

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KEBUDAYAAN DAN KEPEMUDAAN OLAHRAGA PROVINSI BANGKA BELITUNG

OLIVIA PERMATASARI
RIZAL R. MANULLANG
ZAMHARI

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

Abstract : *The motivation and purpose of this research is to find out how strong the influence of the independent variables, namely, Leadership Style, Motivation and Work Discipline during the Covid-19 pandemic on the performance of employees of the Province of Bangka Belitung. This study uses quantitative data and uses Multiple Linear Regression Analysis through the JASP application.*

The results of H_1 do not show a positive and significant t-value. This means that the t-test obtained partially (individually) for the leadership style variable does not have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Tourism, Culture and Sports Youth of the Province of Bangka Belitung, the results of H_1 are obtained with a value of 1.936. The results of H_2 can show the results of a positive and significant t value. This means that it is stated that partially (Individual) Motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Tourism, Culture and Sports Youth of the Province of Bangka Belitung, the H_2 results obtained are with a value of 4,756. The results of H_3 can show the results of a positive and significant t value. This means that it is stated that partially (Individual) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at the Department of Tourism, Culture and Sports Youth of the Province of Bangka Belitung, the H_3 results obtained are with a value of 12.204. The H_4 results from the F test state that the values obtained from leadership style, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the Tourism, Culture and Youth Sports Office of the Province of Bangka Belitung. H_4 results obtained are the F count 150.342 > F table 2, 27 with a P value < 0.001.

Keywords : *Leadership, Motivation, Work Discipline, Staff Performance and Human Resource Management.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Lagi pula pegawai mempunyai berbagai tanggapan yang bervariasi dari

tekanan lingkungan organisasi. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan motivasi yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Di Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung gaya kepemimpinannya kurang dalam mengawasi bawahannya. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

P. Stephen Robbins dan Tomothy A. Judge (2012) menyatakan organisasi yaitu sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, tetapi sangat di sayangkan Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung pegawainya kurang termotivasi dikarenakan kurangnya reward jika pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat, dalam hal ini diperlukan adanya peran pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing pegawai. Pemimpin harus

memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis dan Newstrom, 1985). Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Dalam hal ini pun pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung sering mengalami keterlambatan saat masuk kerja dan kurangnya kedisiplinan dalam mengerjakan tugas-tugas nya.

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja Pada masa pandemi covid-19 terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Gaya Kepemimpinan (X₁)

Erni TrisKurniawan (2005) menyatakan bahwa ada empat macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai , yaitu :

1. Gaya kepemimpinan Transformasional
Kepemimpinan transformasional ditandai dengan pemberian dorongan atau motivasi kepada karyawan agar mereka secara mandiri dapat memecahkan masalah dengan kreatif, mampu berinovasi, serta mempunyai pandangan yang visioner. Hal ini dibarengi dengan memfasilitasi karyawan agar mempunyai ruang yang lebih luas untuk mengasah *skill* yang diperlukan.
Ciri-ciri kepemimpinan transformasional :
a) Mampu menjelaskan tujuan kepada anggota.
b) Memimpin tanpa harus berada di tempat.
c) Mendelegasikan tugas kepada anggota yang dianggap potensial.
d) Memiliki ekspektasi/harapan tinggi terhadap anggota.
2. Gaya kepemimpinan Transaksional
Gaya kepemimpinan di mana tujuan dan sasaran telah ditentukan sebelumnya dan pemimpin menggunakan hadiah dan hukuman untuk memotivasi pengikutnya dikenal sebagai Kepemimpinan Transaksional. Ini berfokus pada peningkatan situasi organisasi saat ini dengan membingkai langkah-langkah dan mengendalikan kegiatan organisasi. Tujuan dasar dari jenis kepemimpinan ini adalah untuk mengubah budaya perusahaan yang ada dan untuk meningkatkan kebijakan & prosedur.
Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menggunakan otoritas dan tanggung jawabnya sebagai kekuatannya serta gaya memiliki pendekatan formal. Hadiah dan penalti adalah dua alat utama yang digunakan oleh pemimpin untuk menginspirasi bawahannya yaitu jika seorang karyawan mencapai target dalam waktu yang ditentukan dia diberikan inisiatif untuk pekerjaannya, sedangkan jika tugas tidak selesai dalam waktu yang diperlukan, maka dia akan dihukum untuk hal yang sama.
Ciri-ciri kepemimpinan Transaksional :
a) Menekankan pada aturan/kontrak kerja.
b) Memberikan hadiah atau sanksi pada kinerja anggota.
c) Tidak terlalu terbuka pada inovasi atau kreativitas dari anggota.
d) Sangat berorientasi pada pencapaian target.
3. Gaya kepemimpinan Demokratis
Gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tingkah laku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas ,Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.
Ciri-ciri kepemimpinan Demokratis :
a) Wewenang pimpinan tidak mutlak.
b) Terdapat pelimpahan sebgaiian wewenang kepada bawahan.
c) Keputusan atau kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
d) Komunikasi berlangsung timbal balik.
e) Pengawasan dilakukan secara wajar.
f) Penyaluran aspirasi bawahan secara luas.
g) Tugas diberikan bersifat permintaan.

4. Gaya kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Ciri-ciri kepemimpinan Bebas :

- a) Wewenang sepenuhnya kepada bawahan.
- b) Keputusan di buat oleh bawahan.
- c) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
- d) Sedikitnya pengawasan terhadap bawahan.
- e) Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
- f) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul orang perorangan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati (2008) dalam buku Prilaku Organisasi mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

- a. Karakteristik pribadi pemimpin
Karakteristik yang menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
- b. Kelompok yang dipimpin
Kumpulan karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
- c. Situasi
Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang ada.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat dua macam tipe perilaku kepemimpinan menurut Wahjono (2010) :

1. Dalam tipe kepemimpinan yang berorientasi pada tugas ditandai beberapa hal yaitu:
 - a. Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan
 - b. Pemimpin selalu mengadakan pengawasan
 - c. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas
2. Sedangkan tipe kepemimpinan yang berorientasi kepada karyawan atau bawahan yaitu :
 - a. Pemimpin lebih memberikan motivasi
 - b. Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan
 - c. Pemimpin lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan bekerja sama, saling menghormati diantara sesama anggota kelompok.

Motivasi (X₂)

Menurut P. Sondang Siagian (2009) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan

tertentu guna mencapai tujuan. Permasalahan yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan bertumpu pada masalah motivasi karena motivasi merupakan faktor penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kita motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dan motivasi adalah suatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut P. Sondang Siagian (2004) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain:

1. Faktor Intern
 - a) Persepsi atau pandangan seseorang mengenai harga diri
 - b) Keinginan dari diri kita
 - c) Kepuasan kerja
 - d) Prestasi kerja yang dihasilkan
2. Faktor Ekstern
 - a) Jenis dan sifat pekerja yang dihasilkan
 - b) Organisasi perusahaan
 - c) Situasi lingkungan pada umumnya
 - d) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik Yaitu Perusahaan telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Yaitu perusahaan telah memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja bagi pegawainya.
3. Kebutuhan Sosial Yaitu suasana harmonis antar pegawai terjalin ditempat kerja, selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
4. Kebutuhan penghargaan diri Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri Yaitu perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya.

Disiplin Kerja (X₃)

Singodimejo dalam Sutrisno (2011), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Rivai & Sagala (2013) 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. Sejalan dengan penelitian diatas, Sintaasih & Wiratama (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Seorang karyawan tidak hanya puas dan menerima kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian dari pimpinannya sendiri. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

- Ketaatan terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan
- Ketaatan terhadap peraturan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan, dan aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan
- Ketaatan terhadap perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Kinerja (Y)

Hasibuan (2008), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hitapriya Suprayitno (2010), Kinerja adalah tingkat hasil karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Anggakara (2010) menyatakan bahwa kinerja mencakup variable-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak). Demikian pula Armstrong dan Baron (1998) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bryan Johanes Tampi (2014), Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan diantaranya:

- Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

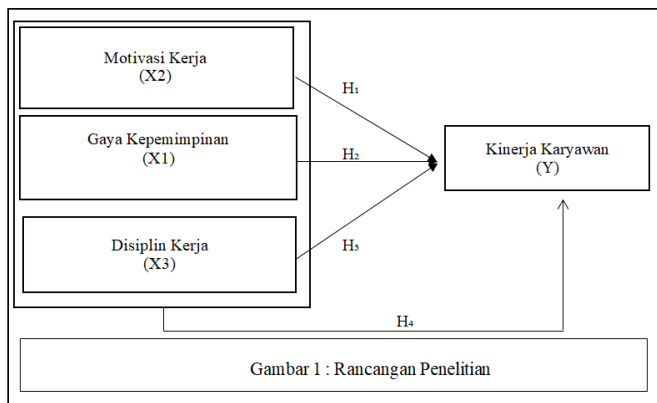
Indikator Kinerja

Menurut Bernadine dalam Bryan (2014) indikator kinerja karyawan dapat diukur:

- Kualitas, Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



III. METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti dari bulan Maret 2022 sampai dengan Bulan Juli 2022

- 1) Lokasi : Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung
- 2) Alamat : Jalan Profesi No.2 Kompleks Perkantoran dan Pemukiman Terpadu Pemerintah, Padang Baru, Pangkalan Baru, Central Bangka Regency, Bangka Belitung Islands 33684

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi di Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga provinsi Bangka Belitung di ketahui memiliki ASN sebanyak 92 dan Honor sebanyak 75 jadi jumlah pegawai yang dimiliki berjumlah 167 Pegawai, Populasi di dinas ini bersifat finite yang berarti ukuran populasi yang diketahui karena jumlahnya dapat dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur.

Sampel Penelitian

Menurut Wahidmurni (2017) Sampel dapat diartikan sebagai jumlah sebagian dari populasi yang kedudukannya mewakili populasi dan dijadikan sebagai sumber pengumpulan data penelitian. Sampel juga dapat diartikan sebagai bagian daripada jumlah dan karakteristik yang betul-betul representatif (mewakili) dari populasi tersebut. (Sugiyono, 2011) Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2005). Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu probability sampling.

Sumber Data

Berdasarkan pengelompokan data menurut sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2017) :

1. Data Primer : Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama tempat objek penelitian dilakukan.
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dengan kuisioner, data primer tersebut tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung.
2. Data Sekunder : Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara berupa buku, catatan, arsip dan lain lain.
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang didapatkan melalui buku, jurnal, penelitian penelitian dan media online seperti internet.

Instrumen Penelitian

Skala likert digunakan sebagai pilihan respon pegawai dalam mengisi angket Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Pengendalian Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Skor yang diberikan untuk masing-masing respon adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Teknik Penskoran Angket

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Respon	Skor	Respon	Skor
Sangat Setuju	5	Sangat Tidak Setuju	1
Setuju	4	Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3	Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2	Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Setuju	5

Sumber : Sukardi (2008)

Variabel Bebas (Independent Variable)

Adapun variabel *independent* yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Gaya Kepemimpinan (X₁)
2. Motivasi (X₂)
3. Disiplin Kerja (X₃)

Variabel Terikat (dependent variable)

Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

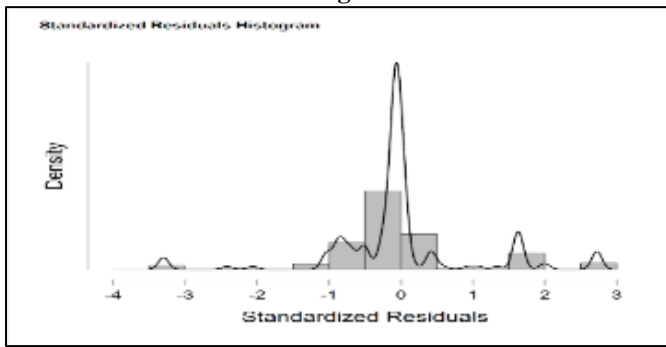
IV. PEMBAHASAN

Uji Validasi

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pernyataan dikatakan valid bila r-hitung > r-tabel, sebaliknya jika r-hitung < r-tabel maka suatu item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Uji Normalitas

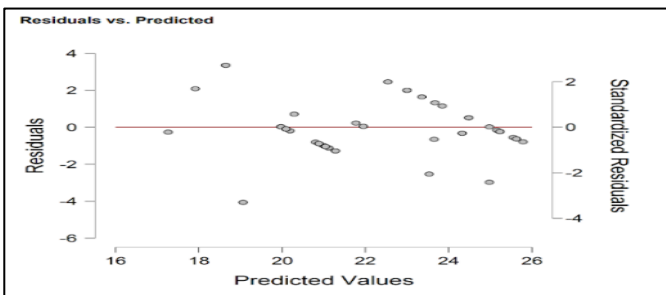
Gambar 2 Histogram



Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Dapat disimpulkan bahwa pada gambar di atas nampak bahwa distribusinya normal, karena yang mendekati Nol atau mendekati rata-rata nya banyak, semakin banyaknya residu yang mendekati nol maka semakin normalnya distribusi tersebut.

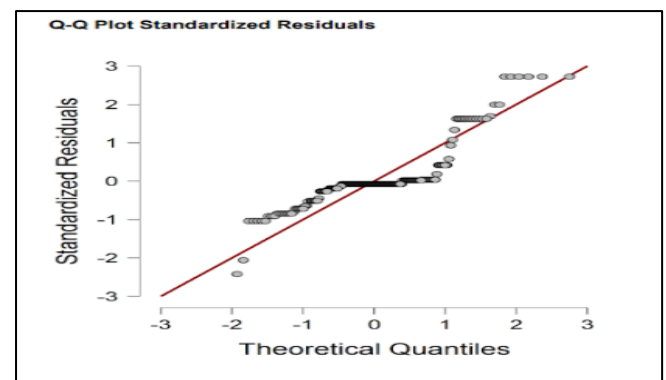
Gambar 3 Histogram



Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Disini terlihat bahwa garisnya landai artinya residual tidak di pengaruhi oleh variabel variabel lain dimana dapat dilihat dari scatter plotnya acak berbeda jika membentuk pola pola tertentu seperti pola titik titiknya panjang vertikal ini berarti residualnya kecenderungan terjadi heteroskedasitas atau asumsi heteroskedasitas tidak terpenuhi.

Gambar 4 Histogram



Sumber: Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Dapat disimpulkan dari gambar diatas,jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak disekitaran garis lurus (melingkari garis lurus diagonal dan tidak menyebar jauh pada garis lurus), sehingga dapat dinyatakan normalitas dapat dipenuhi.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas Data

Item	If item dropped		mean	sd
	Cronbach's α	Item-rest correlation		
X1	0.876	0.342	25.677	2.537
X2	0.705	0.712	18.982	2.878
X3	0.721	0.692	20.928	2.335
Y	0.676	0.782	21.479	2.389

Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Uji reliabilitas ini berfungsi untuk mengetahui apakah suatu variabel cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Guilford, J.P 1956). Menurut Ghozali (2009) suatu variabel dikatakan reliabel jika mempunyai nilai cronbach Alpha >0,600 sehingga dapat disimpulkan pada tabel di atas bahwa Gaya Kepemimpinan,Motivasi dan Disiplin kerja dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas Data

Model	Coefficients	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	21.479	0.185		116.171	< .001		
H ₁	(Intercept)	1.652	1.197		1.380	0.169		
	X1	0.079	0.041	0.084	1.936	0.055	0.860	1.163
	X2	0.217	0.046	0.262	4.756	< .001	0.538	1.860
	X3	0.653	0.053	0.638	12.204	< .001	0.596	1.679

Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Berdasarkan tabel di atas tidak terjadi multikolinearitas pada data peneliti ,dapat dilihat dari collinearity statistic VIF nya jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinear sama seperti di tabel 5.3 di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary - Y				
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	2.389
H ₁	0.857	0.735	0.730	1.242

Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Pertama tama kita lihat model summary nya H_0 dan H_1 , tetapi kita tidak usah melihat H_0 karena yang harus kita lihat adalah hipotesis peneliti (H_1), berdasarkan tabel di atas R nya 0,857 dan R^2 nya 0,735 artinya ini adalah *Variance Explained* atau kontribusi sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen, maka disimpulkan disini variabel kinerja di pengaruhi oleh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja itu sebesar 73,5% (0,735). Sementara sisanya 26,5% (0,265) dijelaskan oleh hal-hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H_1	Regression	696.105	3	232.035	150.342	< .001
	Residual	251.572	163	1.543		
Total		947.677	166			

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Untuk melihat signifikan atau tidak dapat dilihat melalui tabel ANOVA di atas dengan cara melihat nilai F-hitung, yaitu $150,342 > F\text{-table } 2,27$ dengan nilai 'p' lebih kecil dari 0,001 ($< 0,01$). Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara serentak/simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada masa pandemi covid-19 di Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olah Raga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 5
Persamaan Regresi Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H_0	(Intercept)	21.479	0.185		116.171	< .001		
H_1	(Intercept)	1.652	1.197		1.380	0.169		
	X1	0.079	0.041	0.084	1.936	0.055	0.860	1.163
	X2	0.217	0.046	0.262	4.756	< .001	0.538	1.860
	X3	0.653	0.053	0.638	12.204	< .001	0.596	1.679

Sumber : Diolah Peneliti, JASP *Universiteit Van Amsterdam*. GNU Affero General Public License

Untuk melihat pengaruh variabel masing-masing dengan cara melihat tabel *coefficients*, pada tabel di atas dapat dilihat ada intercept, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja, cara melihat berpengaruh atau tidaknya dilihat dari nilai P nya jika nilai P nya $< 0,001$ berarti memiliki pengaruh signifikan dapat disimpulkan pada tabel di atas X1 tidak memiliki pengaruh signifikan sedangkan X2 dan X3 memiliki pengaruh signifikan.

Persamaan Regresi Berganda

$$Y = B_1 * X_1 + B_2 * X_2 + B_3 * X_3 C$$

Kinerja = 0,079.Gaya kepemimpinan + 0,217.Motivasi + 0,653.Disiplin Kerja + 1,652.

Persamaan dapat dimaknai bahwa ketika terjadi penambahan satu satuan untuk Gaya Kepemimpinan, Motivasi

dan Disiplin Kerja maka akan memberikan 1,652 satuan pada Kinerja Pegawai pada kondisi pandemi covid-19 Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olah Raga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Temuan tersebut, selaras dengan penjelasan yang telah diuraikan oleh Hasibuan (2008) dimana dijelaskan bahwa Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Menurut hasil analisis dan pembahasan data dapat disimpulkan bahwa penelitian Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung adalah :

1. Hasil dari H_1 tidak menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya uji t yang didapat secara partial (individu) variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung hasil H_1 yang didapatkan dengan nilai 1,936.
2. Hasil dari H_2 dapat menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara partial (individu) Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung hasil H_2 yang didapatkan adalah dengan nilai 4,756.
3. Hasil dari H_3 dapat menunjukkan hasil nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara partial (Individu) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung hasil H_3 didapatkan adalah dengan nilai 12,204.
4. Hasil H_4 dari uji F menyatakan bahwa nilai yang didapat dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung hasil H_4 yang didapatkan adalah dengan nilai F hitung 150,342 $> F$ tabel 2,27 dengan nilai $P < 0,001$.

Saran

Terdapat hasil temuan melalui kesimpulan, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya adalah :

1. Penulis berharap pemerintah Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga dapat menciptakan pariwisata ,kebudayaan dan olahraga yang cukup berkompeten dan berkualitas. Sehingga orang dapat memperoleh penghasilan dan menikmati wisata wisata yang ada di provinsi Bangka Belitung.
2. Penulis berharap skripsi penulis dapat meningkatkan kualitas Sumber daya manusia di Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung dengan cara meningkatkan fasilitas,dan

- memberikan bonus/reward kepada pegawai yang beprestasi.
3. Penulis berharap Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung dapat memberikan kontribusi yang bijak dan ramah terhadap masyarakat-masyarakat Bangka Belitung
 4. Penulis berharap Gaya kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung dapat meningkatkan lagi kompetensinya secara aplikatif dan dapat memberikan informasi bagi setiap unit koordinasi agar kinerja pegawai akan bekerja secara optimal.
 5. Penulis berharap Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Bangka Belitung dapat menjadi Instansi yang bersih dan kompeten sehingga dapat menjadikan Provinsi Bangka Belitung menjadi Provinsi yang dapat bersaing di luar Negeri.
- 17] Wahjono, Sentot Imam, (2010). "Perilaku Organisasi". Graha Ilmu, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds) (2013), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo.
- 2] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 3] Anggakara Herpradipta. (010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- 4] Bryan Johanes Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4.
- 5] Davis and Newstrom.(1985). Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition, Singapore;Mc Graw Hill Book Company.
- 6] Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- 7] Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, (2005). Pengantar Manajemen, Jakarta. Prenada Media Jakarta.
- 8] Hasibuan, S.P. Malayu, (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Askara, Jakarta
- 9] Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Bumi Aksar
- 10] Notoatmodjo, S. (2005). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- 11] Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- 12] Siagian, P. Sondang (2009). "Manajemen Internasional". PT. Bumi Aksara. Jakarta
- 13] Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- 14] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- 15] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- 16] Suprayitno (2010). "Pemikiran Awal tentang Konsep Dasar Manajemen Aset Fasilitas" JMAIF. Jakarta