

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA MANADO*****THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN THE MANADO CULTURAL PRESERVATION HALL***

Oleh :

Yustin Poiyo¹**Silvy L Mandey²****Joubert B Maramis³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail.

[yustinpoiyo@yahoo.co.id¹](mailto:yustinpoiyo@yahoo.co.id)[silvyamandey@rocketmail.com²](mailto:silvyamandey@rocketmail.com)[barensmaramis@yahoo.com³](mailto:barensmaramis@yahoo.com)

Abstrak: Sumber daya manusia (pemimpin dan pegawai) merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan yang dapat diterima oleh bawahan akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan pegawai yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja pegawai yang maksimal. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan pegawai Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Pengumpulan data responden dengan kuisioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado perlu meningkatkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas ditempat kerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai

Abstrack: Human resources (leaders and employees) are the main needs to be able to carry out all activities that exist in various fields of the organization within an agency to achieve organizational goals that have been determined previously. In carrying out the leadership function, a leader needs to pay attention to his leadership style because the leadership style applied by the leader that can be accepted by subordinates will encourage employees to improve their performance. High employee discipline will encourage maximum employee performance. This study aims to find out and analyze simultaneously and partially the influence of leadership style, and work discipline on the performance of employees at the Manado Cultural Value Conservation Office. This study was conducted on 30 respondents who were employees of the Office of the Cultural Value Conservation of Manado. Data collection of respondents with research questionnaires and data analysis using multiple linear regression method to see the relationship between variables. The results showed that simultaneous and partial leadership style and work discipline variables had a significant influence on employee performance. We recommend that the Office of the Conservation of Cultural Values of Manado need to improve work discipline in carrying out work assignments.

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam kehidupan bernegara, pemerintah memiliki fungsi memberikan pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan atau pun pelayanan-pelayanan lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan lainnya. Gaya kepemimpinan di organisasi publik sangat relevan untuk diteliti karena ada pemimpin yang tidak memiliki standar kepemimpinan yang baik mereka sering lalai dalam tanggung jawab, misalnya seorang pemimpin yang mencampur adukan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi. Maka dari itu penting untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam demi kesejahteraan pegawai dan masyarakat.

Disiplin kerja di organisasi publik relevan untuk diteliti, karena melihat ada pelanggaran – pelanggaran yang terjadi dari segi kedisiplinan, misalnya tidak tepat waktu ataupun sering terlambat masuk kantor. Dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh disiplin kerja. Kinerja pegawai relevan untuk diteliti, karena pada zaman sekarang ini banyak kinerja yang kurang diperhatikan padahal suatu kinerja yang baik dapat memberikan suatu pengaruh yang besar bagi setiap kantor, serta untuk mengetahui apakah para pegawai memang bekerja dengan penuh tanggung jawab atau tidak di dalam suatu kantor. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi pegawai yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau instansi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja

Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB) Manado merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah di bidang kebudayaan. Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB) Manado, pada awalnya bernama Balai Kajian Sejarah dan Nilai Tradisional (BKSNT) berdasarkan SK Mendikbud Nomor : 0486/0/1984 tanggal 4 Agustus 1989. Perubahan nomenklatur dari Balai Kajian menjadi Balai Pelestarian Sejarah dan Nilai Tradisional terjadi pada tahun 2006 berdasarkan Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Nomor : PM.38/OT.001/ MKP-2006 tanggal 7 September 2006. Sekarang ini berubah menjadi Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB), sebagai UPT Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Kebudayaan, dengan wilayah kerja Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. Meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya peningkatan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi pegawai yang datang terlambat saat bekerja maupun pada saat jam makan siang, pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa ijin. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul; **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya (BPNB) Manado”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado
2. Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2006:10) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Nasution (2000:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, integrasi dan pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Suranta (2004) gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut House *et.al.* (1999) dalam

Yukl (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2003:146) menjelaskan bahwa Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2007:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam bekerja.

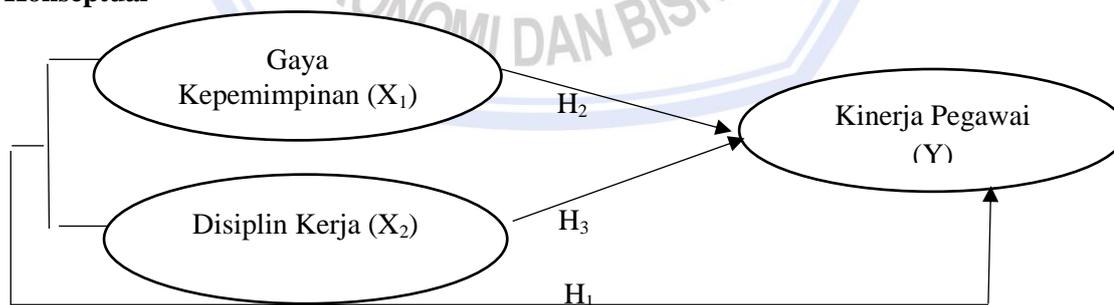
Penelitian Terdahulu

Utomo dan Saragih (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang BANK BRI Perawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang BANK BRI Perawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif – Kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan kantor cabang Bank BRI KC Perawang berada dalam posisi yang cukup baik.

Pangarso dan Susanti (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi JAWA Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Keyzer dan Pringgabayu (2017) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga kota Bandung. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga kota Bandung. Adapun untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan regresi sederhana dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 82,4%.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

H₁: Di duga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Di duga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Di duga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga berhubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif yaitu untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono 2006:90). Populasi pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado adalah berjumlah 48 pegawai, dan penelitian ini hanya menggunakan sampel yaitu 30 pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2006:75). Ukuran besar sampel pada studi ini menggunakan dasar dari pendapat (Ferdinand, 2002:123) yang mengatakan bahwa ukuran sampel minimal yang sesuai adalah 100-200. Selanjutnya menurut Hair (1998) bahwa apabila ukuran sampel terlalu besar misalnya 400. Maka metode menjadi sangat sensitive sehingga sulit untuk mendapatkan ukuran-ukuran *goodness-of fit* yang baik. Sehingga disarankan bahwa ukuran sampel minimum adalah 5-10 observasi untuk setiap parameter yang diestimasi. Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 30 pegawai dari 48 populasi di Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado.

Jenis Data dan Sumber Data

Data merupakan keterangan-keterangan yang di peroleh dari suatu penelitian atau melalui referensi agar dapat di gunakan dalam menganalisa instansi yang di hadapi dan selanjutnya untuk mencari alternatif yang sesuai. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna, dalam penelitian ini berupa sejarah singkat instansi dan keterangan-keterangan lainnya yang berhubungan dengan instansi. Data kuantitatif adalah data yang dipaparkan dalam bentuk angka-angka, dalam penelitian ini berupa data laporan.

Sumber data yang diperoleh untuk penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung dan juga merupakan data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan kepada responden (kuesioner). Data sekunder yaitu data yang diperoleh di dalam suatu instansi berupa data yang sudah ada dari tahun ke tahun.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penulis menggunakan metode penelitian lapangan metode kepustakaan dan observasi. Metode penelitian lapangan (*field research method*) yaitu penelitian langsung di instansi yang menjadi objek dalam hal ini Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado, dengan cara wawancara dan pembagian kuesioner. Wawancara mempunyai definisi suatu proses komunikasi interaksional antara dua pihak. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil menatap muka antara pewawancara dengan si penjawab. Kuesioner adalah suatu kumpulan pertanyaan dan pernyataan yang telah disusun sedemikian rupa untuk dijawab oleh responden dalam rangka mengumpulkan data sesuai dengan tujuan penelitian tertentu

Metode penelitian kepustakaan (*library research method*) untuk melengkapi data penulis menambah literature karya ilmiah yang ada hubungannya dengan masalah yang di hadapi dalam penyusunan proposal ini serta bacaan yang ada kaitannya tentang instansi yang menjadi objek. Observasi pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung > t tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas ayang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) > 0,70. (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi, model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dan grafik distribusi normal. Pengujian normatis dalam penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali, 2011: 147)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau terikat, dan deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai variance inflation factor (VIF), dan nilai tolerance. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF berada di kisaran 1 serta tidak lebih dari 10 (Ghozali, 2011: 95).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan SPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized (Ghozali, 2011: 125).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas / bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). kriteria untuk menguji hipotesis adalah membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu : $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya ; tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). $H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya : ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hipotesis yang di pakai ; $H_0 : b_i = 0$, Artinya : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. $H_a : b_i > 0$, Artinya : variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil analisis dapat dilihat pada *output* di atas, pada kolom *corrected item-total correlation* merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan sebagai indikator variabel. Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari r_{tabel} *product moment* 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator /Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel Product Moment	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.757	0.361	Valid
	X _{1.2}	0.834	0.361	Valid
	X _{1.3}	0.758	0.361	Valid
	X _{1.4}	0.840	0.361	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.653	0.361	Valid
	X _{2.2}	0.751	0.361	Valid
	X _{2.3}	0.739	0.361	Valid
	X _{2.4}	0.747	0.361	Valid
	X _{2.5}	0.909	0.361	Valid
Kinerja Pegawai (X ₃)	Y ₁	0.886	0.361	Valid
	Y ₂	0.874	0.361	Valid
	Y ₃	0.865	0.361	Valid
	Y ₄	0.874	0.361	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

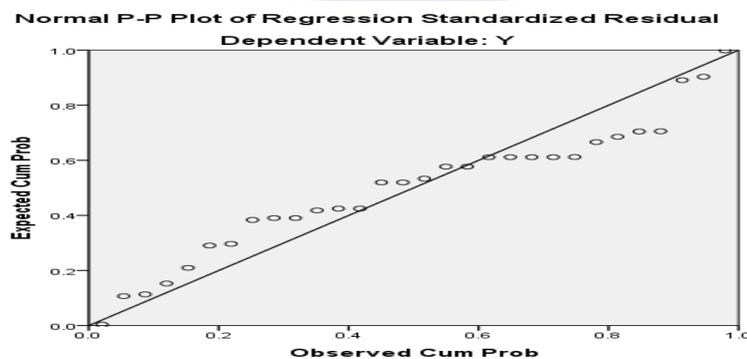
Variabel	Item-Total Statistics		Ket
	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.865	0.970	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.856	0.970	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.924	0.969	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas r_{tabel} sebesar 0,361. Jadi, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah reliabel. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Gambar 2. Normal P – Plots**

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Gambar 2 dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot of regresison standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

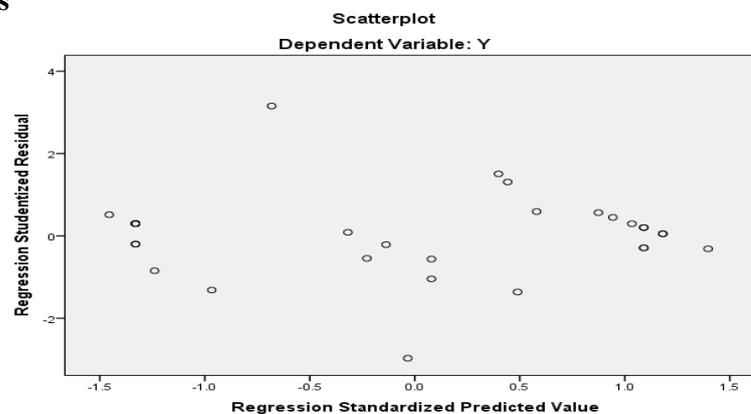
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1,573
Disiplin Kerja (X ₂)	1,573

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplots

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Gambar 3 *Scatterplot* variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis Rgresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		Sig.
1	(Constant)	-.417	.810		-.804	.429
	X1	.731	.035	.093	4.884	.000
	X2	.384	.035	1.016	2.709	.012

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel koefisien regresi maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:
 $Y = -0,417 + 0,731 X_1 + 0,384 X_2 + e$.
 Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar - 0,417 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar - 0,417 satuan. Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,731 menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel gaya kepemimpinan (X₁) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,731 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) turun

satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,731 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan (X_1), maka kinerja pegawai (Y) juga semakin baik. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,384 menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel disiplin kerja (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel disiplin kerja (X_2) turun satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan turun sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja (X_2), maka kinerja pegawai (Y) juga semakin baik.

Uji Hipotesis

Uji F Simultan

Tabel 5. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.180	3	277.727	37.078	.000 ^b
	Residual	46.210	96	.481		
	Total	879.390	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5 didapatkan F hitung sebesar 37,078 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ adalah sebesar 3,32. Oleh karena F hitung sebesar 37,078 > F tabel sebesar 3,32 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 ; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Uji t Parsial

Tabel 6. Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.417	.810		-.804	.429
	X1	.731	.035	.093	4.884	.000
	X2	.384	.035	1.016	2.709	.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 6 Nilai t hitung pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 4,884 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $30 - 2 - 1 = 27$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,703. Oleh karena 4,884 > 1,703 dan 0,00 < 0,05; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung pada variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 2,709 dengan tingkat signifikansi 0,012. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $30 - 2 - 1 = 27$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,703. Oleh karena 2,709 > 1,703 dan 0,012 < 0,05. Oleh karena 2,709 > 1,703 dan 0,012 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Setiap kepemimpinan pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya atau bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Jika dihubungkan dengan

penelitian dari Siswanto dan Hamid (2017), penelitian tersebut menggambarkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Pangarso dan Susanti (2016), penelitian tersebut menggambarkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hertanto (2017), bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Harlie (2012), berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran di uraikan sebagai berikut:

1. Perlu meningkatkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas ditempat kerja
2. Pemerintah selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja pegawai
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, diantaranya kompetensi, pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand. 2002. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan dan Desertasi, Ilmu Manajemen*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S.P. 2006. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hair. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Hertanto, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM KOPI SUROLOYO Desa Gerbosari. *Jurnal Prodi Manajemen UPY*.
<http://repository.upy.ac.id/1397/>. Di akses pada tanggal 3 Oktober 2018
- Harlie, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, vol 10 no 4 2012. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>. Diakses pada tanggal 3 Oktober 2018

- Keyzer dan Pringgabayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga kota Bandung. *Jurnal JMBI*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/17402/16936>. Di akses pada tanggal 29 september 2018
- Nasution, S. 2000. *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pangarso dan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 9 No. 2, Agustus 2016
<https://e-journal.unair.ac.id/index.php/jmtt/article/view/3019>. Di akses pada tanggal 23 September 2018
- Robbins, SP. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondong P. 2000. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- Suranta, 2004. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *Jurnal Empirika*. Vol 15. No 2 Hal:116-138
https://openlibrary.org/books/OL3450695M/Dampak_motivasi_karyawan_pada_hubungan_antara_gaya_kepemimpinan_dengan_kinerja_karyawan_perusahaan_b. Di akses pada tanggal 3 Oktober 2018.
- Siswanto dan Hamid 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 42 No.1 Januari 2017*.
<https://media.neliti.com/media/publications/87689-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>.
Di akses pada tanggal 3 Oktober 2018
- Utomo dan Saragih. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang BANK BRI Perawang. *JURNAL e- Proceeding of Management: Vol.4, No.1 April 2017, Halaman 902*.
<http://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/123674/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pegawai-kantor-cabang-mbank-bri-perawang.html>. Di akses pada tanggal 23 September 2018
- Yukl, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi kelima, PT. Indeks, Jakarta.