

# Visionist

Volume 7, Nomor 1 – Maret 2018

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG  
 ..... Achmad Husmardi, Defrizal dan Habbiburahman 1 – 13

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HOME CREDIT INDONESIA CABANG LAMPUNG  
 ..... Ariananda Desmaria, Iskandar Ali Alam dan M. Oktaviannur 14 – 19

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN  
 ..... Arif Rahman, Andala Rama Putra Barusman dan Iskandar Ali Alam 20 – 26

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TULANG BAWANG  
 ..... Muhammad Agung Syaputra, Marzuki Noor dan Iskandar Ali Alam 27 – 35

PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGAIRAN DAN PEMUKIMAN PROVINSI LAMPUNG  
 ..... Sazli, Khomsahrial. R dan Zaidirina<sup>3</sup> 36 – 46

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN PEMOHON PASPOR DI KANTOR IMIGRASI KELAS III NON TEMPAT PEMERIKSAAN IMIGRASI (TPI ) KALIANDA  
 ..... Sri Vesvaningsih, Andala Rama Putra B dan Zaidirina 47 – 53

ANALISIS IMPLEMENTASI STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SEPEDA MOTOR TEKNOLOGI BLUE CORE DI BANDAR LAMPUNG  
 ..... Yayan Fitri, M. Yusuf S. Barusman dan Zaidirina 54 – 62

STUDI KUALITATIF LOYALITAS NASABAH BANK EKONOMI RAHARJA Tbk BANDAR LAMPUNG  
 ..... Yeni Hermawanto, M Yusuf S Barusman dan Iskandar Ali Alam 63 – 73

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 7	Nomor 1	Halaman 1 – 73	Bandar Lampung Maret 2018	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 7, Nomor 1 - Maret 2018

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua) Sri  
Utami Kuntjoro Sinung  
Hendratno Agus  
Wahyudi Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel. 0721-  
789825; Fax. 0721 - 770261

Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang

Muhammad Agung Syaputra<sup>1</sup>, Marzuki Noor<sup>2</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>3</sup>  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

---

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 34 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 18. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan AlphaCronbach, analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian, Uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.*

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin, Kinerja.

---

## Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (goodgovernance), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Oleh karena itu, dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai acuan pemerintah yang menjadipedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai-nilai sikap dan kinerja pegawai.

### *Gaya Kepemimpinan*

Setyana, (2007), Iskandar & Monica (2015), Gaya kepemimpinan secara teoritis berperan dalam mengorganisir seluruh komponen lembaga yang dapat mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor komponen tersebut dalam organisasi. Gaya kepemimpinan akan membentuk iklim dan budaya kerja dalam organisasi yang dapat berimplikasi pada perilaku kerja karyawan. Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidakpastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya

### *Motivasi*

Sopiah, (2008), Habbiburahman, & Suwantara (2014), menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi.

### *Disiplin Kerja*

Rivai & Sagala (2013), Patramita & Wisilawati (2014), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

## Metodologi

### *Populasi dan Sampel*

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, nilai test, hasil perhitungan gejala-gejala atau peristiwa- peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang akan diteliti di dalam suatu penelitian. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 34 Pegawai. Menurut Suharsimi Arikunto (2012: 107) menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### *Jenis dan sumber data*

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh langsung dari responden (objek penelitian) yaitu pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Data sekunder dalam penelitian ini bersejarah singkat Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang, struktur kepemimpinan, lokasi Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang dan info jumlah pegawai pada tahun 2016.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Ridwan, 2009). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara langsung dengan responden, observasi secara langsung kelapangan, dokumentasi hasil penelitian, dan pengumpulan data dengan kuesioner. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Validitas dan Realibilitas. Metode analisis dilakukan dengan Analisis Kualitatif dan Analisis Kuantitatif.

## Hasil Dan Pembahasan

### *Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas Instrumen*

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 18.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pearson moment untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3) dan Kinerja (Y) signifikan pada tingkat signifikan  $\alpha$  0,05. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen masing-masing variabel tersebut valid. Artinya item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Motivasi adalah lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Disiplin adalah lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Kinerja adalah lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

### *Uji Reliabilitas Instrumen*

Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus CronbachAlpha( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60 dimana pada pengujian reliabilitas ini melalui bantuan komputer program SPSS. Demikian dapat disimpulkan bahwa item- item untuk masing-masing variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.60	0.748	Reliabel
Motivasi	0.60	0.830	Reliabel
Disiplin	0.60	0.778	Reliabel
Kinerja	0.60	0.748	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS forwindows 18.

Nilai reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan dalam tabel diatas, untuk koefisien *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel- variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

#### *Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan*

Berdasarkan hasil data yang telah disajikan pada bab sebelumnya bahwa Gaya Kepemimpinan pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang mempunyai 6 indikator yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

**Tabel 2. Distribusi data Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan**

Skor	Kategori	Frekuensi	%
42,00 – 50,00	Sangat Baik	-	0
34,00 – 41,99	Baik	23	67,65
26,00 – 33,99	Cukup Baik	11	32,35
18,00 – 25,99	Tidak Baik	-	-
10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	0
		34	100

Dari 34 orang responden penelitian, yang menyatakan Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Tulang Bawang “Sangat Baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Baik” ada 23 orang (67,65%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 11 orang (32,35%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang 0 (0%). Maka dengan demikian sebagian besar responden penelitian menyatakan gayakepemimpinan yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori baik. Selanjutnya, untuk mendeskripsikan pernyataan yang diajukan per item soal yang diteliti maka terlebih dahulu dihitung menggunakan rumus persentase. Diketahui bahwa skor minimal adalah 1 (20%) dan skor maksimal adalah 5 (100%). Berdasarkan tabel diatas maka kategori jawaban responden pada variabel gayakepemimpinan menurut setiap pernyataan adalah masuk dalam kategori baik hasil tersebut sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan. Item pernyataan jawaban tertinggi adalah pernyataan Pemimpin selalu melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan sebesar 80,58% (baik), sedangkan item pernyataan jawaban terendah adalah pada pernyataan Pemimpin dapat mengkomunikasikan dengan jelas tentang tugas yang diberikan kepada pegawai yaitu sebesar 64,70% (cukup baik).

#### *Deskripsi Data Motivasi*

Variabel motivasi penelitian ini mempunyai 3 indikator yaitu:

1. Kebutuhan Berprestasi
2. Kebutuhan Berkuasa
3. Kebutuhan Berafiliasi

**Tabel 3. Distribusi data Motivasi secara keseluruhan**

Skor	Kategori	Frekuensi	%
42,00 – 50,00	Sangat Baik	-	-
34,00 – 41,99	Baik	27	79,41
26,00 – 33,99	Cukup Baik	7	20,59
18,00 – 25,99	Tidak Baik	-	-
10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	-

Dari 34 orang responden penelitian, yang menyatakan Motivasi di Dinas Sosial Tulang Bawang “Sangat Baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Baik” ada 27 orang (79,41%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 7 orang (20,59%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang 0 (0%). Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan motivasi yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategoribaik. Berdasarkan tabel diatas maka kategori jawaban responden pada variabel motivasi menurut setiap pernyataan adalah masuk dalam kategori cukup baik hasil tersebut sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan. Item pernyataan jawaban tertinggi adalah pernyataan Saya suka mengarahkan rekan kerja yang lain agar pekerjaan cepat terselesaikan sebesar 80% (baik), sedangkan item pernyataan jawaban terendah adalah pada pernyataan Saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan penghargaan yaitu berupa insentif dari pimpinan sebesar 62,35% (cukup baik).

#### *Deskripsi Data Disiplin*

Variabel disiplin penelitian ini mempunyai 4 indikator yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan organisasi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap terhadap peraturan lainnya organisasi

**Tabel 4. Distribusi data Disiplin secara keseluruhan**

Skor	Kategori	Frekuensi	%
42,00 – 50,00	Sangat Baik	-	-
34,00 – 41,99	Baik	23	67,65
26,00 – 33,99	Cukup Baik	11	32,35
18,00 – 25,99	Tidak Baik	-	-
10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	-

Dari 34 orang responden penelitian, yang menyatakan Disiplin di Dinas Sosial Tulang Bawang “Sangat Baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Baik” ada 23 orang (67,65%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 11 orang (32,35%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang (0%). Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan disiplin yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel diatas maka kategori jawaban responden pada variabel disiplin menurut setiap pernyataan adalah masuk dalam kategori tidak baik. Hasil tersebut sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan. Item pernyataan jawaban tertinggi adalah pernyataan Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sebesar 80,58% (baik), sedangkan item pernyataan jawaban terendah adalah pada pernyataan Saya tidak meninggalkan kantor sebelum waktu jam kerja berakhir yaitu sebesar 61,17% (cukup baik).

#### *Deskripsi Data Kinerja*

Variabel disiplin penelitian ini mempunyai 5 indikator yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas dari hasil
3. Kerjasama

4. Tanggungjawab
5. Inisiatif

**Tabel 5. Distribusi data Kinerja secara keseluruhan**

Skor	Kategori	Frekuensi	%
42,00 – 50,00	SangatBaik	-	-
34,00 – 41,99	Baik	26	76,47
26,00 – 33,99	Cukup Baik	8	23,52
18,00 – 25,99	TidakBaik	-	-
10,00 – 17,99	Sangat Tidak Baik	-	-

Dari 34 orang responden penelitian, yang menyatakan Kinerja di Dinas Sosial Tulang Bawang “Sangat Baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Baik” ada 26 orang (76,47%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 8 orang (23,52%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang 0 (0%). Dengan demikian maka sebagian besar responden penelitian menyatakan kinerja yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang adalah masuk dalam kategori baik. Berdasarkan tabel diatas maka kategori jawaban responden pada variabel kinerja menurut setiap pernyataan adalah masuk dalam kategori tidak baik hasil tersebut sesuai dengan hasil perhitungan variabel secara keseluruhan. Item pernyataan jawaban tertinggi adalah pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pimpinan sebesar 80% (baik), sedangkan item pernyataan jawaban terendah adalah pada pernyataan Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sebesar 65,88% (cukup baik).

#### *Analisis Kuantitatif*

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metode statistik. Adapun analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program software SPSS.

#### *Regresi Linier Berganda*

Analisis linear berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) dengan variabel ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing- masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apakah nilai variabel dependen kenaikan atau penurunan.

#### *Uji F*

Uji F digunakan untuk mengujivariabelindependensecarakeseluruhanberpengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai F hitung > F tabel dan nilai Sig < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

**Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)**Anova<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres Sion	302.390	3	100.797	52.704	.000 <sup>a</sup>
	Residu	57.375	30	1.912		
	Total	359.765	33			

Dari tabel di atas bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung (52.704) > F tabel (3.316). Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, maka diperoleh nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa:

$H_4$  “Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai” diterima

*Uji t ( Parsial)*

Hipotesis 1,2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi. Ho: Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin) tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Ha : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

- Apabila signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Haditolak.
- Apabila signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Haditerima.

**Tabel 7. Hasil Uji t(Parsial)***Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
	B	Std. Error	dCoefficients		
1 (Constant)	16.565	5.581		2.968	.006
Gaya Kepemimpinan	.295	.090	.265	3.268	.003
Motivasi	.718	.077	.746	9.309	.000
Disiplin	.472	.078	.480	6.066	.000

Perumusan Hipotesis 1 (H1):

Ho :  $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. Ha :  $\beta_1 > 0$  terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

Dari tabel 7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.268 > dari t tabel yaitu sebesar 2.032 dengan taraf signifikansi 0.003. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

Perumusan Hipotesis 2 (H2):

Ho :  $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Ha :  $\beta_1 > 0$  terdapat pengaruh positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Dari tabel 7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 9.309 > dari t tabel yaitu sebesar 2.032 dengan taraf signifikansi

0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

Perumusan Hipotesis 3 (H3):

Ho :  $\beta_1 = 0$  tidak ada pengaruh positif antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai. Ha:  $\beta_1 > 0$  terdapat pengaruh positif antara Disiplin dengan Kinerja Pegawai.

Dari tabel 7 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Disiplin menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.066 > dari t tabel yaitu sebesar 2.032 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H3 “Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai” diterima.

*Koefisien Determinasi*

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.825	1.383

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel diatas, besarnya  $R^2$  adalah 0.841. Nilai ini menunjukkan bahwa 84,1% besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel Kinerja 84,1% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin, sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. *Standart Error of Estimate* (SEE). Hal ini mengindikasikan variabel- variabel independen lebih baik dalam memprediksi variasi dependen Kinerja dari pada rata- rata Kinerja itu sendiri.

## Pembahasan

### *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini terlihat dari hasil uji secara statistik dimana nilai t hitung sebesar  $3.268 >$  dari t tabel yaitu sebesar 2.032 dengan hasil taraf signifikansi  $0.003 < \alpha (0.05)$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (1997:21) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Karena seorang pemimpin diharapkan secara pribadi dapat diterima bawahannya, dapat memberikan perhatian yang baik terhadap produk/jasa, maupun semangat kerja dan memotivasi pegawainya untuk bekerja sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kinerja yang optimum.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Novantri Historika (2012) dengan judul Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Kepulauan Riau. Dengan kesimpulan penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan pengaruh sebesar 28,6%. Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 11,9%. Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawainya. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai berpengaruh 28,7% berpengaruh positif dalam menghasilkan kinerja pegawai yang ada.

### *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini terlihat dari hasil uji secara statistik dimana nilai t-hitung sebesar  $9.309 >$  dari t-tabel yaitu sebesar 2.032 dengan hasil taraf signifikansi  $0.000 < \alpha (0.05)$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (Mangkunegara, 2011:67) yang mengemukakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Soraya Widia Rahmarini (2015), terbukti dalam penelitian tersebut motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staf pengajar *Cambridge School of English* Tahun 2015, dilihat dari hasil uji t motivasi (X) sebesar t hitung (11,887)  $>$  t-tabel (1,684) dan nilai Signifikansinya sebesar  $(0,010) \leq \alpha (0,05)$ . Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja staf pengajar (Y).

### *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini terlihat dari hasil uji secara statistik dimana nilai t-hitung sebesar  $6.066 >$  dari t-tabel yaitu sebesar 2.032 dengan hasil taraf signifikansi  $0.000 < \alpha (0.05)$ , yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) 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. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh rahayu, risya (Universitas Widyatama 2014) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Menyimpulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% sisanya sebesar 31,94 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Berdasarkan penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang. Hal ini berarti, dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang baik akan mampu meningkatkan kinerja untuk mendapatkan pencapaian target yang diinginkan organisasi. Semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, semakin baik pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya. Jika gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kurang baik, maka kinerja akan menurun.

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan setelah dilakukannya penelitian dan pembahasan mengenai masalah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang sudah berjalan “Baik” hal ini dapat dilihat dari jawaban responden. Dari 34 responden penelitian yang menyatakan Gaya Kepemimpinan telah berjalan dengan “Sangat Baik” ada 0 orang (%), yang menyatakan “Baik” ada 23 orang (37,65%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 11 orang (32,25%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang 0(0%)
2. Motivasi di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang sudah berjalan “Baik” hal ini dapat dilihat dari jawaban responden. Dari 34 respon den penelitian yang menyatakan Motivasi telah berjalan dengan “Sangat Baik” ada 0 orang (%), yang menyatakan “Baik” ada 27 orang (79,41%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 7 orang (20,59%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang 0(0%)
3. Disiplin di Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang berjalan dengan “Baik” hal ini dapat dilihat dari jawaban responden. Dari 34 responden penelitian yang menyatakan Disiplin telah berjalan “Sangat Baik” ada 0 orang (%), yang menyatakan “Baik” ada 23 orang (37,65%) yang menyatakan “Cukup Baik” ada 11 orang (32,25%) yang menyatakan “Tidak Baik” ada 0 orang (0%) dan yang menyatakan “Sangat Tidak Baik” ada orang 0 (0%)
4. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho ditolak dan Haditerima.
5. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho ditolak dan Haditerima
6. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho ditolak dan Haditerima
7. Secara simultan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada
8. Dinas Sosial Kabupaten Tulang Bawang sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ho ditolak dan Haditerima.

### Daftar Pustaka

- Alam, Iskandar Ali & Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta. Budi
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Patmarina, Hepiana & Wasilawati. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 5, No; 1.
- Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG).
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ridwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Thoha,