

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara

Patehuddin<sup>1\*</sup>, Umar Congge<sup>2</sup>, A. Djamaluddin<sup>3</sup>

Afiliasi: <sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Sinjai

Korespondensi Penulis: <sup>1\*</sup> [patehuddin.sh07@gmail.com](mailto:patehuddin.sh07@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Penelitian ini diadakan di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah sebanyak 32 orang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Uji validasi pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi (M), dan Disiplin Kerja (DK) memenuhi kriteria validitas yang sangat baik. Hasil uji signifikansi (Sig 2-Tailed) yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari nilai r-tabel (0,339) menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut. (2) Uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang sangat baik untuk semua variabel yang diuji. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan (0,856), Motivasi (0,947), Disiplin Kerja (0,956), dan Kinerja (0,820) semuanya lebih besar dari 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Ini berarti bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diulang untuk memperoleh data yang serupa jika diajukan kembali. (3) Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,820 atau 82%. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara sebesar 82%.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance at the North Kolaka Regency Tourism Office. This research was held at the North Kolaka Regency Tourism Office. The sample in this study is all employees totaling 32 people. This study is a quantitative research with a data analysis method using multiple linear regression. The results of this study show that (1) The validation test on the variables Leadership Style (GK), Motivation (M), and Work Discipline (DK) meets the criteria for excellent validity. The results of the significance test (Sig 2-Tailed) which is smaller than 0.05 and the Pearson Correlation value greater than the r-table value (0.339) show that each statement item has a significant relationship with the variables measured, so that the instruments used in this study are reliable and feasible to be used for further research. (2) Reliability tests conducted using Cronbach's Alpha showed excellent results for all the variables tested. The Cronbach's Alpha values obtained for the variables Leadership Style (0.856), Motivation (0.947), Work Discipline (0.956), and Performance (0.820) were all greater than 0.60, which indicates that the questionnaire instrument used in this study is reliable. This means that each question item in the questionnaire is able to provide consistent and repeatable results to obtain similar data if resubmitted. (3) The normality test using the Kolmogorov-Smirnov test, obtained an Adjusted R Square of 0.820 or 82%. This shows that the variables Leadership Style, Motivation, and Work Discipline have a significant influence on employee performance at the North Kolaka Regency Tourism Office by 82%.*

**Keywords:** *Leadership Style; Motivation; Work Discipline; Performance*

**Informasi Artikel:** Submit: 27-7-2024 Revisi: 19-8-2025 Diterima: 11-9-2025



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumberdaya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelaraskan tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik, maka pencapaian kinerja disebuah organisasi atau lembaga pemerintahan akan sulit untuk dicapai. Kepemimpinan dalam sebuah instansi diharuskan agar dapat mewujudkan orang-orang yang berada dalam instansi yang dipimpinnya dapat bersikap berdasarkan pada hal yang diharapkan oleh pemimpin agar memenuhi arah sebuah Institusi. Sutrisno (2020: Manurung & Tanjung, 2024) menyatakan

bahwa Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain (Marsam, 2020; Manurung & Tanjung, 2024).

Dalam kepemimpinan, yang seharusnya jadi seorang pemimpin adalah seseorang yang memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi serta memotivasi bawahannya agar dapat bekerja lebih baik lagi. seorang pemimpin juga harus dapat mengubah pemikiran bawahannya agar dapat bertindak tegas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk memperkuat komitmen dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai kinerja yang maksimal selain memperhatikan kepemimpinan, dan disiplin kerja yang diterapkan oleh seorang pemimpin, perlu juga melihat faktor motivasi yang diberikan kepada karyawan atau bawahannya.

Pariwisata menjadi aspek terpenting dalam mengupayakan terciptanya kesejahteraan bagi wilayah di Kabupaten Kolaka Utara. Kabupaten Kolaka Utara terkenal dengan keindahan alamnya yang memikat banyak pelancong, baik yang dari dalam kabupaten maupun yang berasal dari luar kabupaten. Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara merupakan unsur pelaksana dan lembaga yang bertanggungjawab pada urusan pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Dinas Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Pariwisata mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang pariwisata serta tugas pembantuan.

Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara terdiri dari beberapa bidang, yaitu Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata, Bidang Pemasaran pariwisata, dan Bidang Ekonomi Kreatif. Adapun pencapaian yang diperoleh Bidang Destinasi dan Industri Pariwisata yaitu mengembangkan destinasi wisata yang ada di Kabupaten Kolaka Utara, sehingga menjadi daya tarik sendiri bagi masyarakat Kabupaten Kolaka Utara maupun kunjungan dari luar Kabupaten Kolaka Utara yang terbagi menjadi beberapa sub bagian wisata, yaitu: wisata alam, wisata religi, wisata sejarah, wisata kuliner, dan wisata belanja.

Wisata alam di Kabupaten Kolaka Utara dengan rata-rata kunjungan per akhir pekan mencapai sekitar 450 orang dalam beberapa lokasi seperti; Danau Biru di Kecamatan Wawo, Pasir Putih dan Pantai Senja di Kecamatan Lasusua, Pulau Bintang di Kecamatan Tolala, dsb-nya. Sementara wisata kuliner yang rata-rata kunjungan setiap harinya mencapai 250 orang

yang tersebar di beberapa tempat seperti, taman Masjid Agung Kolaka Utara, Pasar Tradisional Lacaria, dan Taman Literasi.

Pencapaian yang telah diperoleh Bidang Pemasaran pariwisata yaitu adanya Event Kuliner yang dirangkaikan dengan ekspo musik lokal Kabupaten Kolaka Utara yang menghadirkan salah satu peserta MasterChef Indonesia 2024 yaitu Rahman. Tujuan utama dilaksanakan event ini untuk memperkenalkan dan memasarkan kepada masyarakat mengenai pariwisata Kabupaten Kolaka Utara dengan jumlah kunjungan mencapai 310 orang dalam 3 (tiga) hari pelaksanaan.

Melihat pentingnya peranan Dinas Pariwisata, mengharuskan kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh pimpinan dan harapan masyarakat. Dinas pariwisata adalah sentral pembangunan daerah melalui destinasi berbagai wisata. Bagaimana mungkin sebuah kota/kabupaten berkembang dan maju jika dinas terkait tidak dapat memberikan kontribusi dalam berbagai aspek kepada masyarakat.

Olehnya itu diperlukan pemimpin yang dapat membantu para pegawai dapat berkembang seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Gaya kepemimpinan akan memberikan kontribusi terhadap kinerja para pegawai. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perusahaan/organisasi menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Suranta (2002: Tampubolon, 2007: Lubis, dkk, 2024) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: Rukmana, dkk, 2021) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling

bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin dan Aritonang (2006: Rukmana, dkk, 2021) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Olehnya itu untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mengayomi, membimbing dan adil, sehingga para pegawai dapat termotivasi, pemberian pengakuan/penghargaan kepada pegawai yang memiliki dedikasi tinggi pada instansi, dan disiplin dalam bekerja tidak karena aturan semata tapi kesadaran para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Peneliti yang baru ditugaskan pada juli 2024 sehingga belum mengetahui secara utuh faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara, dan berdasarkan hasil survei yang dilakukan, peneliti menemukan adanya pegawai yang kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan organisasi yang memberatkan pegawai, di samping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan pendekatan deduktif untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Lokasi penelitian dipilih karena kemudahan akses yang mendukung efisiensi waktu, biaya, dan tenaga, dan dilaksanakan selama dua bulan pasca ujian proposal pada Desember 2024. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari 30 responden yang merupakan sampel dari total 32 pegawai (21 PNS dan 11 honorer). Penelitian ini melibatkan variabel dependen berupa kinerja karyawan dan tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, untuk menganalisis hubungan antarvariabel dan menjelaskan fenomena yang terjadi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dikemukakan penyajian hasil analisis data dan pembahasan. Penyajian hasil analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilakukan pembahasan hasil analisis dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian ini untuk memberi interpretasi dan analisis data. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara.

#### 1) Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai/staf di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. berikut deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dalam tabel 1. berikut ini. Tabel 1. ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang distribusi jenis kelamin responden yang terlibat dalam penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	37,5%
Perempuan	20	62,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau 37,5% responden berjenis kelamin laki-laki, dan 20 orang atau 62,5% responden berjenis kelamin perempuan.

## 2) Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Tabel 2 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 2. Deskripsi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	7	21,5%
31 - 45 Tahun	21	66%
> 45 Tahun	4	12,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang atau sebesar 21,5% responden berusia < 30 tahun, sebanyak 21 orang atau sebesar 66% responden berusia 31 – 45 tahun, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 12,5% responden berusia > 45 tahun.

## 3) Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 3. Pendidikan Responden

PENDIDIKAN	FREKUENSI	PERSENTASE
S2	3	9 %
S1	20	63%
D2/D3	6	19%
SMA	3	9 %
JUMLAH	32	100%

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 3 orang atau sebesar 9% responden berpendidikan terakhir S2, sebanyak 20 orang atau 63% responden berpendidikan terakhir S1, sebanyak 6 orang atau sebanyak 19% berpendidikan terakhir D2/D3, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 9% responden berpendidikan terakhir SMA.

### A. Hasil Ujian Instrumen Penelitian

#### 1. Hasil Uji Kualitas Data

##### a) Hasil Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Corelation, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya < 0,05 atau nilai r-hitung > 0,339 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel 4.5 berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat

variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi (M), Disiplin Kerja (DK), Kinerja (K) dengan 32 sampel responden.

Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (GK)

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan

Nomor Butir Pertanyaan	<i>Pearson Corelation</i>	Sig (2-Tailed)	Keterangan
GK 1	0,721	0,001	<i>Valid</i>
GK 2	0,818	0,001	<i>Valid</i>
GK 3	0,650	0,001	<i>Valid</i>
GK 4	0,825	0,001	<i>Valid</i>
GK 5	0,806	0,001	<i>Valid</i>
GK 6	0,779	0,001	<i>Valid</i>
GK 7	0,602	0,001	<i>Valid</i>
GK 8	0,648	0,001	<i>Valid</i>
GK 9	0,618	0,001	<i>Valid</i>
GK10	0,716	0,001	<i>Valid</i>
GK11	0,620	0,001	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (GK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan pernyataan dengan Sig (2-Tailed)  $0,001 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ , dan nilai Pearson Corelation  $> \text{nilai } r\text{-tabel } 0,339$  hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

2) Uji Validitas Motivasi (M)

Tabel 5. Hasil Uji Validasi Motivasi (M)

No. Butir Pertanyaan	<i>Pearson Corelation</i>	Sig (2-Tailed)	Ket
M 1	0,896	0,001	<i>Valid</i>
M 2	0,862	0,001	<i>Valid</i>
M 3	0,811	0,001	<i>Valid</i>
M 4	0,748	0,001	<i>Valid</i>
M 5	0,758	0,001	<i>Valid</i>
M 6	0,896	0,001	<i>Valid</i>
M 7	0,862	0,001	<i>Valid</i>
M 8	0,782	0,001	<i>Valid</i>
M 9	0,748	0,001	<i>Valid</i>
M 10	0,758	0,001	<i>Valid</i>
M 11	0,896	0,001	<i>Valid</i>
M 12	0,862	0,001	<i>Valid</i>

Berdasarkan (tabel 4.5) di atas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (M) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan taraf Sig (2-Tailed) 0,001 < nilai signifikansi 0,05, dan nilai Pearson Corelation > nilai r-tabel 0,339 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Motivasi dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

### 3) Uji Validitas Disiplin Kerja (DK)

Tabel 6. Hasil Uji Validasi Disiplin Kerja (DK)

Nomor Butir Pertanyaan	<i>Pearson Corelation</i>	<b>Sig (2-Tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
DK 1	0,856	0,001	<i>Valid</i>
DK 2	0,838	0,001	<i>Valid</i>
DK 3	0,804	0,001	<i>Valid</i>
DK 4	0,656	0,001	<i>Valid</i>
DK 5	0,708	0,001	<i>Valid</i>
DK 6	0,847	0,001	<i>Valid</i>
DK 7	0,834	0,001	<i>Valid</i>
DK 8	0,480	0,001	<i>Valid</i>
DK 9	0,748	0,001	<i>Valid</i>
DK10	0,865	0,001	<i>Valid</i>
DK11	0,838	0,001	<i>Valid</i>
DK12	0,804	0,001	<i>Valid</i>
DK13	0,656	0,001	<i>Valid</i>
DK14	0,708	0,001	<i>Valid</i>
DK15	0,872	0,001	<i>Valid</i>
DK16	0,834	0,001	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan taraf Sig (2-Tailed) 0,001 < nilai signifikansi 0,05, dan nilai Pearson Corelation > nilai r-tabel 0,339 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

#### 4) Uji Validitas Kinerja (K)

Tabel 7. Hasil Uji Validasi Kinerja

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
K 1	0,864	0,001	Valid
K 2	0,604	0,001	Valid
K 3	0,648	0,001	Valid
K 4	0,753	0,001	Valid
K 5	0,864	0,001	Valid
K 6	0,604	0,001	Valid
K 7	0,648	0,001	Valid
K 8	0,753	0,001	Valid

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja (K) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan taraf Sig (2-Tailed)  $0,001 < \text{nilai signifikansi}$   $0,05$ , dan nilai Pearson Corelation  $> \text{nilai r-tabel}$   $0,339$ . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Kinerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

#### b) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha berada di atas  $0,60$ . Tabel 8 berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,897	Reliabel
Motivasi	0,956	Reliabel
Disiplin Kerja	0,955	Reliabel
Kinerja	0,862	Reliabel

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha atas variabel Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,856 > 0,60$ , variabel Motivasi sebesar  $0,947 > 0,60$ , variabel Disiplin Kerja  $0,956 > 0,60$ , dan variabel Kinerja sebesar  $0,820 > 0,60$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari  $0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang

digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### c) Distribusi Jawaban

#### 1) Distribusi Jawaban Responden mengenai Gaya Kepemimpinan

Variabel X1 pada penelitian ini diukur melalui 11 (sebelas) pernyataan yang disebarkan ke 32 (tiga puluh dua) responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dijelaskan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Pimpinan dengan kekuasaannya memberikan tugas kepada karyawan	0	0	0	53	47	100
2	Saya melaksanakan tugas dengan baik sesuai prosedur	0	0	0	56	44	100
3	Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan	0	0	0	50	44	100
4	Pimpinan berkomunikasi dengan baik	0	0	0	59	41	100
5	Pimpinan memberikan semangat kepada karyawan	0	0	7	59	34	100
6	Pimpinan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik	0	0	4	59	37	100
7	Pimpinan mengikut sertakan pegawai dalam memberikan pendapat dan pengambilan keputusan	0	0	4	59	37	100
8	Pegawai merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan	0	0	3	56	41	100
9	Pimpinan memberikan kepercayaan ke pada pegawai	0	0	0	63	37	100
10	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya	0	0	3	56	41	100
11	Pegawai menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	0	0	12	47	41	100
Mean %		0	0	3	56	41	100

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan mayoritas responden menjawab "setuju" sebesar 56%. Dan pernyataan yang paling

berpengaruh adalah pernyataan nomor 9 (sembilan), hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan nomor 9 (sembilan), menjawab “setuju” sebesar 63 %. Hal ini menunjukkan bahwa indikator Gaya Kepemimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

## 2) Distribusi Jawaban Responden mengenai Motivasi

Variabel X2 pada penelitian ini diukur melalui 12 (duabelas) pernyataan yang disebarkan ke 32 (tiga puluh dua) responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Motivasi dijelaskan pada tabel 10 berikut:

Tabel. 10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No	Pernyataan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Saya merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas dengan lingkungan kerja yang nyaman	0	0	13	59	28	100
2	Kompensasi yang saya terima cukup memadai untuk kebutuhan hidup saya	0	0	6	62	31	100
3	Supervisi bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai	0	0	9	63	28	100
4	Saya merasa termotivasi dengan diberikannya jaminan kerja	0	0	16	50	34	100
5	Tanggung jawab kerja yang saya emban cukup jelas	0	0	13	59	28	100
6	Peraturan yang ditetapkan diyayasan bersifat fleksibel	0	0	13	59	28	100
7	Saya merasa termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	0	0	7	62	31	100
8	Saya bekerja dengan amanah agar memiliki prestasi yang baik dalam kantor	0	0	9	66	25	100
9	Saya bekerja untuk mendapatkan pengakuan akan status saya sebagai pegawai di Dinas Pariwisata	0	0	16	50	34	100
10	Saya bekerja untuk mendapatkan Jabatan yang sesuai dengan yang saya inginkan	0	0	13	59	28	100
11	Saya tidak merasa lelah untuk mulai bekerja dengan kondisi jalan yang macet menuju ke kantor	0	0	13	59	28	100
12	Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja tanpa ada tantangan di dalamnya	0	0	6	63	31	100
	Mean	0	0	11,2	59,3	29,5	100

Sumber : Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan (tabel 4.10) di atas menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 59,3%. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 3 (tiga), hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan nomor 8 (delapan) menjawab “setuju” sebesar 66%. Hal ini menunjukkan indikator motivasi diri sendiri dari para pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya.

### 3) Distribusi Jawaban Responden mengenai Disiplin Kerja

Variabel  $X_3$  pada penelitian ini diukur melalui 16 (enam belas) pernyataan yang disebarkan ke 32 (tiga puluh dua) responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Disiplin Kerja dijelaskan pada tabel 11 berikut:

Tabel. 11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Saya merasa tertantang dengan tugas yang diberikan	0	0	12	47	41	100
2	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	0	9	3	50	38	100
3	Pimpinan adalah sosok panutan yang baik	0	0	10	56	34	100
4	Pimpinan memberikan pengawasan yang baik	0	0	12	47	41	100
5	Saya merasa puas dengan balas jasa yang diterima	0	0	12	56	32	100
6	Saya merasa senang menjalankan tugasnya	0	3	19	53	25	100
7	Saya mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan	0	3	9	53	34	100
8	Hukuman yang diberikan piminan sesuai dengan kesalahan	0	0	9	56	34	100
9	Pemimpin memberikan pengarahan yang baik	0	3	19	53	25	100
10	Pimpinan memberi pengawasan yang baik	0	0	12	47	41	100
11	Sanksi yang diberikan kepada saya bersifat mendidik	0	9	3	50	38	100
12	Sanksi yang diberikan kepada saya untuk memotivasi	0	0	9	56	34	100
13	Pimpinan memberikan tindakan yang tegas bagi indisipliner	0	0	12	47	41	100
14	Pegawai yang melanggar akan dikenakan sanksi	0	0	12	56	32	100
15	Adanya hubungan yang baik atasan dengan bawahan	0	3	19	50	28	100
16	Adanya hubungan yang baik antar pegawai	0	3	9	53	34	100
Mean %		0	2,06	11,31	52	34,63	100

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan (tabel 11) di atas menunjukkan bahwa pada variable Disiplin Kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 52%. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan nomor 3 (tiga) hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan nomor 3 (tiga) menjawab “setuju” sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pimpinan adalah sosok panutan yang baik indikator tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

#### 4) Distribusi Jawaban Responden mengenai Kinerja

Variabel dependent “Y” pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) pernyataan yang disebarkan ke 32 (tiga puluh dua) responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap kinerja dijelaskan pada tabel 12 berikut:

Tabel. 12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Pernyataan	STS %	TS %	N %	S %	SS %	Total %
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dengan baik	0	9	3	50	38	100
2	Saya mampu menggunakan peralatan kerja untu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	56	44	100
3	Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas dengan pengalaman yang saya miliki	0	3	16	50	31	100
4	Saya mampu memahami permasalahan yang komplek di dalam Dinas Pariwisata	0	0	6	63	31	100
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	0	9	3	50	38	100
6	Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	56	44	100
7	Saya mampu memotivasi diri saya untuk lebih berprestasi	0	3	16	50	31	100
8	Saya mampu memberikan solusi bagi pegawai di Dinas Pariwisata yang bermasalah	0	0	6	63	31	100
Mean %		0	3,75	6,25	55	35	100

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan (tabel 12) di atas menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 55%. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan pada nomor 6 (enam), hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan nomor 6 (enam) menjawab “setuju” sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa

indikator Saya mampu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja di kantor akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah cabang statistik yang berfokus pada pengumpulan, penyajian, dan pengorganisasian data dalam bentuk yang mudah dipahami dan dapat dianalisis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja akan diuji secara statistik deskriptif seperti pada tabel 13 berikut:

Tabel. 13 Hasil Uji Statistik Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GK	32	42,00	55,00	47,9100	4,32800
M	32	38,00	60,00	50,1563	5,97905
DK	32	48,00	80,00	66,9063	8,94557
K	32	24,00	40,00	33,8750	3,99798
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan (tabel 13) di atas menjelaskan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 42 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 55, dengan rata-rata total jawaban 47,91 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 4,32800.

Variabel Motivasi memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 38 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 60, dengan rata-rata total jawaban 50,15 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 5,97905.

Variabel Disiplin Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 48 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 80, dengan rata-rata total jawaban sebesar 66,90 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 8,94557.

Variabel Kinerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 24 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran

kuesioner adalah sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban sebesar 33,87 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 3,99798.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang sangat kuat (korelasi tinggi) antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi. Tujuan dari uji multikolonieritas adalah untuk mendeteksi adanya korelasi yang sangat tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Kriteria umum untuk menilai VIF adalah sebagai berikut:

- $VIF < 5$ : Tidak ada masalah multikolonieritas atau multikolonieritas rendah.
- $VIF$  antara 5 dan 10: Ada kemungkinan multikolonieritas sedang, namun masih dapat diterima.
- $VIF > 10$ : Terdapat masalah multikolonieritas yang signifikan dan perlu ditangani.

Tabel. 14 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,581	1,721
	Motivasi	,373	2,683
	Disiplin Kerja	,409	2,445

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan (tabel 14) di atas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) disekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,581, variabel motivasi sebesar 0,373 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,409. Selain itu nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,721, variabel motivasi sebesar 2,683 dan variabel Disiplin kerja sebesar 2,445. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolonieritas jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel independen dalam model tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**b) Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk membandingkan distribusi sampel dengan distribusi teoritis (misalnya distribusi normal) atau untuk membandingkan dua distribusi sampel. Uji ini digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh berasal dari distribusi yang tertentu atau apakah dua sampel berasal dari populasi yang sama.

Tabel. 15 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69436663
Most Extreme Differences	Absolute	,166
	Positive	,166
	Negative	-,093
Test Statistic		,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		,225 <sup>c</sup>

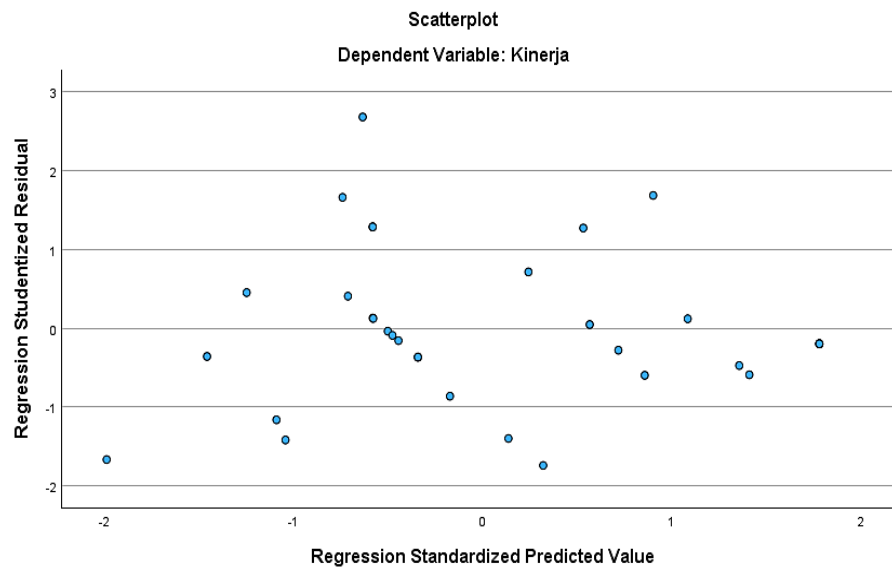
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan (tabel 15.) di atas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan uji kolmogorov-smirnov, diperoleh hasil output asymp. sig. (2-tailed) sebesar  $0,225 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,225 >$  (lebih besar dari)  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

**c) Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, yang diperlihatkan pada gambar 2 berikut:



Sumber: Olah data penelitian, 2024

Gambar. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (gambar. 2) di atas menjelaskan bahwa di atas, gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Untuk menegaskan hasil uji heteroskedastisitas di atas maka peneliti melakukan uji glejser. Uji Glejser digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu fenomena di mana varians dari kesalahan (error term) dalam model regresi tidak konstan, melainkan berubah-ubah seiring dengan variabel independen. Kriteria pengujian dengan uji glejser yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji glejser dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai pada (tabel. 16) di bawah ini:

Tabel.16 Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,383	2,269		1,932	,064
	Gaya Kepemimpinan	-,047	,061	-,180	-,765	,450
	Motivasi	,033	,055	,177	,602	,552
	Disiplin Kerja	-,038	,035	-,305	-1,087	,286

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan (tabel. 16) di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikansi  $0,450 > 0,05$ , variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi  $0,552 > 0,05$ , dan variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi  $0,285 > 0,05$ . Dari semua variabel menunjukkan nilai signifikansi  $>$  (lebih besar dari)  $0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas, dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada cukup bukti dalam sampel data untuk mendukung atau menolak pernyataan tertentu (hipotesis) tentang populasi. Berikut uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### a) Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011: Assa, 2023).

Tabel. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 <sup>a</sup>	,820	,801	1,783

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

**Sumber:** Olah data penelitian, 2024

Berdasarkan (tabel.16) di atas dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,820 atau 82%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sebesar 82%. Sedangkan variabel yang lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti seperti budaya organisasi, sarana/prasarana, SDM dsb-nya yaitu sebesar 0,18 atau 18%.

##### b) Hasil Uji Statistik Uji F

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang diuji secara simultan. Kriteria pengambilan kesimpulan yaitu:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ditolak, yang berarti ada perbedaan yang signifikan antara variabel yang diuji atau model yang diajukan lebih baik dalam menjelaskan data.
- Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka hipotesis nol tidak ditolak, yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara variabel yang diuji, atau model yang diajukan tidak lebih baik dari model tanpa variabel independen.

Tabel. 18 berikut menggambarkan hasil uji statistik F dalam penelitian ini

Tabel. 18 Hasil Uji Statistik Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,503	3	135,501	42,631	,001 <sup>b</sup>
	Residual	88,997	28	3,178		
	Total	495,500	31			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), DK, GK, M

*Sumber: Olah data penelitian, 2024*

Berdasarkan hasil uji F pada (tabel 18) di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 42,631 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , dan nilai Fhitung  $42,631 > F_{Tabel} 4,15$ , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara.

### c) Hasil Uji Statistik Uji T

Tujuan Uji t dalam Statistik adalah untuk menguji hipotesis mengenai perbedaan rata-rata antara dua kelompok atau sampel, atau untuk membandingkan rata-rata sampel dengan rata-rata populasi, dengan tujuan mengetahui apakah perbedaan yang ditemukan itu signifikan secara statistik.

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada (Tabel 19). Jika nilai probabilitas t (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas t lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel. 19 Hasil Uji Statistik Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,421	3,608		-,671	,508
GK	,288	,097	,312	2,971	,006
M	,189	,088	,283	2,156	,040
DK	,194	,056	,435	3,470	,002

Dependent Variable: K

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan (tabel. 19) di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis 1 (satu) dapat dilihat pada (tabel 19) di atas, variabel gaya kepemimpinan mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Hasil uji hipotesis 2 (dua) dapat dilihat pada (tabel 19) di atas, variabel motivasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Hasil uji hipotesis 3 (tiga) dapat dilihat pada (tabel 19) di atas, variabel disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Suranta (2002: Tampubolon, 2007: Putri, 2020) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Rivai dan sagala, 2009: Agari, 2021), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan Hidayat (2007: Agari, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: Putri, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada uji validasi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan (GK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan Sig (2-Tailed)  $0,001 < \text{nilai signifikansi}$   $0,05$ , dan nilai Pearson Corelation  $> \text{nilai r-tabel}$   $0,339$ . Variabel motivasi (M) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan Sig (2-Tailed)  $0,001 < \text{nilai signifikansi}$   $0,05$ , dan nilai Pearson Corelation  $> \text{nilai r-tabel}$   $0,339$ . Sementara Variabel Disiplin Kerja (DK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan Sig (2-Tailed)  $0,001 < \text{nilai signifikansi}$   $0,05$ , dan nilai Pearson Corelation  $> \text{nilai r-tabel}$   $0,339$ . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada. Dari semua variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) di atas dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Dari hasil uji validasi ini, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja) telah memenuhi kriteria validitas, baik dari segi signifikansi statistik maupun kekuatan korelasi Pearson yang lebih besar dari nilai r-tabel ( $0,339$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diandalkan dan layak untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, hasil uji validasi ini memberikan kepercayaan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam pengukuran ketiga variabel tersebut memiliki kualitas yang baik dan valid.

Sementara berdasarkan uji reabilitas yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Gaya Kepemimpinan sebesar  $0,856 > 0,60$ , variabel Motivasi sebesar  $0,947 > 0,60$ , variabel Disiplin Kerja  $0,956 > 0,60$ , dan variabel Kinerja sebesar  $0,820 > 0,60$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari  $0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Untuk uji normalitas didapatkan bahwa berdasarkan uji kolmogorov-smirnov, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar  $0,820$  atau  $82\%$ , ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara sebesar  $82\%$  terhadap. Sedangkan sisanya sebesar  $0,18$  atau  $18\%$  variabel yang tidak diteliti oleh penulis seperti budaya organisasi, sarana/prasarana, SDM dsb-nya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa: pada (1) Validitas instrumen dengan uji validasi untuk semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi (M), dan Disiplin Kerja (DK) memenuhi kriteria validitas yang sangat baik. Hasil uji signifikansi (Sig 2-Tailed) yang lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai Pearson Correlation yang lebih besar dari nilai r-tabel ( $0,339$ ) menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Sementara pada reliabilitas instrumen dengan uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang sangat baik untuk semua variabel yang diuji. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $0,856$ ), Motivasi ( $0,947$ ), Disiplin Kerja ( $0,956$ ), dan Kinerja ( $0,820$ ) semuanya lebih besar

dari 0,60, yang mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Ini berarti bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diulang untuk memperoleh data yang serupa jika diajukan kembali.

Pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai dengan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,820 atau 82%. Ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka Utara. Pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai sebesar 82%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afifah, AL Indah & Lise Asnur. 2021. Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. E-Journal on-line. Sumber: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.
- Agari, Anggun Farisa Firdaus. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *urnal Ilmu dan Riset Manajemene*. E-Journal on-line. Sumber: <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3979/3990>. Diakses pada tanggal 04 Desember 2024.
- Antika, Nurindah Dwi, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. E-Journal on-line. Sumber: <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/33868>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.
- Assa, Andrie Frans & Anugerah Dachi. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. E-Journal on-line. Sumber: <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/23740>. Diakses pada tanggal 04 Desember 2024.
- Cahyani, Melianawati & Ivan Budi Susetyo. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. E-Journal on-line. Sumber: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMAIP/article/view/3842>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.

Fitrawati, Baharuddin, & Kiki Rasmala Sani. 2024. Pedoman Penulisan Proposal Tesis dan Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sinjai. UMSI Press: Sinjai.

Hanafi, Andhi Sukma, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Industri dan Logistik. E-Journal. Sumber: [https://www.researchgate.net/publication/329918837\\_](https://www.researchgate.net/publication/329918837_). Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.

Jaenudin, dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. E-Jurnal on-line. Sumber: Huawei Tech Investment. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.

Lovianti, Tesa Dwi. 2023. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bogor. Skripsi on-line. Sumber: <https://eprints.unpak.ac.id/7424/1/Skripsi%20Tesa%20Dwi%20Lovianti%20021119174.pdf>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.

Lubis, Fira Riskanna Adilah. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kota Medan. Skripsi on-line. Sumber: <http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18177/1/Skripsi%20Fira%20fix.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Manurung, Friskila & Yahya Tanjung. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Jurnal Widya. E-Journal. Sumber: <https://jurnal.amikwidyaloka.ac.id/index.php/awl>. Diakses pada tanggal 03 Desember 2024.

Mustakina, Debi, dkk. 2024. Analisis Model Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul dalam Keberhasilan Program Pasar Digital. Jurnal Mimbar Administrasi Mandiri. E-Journal on-line. Sumber: <https://jurnal.stisipwidyapuri-smi.ac.id/index.php/mimbar/article/view/165>. Diakses pada tanggal 08 Desember 2024.

Nurina, Salwa & Irwin Sukrisno Sugeng. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika. E-Journal on-line. Sumber: <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.361>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Prasetyo, Ery Teguh & Puspa Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. E-Journal on-line. Sumber: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Putri, Adella Hukmah Wanda. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul MAL Aceh. Skripsi (Online). Diakses tanggal 21 Juni 2023. Sumber: <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/17368/1/Adella%20Hukmah%20Wanda%20Putri%20C%2016060>

3067%2C%20febi%2c%20ps%2c%20082182073511.pdf//. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Rahman, Fahreza, dkk. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bidang Umum dan Kepegawaian Pada Rsud Cibinong Kabupaten Bogor. Jurnal Jurismata. E-Journal on-line. Sumber: <https://www.ejournal.dewantara.ac.id/index.php/JURISMATA/article/view/401>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Rahmawati, Nadia, dkk. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal DIMENSI. E-Journal on-line. Sumber: <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Rosalina, Maudy & Wati, Lela Nurlaela. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen Volume 10 Nomor 1, p-ISSN (2088-219X) e-ISSN (2716-3830) (online). Diakses tanggal 21 Juni 2023. Sumber: <http://lela.stiemj.ac.id/wp-content/uploads/Jurnal-Disiplin-Kerja.pdf>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Rukmana, Indra Januar, dkk. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. Jurnal Persekusi. E-Journal on-line. Sumber: <https://www.academia.edu/67792415/>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.

Yunita, Meilda & Tri Rahmadaniah. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS). E-Journal on-line. Sumber: <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/1526>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2024.