	80%
Fungsional	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**Tabel 4. 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Kategori	Jumlah	%
1 - 10 Tahun	44	88%
11 - 20 Tahun	4	8%
21 - 30 Tahun	1	2%
> 31 Tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Analisis Dan Pembahasan.

Uji Validitas.

Tabel 4.7.**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
GK1	0,911	0,2787	Valid
GK2	0,951	0,2787	Valid
GK3	0,891	0,2787	Valid
GK4	0,881	0,2787	Valid
GK5	0,962	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah (2022).

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
MK1	0,905	0,2787	Valid
MK2	0,857	0,2787	Valid
MK3	0,872	0,2787	Valid
MK4	0,945	0,2787	Valid
MK5	0,912	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
DK1	0,913	0,2787	Valid
DK2	0,874	0,2787	Valid
DK3	0,866	0,2787	Valid
DK4	0,910	0,2787	Valid
DK5	0,904	0,2787	Valid
DK6	0,871	0,2787	Valid
DK7	0,907	0,2787	Valid
DK8	0,883	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Simpulan
KP1	0,924	0,2787	Valid
KP2	0,868	0,2787	Valid
KP3	0,932	0,2787	Valid
KP4	0,934	0,2787	Valid
KP5	0,919	0,2787	Valid

Sumber: Data diolah (2022).

Uji Reliabilitas.**Tabel 4.11.****Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,953	5

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.

Tabel 4.12.**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,940	5

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.

Tabel 4.13.**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,962	8

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.14.**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,951	5

Sumber: Data diolah (2022)

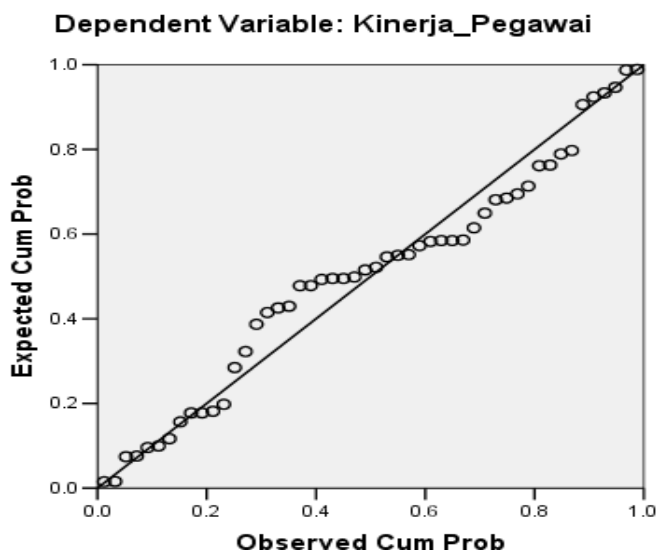
Uji Asumsi Klasik.

Tabel 4.15.
Uji Normalitas dengan Kolmogorof-Smirnov

Uraian	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N	50	50	50	50
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,420	1,040	1,240	1,769
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,055	0,229	0,093	0,051

Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 4.1.
Uji Normalitas dengan P-P Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah (2022)

Uji Multikolinearitas.

Tabel 4.16.
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,221	4,525	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,127	7,869	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,115	8,696	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2022)

Analisis Regresi Berganda.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	B	<i>Sandard Error</i>
(Constant)	0,210	0,812
Gaya Kepemimpinan	0,512	0,110
Motivasi Kerja	0,354	0,161
Disiplin Kerja	0,061	0,108

Sumber: Data diolah (2022)

Uji t (Parsial).

Tabel 4. 3
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan
(Constant)	0,259		0,797
Gaya Kepemimpinan	4,676	2,0129	0,000
Motivasi Kerja	3,192	2,0129	0,003
Disiplin Kerja	2,564	2,0129	0,034

Sumber: Data diolah (2022)

Uji F (Simultan).

Uji F digunakan untuk menguji apakah dapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Kriteria pengujian: Ho diterima jika sig (probabilitas) > 0,05 Ho ditolak jika sig (probabilitas) < 0,05.

Tabel 4. 4 Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikan
Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Disiplin Kerja	97,481	2,81	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

PEMBAHASAN.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,676 > 2,0129$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sutarto dan Tohardi dalam Sutrisno (2017:222) pendekatan perilaku berlandaskan pada pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan berindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ngongo dan duka (2020), Kusumayanti, Ratnasasri dan Hakim (2020) dan Rompas, Bernhard dan Dotulong (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,192 > 2,0129$) dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017:257) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan adanya motivasi kerja terhadap Pegawai maka akan meningkatkan kinerja Pegawai tersebut dimana hal ini dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngongo dan duka (2020), Kusumayanti, Ratnasasri dan Hakim (2020) dan Rompas, Bernhard dan Dotulong (2018) dimana hasilnya motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,564 > 2,0129$) dan nilai signifikan sebesar $0,0034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hamali (2016:213) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam perusahaan. Dimana dengan adanya disiplin kerja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngongo dan duka (2020), Kusumayanti Ratnasasri dan Hakim (2020) dan Rompas, Bernhard dan Dotulong (2018) hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F_{hitung} sebesar 97,481 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($97,481 > 2,81$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agusria et al., 2020), (Ardian, 2021) dan (J. Rahman et al., 2021) yang menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,930 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya Adjusted R Square (Adj. R^2) adalah 0,855 atau 85,5% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja pegawai sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN.

Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai thitung > ttabel ($4,676 > 2,0129$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai thitung > ttabel ($3,192 > 2,0129$) dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai thitung > ttabel ($2,564 > 2,0129$) dan nilai signifikan sebesar $0,0034 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran.

1. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemasaran di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya.
2. Motivasi kerja disarankan untuk lebih meningkatkan dukungan moral, lingkungan pekerjaan yang lebih baik, peluang karir bagi pegawai, dan juga lebih meningkatkan segala bentuk motivasi kerja kepada para pegawainya, terutama pada hubungan kerja antara atasan dan bawahan sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi.
3. Pimpinan sebaiknya menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, kemudian melakukan pengawasan yang cukup dan menjalin hubungan yang harmonis terhadap pegawai. Seorang pemimpin juga harus berusaha untuk mengarahkan bawahannya agar menciptakan Disiplin Kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi.

DAFTAR PUSTAKA.

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Agari, Firdaus, Farisa, Anggun dan Suhermin. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 10, Nomor 4, April 2021*.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arifin Rois dan Helmi Muhammad. 2016. *Pengantar Manajemen*. Empatdua. Malang.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik pengolahan Data SPSS*. Cv Andi Offset. Yogyakarta.
- Feriyanto, Andri dan Shyta Triana, Endang (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Yogyakarta.
- Hardani, Ahyar. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Enam Belas)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh Belas)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Delapan Belas)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendriha, Maria, Ngongo, Lidya dan Duka, Bernardus, Gerardus. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang. *Jurnal Selidik (Jurnal Seputar Penelitian Pendidikan Keagamaan) Vol. 1. No. 1. Januari - Juni 2020*.
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. *Penelitian Ilmu Manajemen*. 1 (1), 141. Jakarta.
- Kartono. (2017). 150. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat TurnOver Intention*, Depublish. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiv a Buku. Yogyakarta.
- Kusumayanti, Kapi, Ratnasari, Langeng Sri dan Hakim, Lukmanul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerrah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau*

- Kepulauan Batam Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-Issn 2252-5262 E-Issn 2614-499.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar .2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mulyadi. (2016). Sistem Informasi Akuntansi. Romney, M. B., and Steinbart, P. J. (2014). Salemba Empat. Jakarta.
- Nuryadi. (2017). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Sibuku Media. Yogyakarta.
- Perdana, Echo, Kusuma. (2016). Olah Data Skripsi Drngan SPSS 22. Lab Kom Manajemen FE UBB. PangkalPinang.
- Remmang, Hasanuddin, Nurhanan dan Said, Miah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai. Vol. 2 No. 2 (2020): Indonesian Journal Of Business And Managemen, Juni 2020.
- Reitz, H. J, dan J. Linda. 2017. Group Effectiveness in Organizations. Universitas Michigan: Scott Foresman.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Indeks. Jaakarta.
- Rompas, Clinton, Adler, Goverd, Tewal, Bernhard dan Dotulong, Lucky. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja P egawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol 6, No4 (2018).
- Sanusi, Anwar. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba 4. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV.Mandar Maju Bandung.
- Setiawan, Ari, Andrian dan Asta widi Sikto (2019). Metodologi dan Aplikasi Statistik. Parama Publishing.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D. Alfabet. Bandung.
- _____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D. Alfabet. Bandung.
- _____. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D. Alfabet. Bandung.
- _____. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D. Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.