



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DI PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

NURHASANAH

NIM. 530004110

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, 10 Juli 2019
Yang Menyatakan



(NURHASANAH)
NIM 530004111

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Provinsi Sulawesi Barat**

Penyusun TAPM : **Nurhasanah**

NIM : 530004111

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia


Hari/Tanggal : Jumat / 06 September 2019

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Etty Puji Lestary, S.E., M.Si
NIP. 197404162002122001


Dr. Madris, S.E., DSA., M.A
NIP. 196012311988111002

Penguji Ahli


Dr. Chairy, M.M
NUP. 060603893

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi


Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D
NIP. 197009182005012001


Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si
NIP. 197208242000121001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : **Nurhasanah**
 NIM : 530004111
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul TAPM : **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Provinsi Sulawesi Barat**

Telah dipertahankan di depan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jumat / 06 September 2019

Waktu : 11.00 – 12.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Amalia Kusuma Wardani, S.E.,M.Com.,Ph.D

Penguji Ahli

Nama : Dr. Chairy, M.M

Pembimbing I

Nama : Dr. Madris, S.E.,DSE.,M.A.

Pembimbing II

Nama : Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Di Provinsi Sulawesi Barat

Nurhasanah
nurhasanah.nadya78@gmail.com
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa observasi, kuesioner dan wawancara serta dokumentasi. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, uji analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap disiplin kerja masuk dalam kategori baik, dan kepemimpinan juga masuk dalam kategori baik dan budaya organisasi juga dalam kategori baik, hasil secara parsial dengan uji menunjukkan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berdampak secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Pegawai

The Influence Of Work Motivation, Leadership And Organizational Culture To
Employee Work Discipline At West Sulawesi Provincial Tourism Office

Nurhasanah

nurhasanah.nadya78@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstract

This research was conducted with the aim to find out how much influence work motivation, leadership and organizational culture on the work discipline of the employees of the Tourism Office of West Sulawesi Province. To find out the factors that influence Work Motivation, Leadership and Organizational Culture towards the work discipline of the Tourism Office employees in West Sulawesi Province. This research method uses a quantitative approach. Data collection techniques used in this study in the form of observation, questionnaires and interviews and documentation. The analysis model used to test hypotheses is to use the classic assumption test, coefficient of determination analysis, multiple linear regression analysis test, and hypothesis testing t test (partially) and f test (simultaneously).

The results of this study indicate that work motivation towards work discipline is included in the good category, and leadership is also included in the good category and organizational culture is also in the good category, the results partially test show work motivation, organizational culture and leadership have a significant impact on work discipline employee.

Keyword : work motivation, leadership, organizational culture and employee work discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya pada penulis, sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat” dapat diselesaikan.

Penulis menyadari Tugas Akhir Program Magister (TAPM) terselesaikan atas dukungan, dan kerjasama serta bantuan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
2. Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com, selaku Ketua Pasca Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka.
3. Drs. Arifin Tahir, S. Pd, M.Pd. selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka (UT) Majene.
4. Dr. Madris, SE, DSA, M.A. selaku Pembimbing I atas kebersamaan dalam memberikan arahan, bimbingan, dan masukan untuk penyusunan TAPM ini.
5. Dr. Ety Puji Lestari, SE, M.Si selaku Pembimbing II atas seluruh arahan, bimbingan, dan masukan untuk penyempurnaan TAPM ini.
6. Dr. Chairy, M.M. selaku penguji ahli atas arahan dan masukan-masukannya untuk penyempurnaan TAPM ini.
7. Suami M. Muhliannoor, ST dan anak-anakku tersayang Nadya Az Zahra dan Nur Azizah Azzahra yang selalu memberikan semangat, Do'a dan segala dukungannya.
8. Segenap Keluarga, Teman-teman Program Magister Manajemen Angkatan 2017 Universitas Terbuka UPPBJ Majene, khususnya rekan-rekan kelompok bimbingan.

Terima kasih atas bantuan dan bimbingan kalian semua yang sungguh amat tidak ternilai, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan KaruniaNya dalam setiap amal kebaikan semua pihak, aamiin, aamiin, aamiin yaarobbal'alaamiin. Terima kasih.

Majene, September 2019
Penulis

Nurhasanah

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Lembaran Persetujuan TAPM.....	ii
Halaman Pengesahan	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Kata Pengantar	vi
Daftar isi.....	vii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Motivasi Kerja.....	8
2. Kepemimpinan	11
3. Budaya Organisasi	13
4. Disiplin Kerja Pegawai	15
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Pemikiran	19
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	20
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	20
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai...	21

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	22
D. Hipotesis Penelitian	23
E. Operasional Konsep	24
1. Definisi Konsep	24
2. Definisi Operasional.....	25
BAB III. METODE PENELITIAN	29
A. Desain Penelitian.....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
1. Lokasi Penelitian.....	29
2. Waktu Penelitian.....	30
C. Jenis dan Sumber Data.....	30
1. Jenis Data	30
2. Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel.....	32
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	32
1. Observasi.....	33
2. Wawancara.....	33
3. Kuesioner	33
4. Dokumentasi	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Instrumen Penelitian	35
2. Analisis Deskriptif	36
3. Uji Asumsi Klasik	37
4. Analisis Regresi Linier Berganda	38
5. Uji Hipotesis	39

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran Umum Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.....	43
1. Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.....	43
2. Susunan Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.....	45
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	53
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon	54
C. Analisis Statistik Deskriptif	55
1. Deskripsi Motivasi Kerja	55
2. Deskripsi Kepemimpinan.....	57
3. Deskripsi Budaya Organisasi	58
4. Deskripsi Disiplin Kerja Pegawai	59
D. Uji Instrumen Penelitian	60
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	64
E. Uji Asumsi Klasik.....	65
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Multikolinieritas	65
3. Uji Heteroskedastisitas.....	66
4. Uji Linieritas	67
F. Pengujian Hipotesis.....	67
1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	67
2. Uji Parsial Dengan T-Test.....	68
G. Pembahasan Hasil Penelitian	70
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	70
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai	72
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai	74
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	 76
A. Kesimpulan	76

B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
KUISIONER PENELITIAN	82



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017.....	5
2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
2.2 Definisi Operasional.....	28
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan/Ruang	54
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon.....	55
4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	55
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan.....	57
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	58
4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin Kerja Pegawai.....	59
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	62
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2).....	62
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)	63
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y).....	63
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	64
4.13 Hasil Perhitungan VIF	66
4.14 Output Hasil Regresi Berganda	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	23



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dalam mengelola sumber daya manusia sangat diperlukan motivasi. Diharapkan motivasi mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja dari seorang pimpinan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Motivasi dilaksanakan agar menjadi salah satu bentuk usaha dalam memberikan dorongan dan semangat kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja muncul dikarenakan oleh beberapa faktor pendorong dari individu baik dari luar maupun dari dalam. Efisien antara pegawai satu dengan pegawai yang lain berbeda dalam bekerja dikarenakan oleh adanya dorongan motivasi. Dalam bekerja secara efektif dan efisien motivasi yang mendorong pegawai berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan muncul dikarenakan

adanya perbedaan motivasi, tujuan serta kebutuhan dari masing-masing pegawai dalam bekerja. Motivasi sangat besar berperan dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Dengan adanya motivasi dapat mewujudkan suasana serta ikatan kerja yang baik sehingga kedisiplinan dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan mengalami peningkatan. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan baik dalam bekerja, maka ia akan mempunyai disiplin yang tinggi, Tetapi jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi maka komunikasi pegawai tersebut dalam bekerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin.

Faktor kepemimpinan juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memerhatikan 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. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam bekerja Disiplin kerja pada pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepemimpinan serta budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang didalam organisasi, sehingga pengaruhnya dapat diukur dengan jalan apa orang atau pegawai bisa termotivasi, bersemangat dalam merespon lingkungan budaya mereka.

Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan dorongan kepada para pegawai agar bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Melalui ketaatan atas aturan serta kebijakan organisasi mampu mengoptimalkan disiplin kerja para pegawai agar bekerja sesuai aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu kultur tertib dan teratur sebagai gambaran diri dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan yang dikasiatkan oleh pengendalian diri terhadap penghayatan dan nilai-nilai tertentu yang membudaya dalam diri. Permasalahan tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dalam bekerja dipengaruhi oleh banyak faktor, dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan maka diduga bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam bekerja pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat adalah motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Azis & Muchtar (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sharief & Azhar (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Adnyani (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin dkk (2016), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yunida (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mufrihah (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat , terletak di Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat, Rangsang, Kabupaten Mamuju. Dinas Pariwisata Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata sebagaimana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas gubernur menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Pemasaran Pariwisata, Pengembangan Destinasi Pariwisata, Pengembangan Industri Pariwisata, Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata.

Dari hasil peninjauan peneliti yang dilakukan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat nampak bahwa Disiplin kerja Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat masih rendah serta tampak masalah. Kondisi ini bisa dilihat dari beberapa parameter sebagai berikut : 1) Ketepatan waktu. Masih rendahnya pegawai yang datang tepat waktu, dalam bekerja pegawai tidak maksimal menyelesaikan kerjaan sehingga target pekerjaan tidak terealisasi tepat waktu. 2) Kehadiran Kerja. Rekapitulasi tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dinas pariwisata provinsi Sulawesi Barat bulan Juli sampai dengan bulan desember 2017 masih ada pegawai yang absen dan berbagai alasan yang lain.

Tingkat disiplin kerja pegawai terlihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Juli sampai dengan Desember 2017 Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Total
		Sakit	Izin	Tanpa Ket	
Juli	40	2	10	1	53
Agustus	38	5	7	3	53
September	36	2	13	2	53
Oktober	39	4	9	1	53
November	39	3	8	3	53
Desember	36	8	7	2	53

Sumber: Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, 2017

Pada Tabel 1.1 menunjukkan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan selama enam bulan paling banyak terjadi pada bulan Agustus dan November 2017. Hal ini menunjukkan kedisiplinan pegawai berkurang terlihat pada tabel, bahwa ada beberapa pegawai tidak masuk tanpa keterangan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan tingkat absensi pegawai dengan berbagai alasan, hal ini disebabkan rendahnya budaya organisasi yang ada pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat mengenai kepemimpinan, pemimpin dalam Dinas ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada

bawahannya. Pemimpin dalam Dinas ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian.

Bersumber pada defenisi teori, asumsi dan studi empirik serta data dan persoalan yang terjadi diatas sehingga untuk meneliti penulis tertarik perihal pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, maka dari itu penulis mengambil judul yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi masalah utama berdasarkan latar belakang di atas adalah rendahnya disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai

dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan pada penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini diharapkan menjadi dasar studi perbandingan dan menambah, meluaskan referensi, informasi serta bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Penelitian ini memberikan pemahaman mengenai konsep disiplin kerja pegawai. Khususnya tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai agar analisis hubungannya semakin memperkaya ilmu manajemen sumber daya manusia.
3. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Berdasarkan judul dalam penelitian ini, terdapat teori-teori pendukung penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Suatu organisasi dalam hal ini yaitu Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi kedepan.

Dalam kehidupan sehari-hari istilah motivasi memiliki beragam pengertian, yaitu merupakan bagian penting yang menjelaskan intensitas terwujudnya segala usaha dalam pekerjaan. Seorang pimpinan dalam melaksanakan dasar pelaksanaan motivasi dalam organisasinya adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi.

Uno (2009) menjelaskan, kerja merupakan suatu proses yang melekat dalam hidup, yang membeikan kedudukan. dasar dan dijadikan bagian esensial untuk membentuk moral pekerja dan pegawai dalam pemberian insentif sebagai penghargaan untuk menyukai pekerjaannya.

Purwanto, (2017), mengemukakan bahwa didalam konsep manajemen motivasi berarti setiap usaha yang disadari untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar meningkatkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian (2010). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

Menurut Hasibuan (2010), menyatakan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah atau semangat seorang bawahan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai dan mewujudkan kebutuhan serta kepuasan perusahaan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Para ahli merumuskan beberapa pendapat mengenai pengertian motivasi yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja. Sedangkan pada penelitian ini, motivasi kerja diartikan sebagai daya motorik yang menghasilkan semangat kerja pegawai sehingga mampu secara bersama-sama menciptakan suasana kerja yang

kondusif dengan segala daya upaya bekerja efektif, terintegrasi dalam meningkatkan kinerja .

Menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku. Menurut Purwanto (2013), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu: (a) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. (b) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian is menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu. (c) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi dalam dua segi yang berbeda, mempunyai dua aspek motivasi yaitu : (1) Apabila dilihat dari segi aktif dan dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. (2) Jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

Adapun asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memberikan kepuasan kepada pegawai. Hasibuan (2012) Asas-asas motivasi tersebut adalah: (a) Asas mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk

mengeluarkan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini mereka akan ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan organisasi dan gairah kerja semakin meningkat. (b) Asas pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. (c) Asas komunikasi, maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat, sebab semakin besar minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. (d) Asas timbal balik, Yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. (e) Asas wewenang yang didelegasikan, maksudnya sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan beraktivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini manajer akan menyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mengarahkan, membimbing kemampuan/kecerdasan bekerjasama yang terarah dalam mencapai tujuan bersama, Nawawi (2010). Kepemimpinan (*leadership*) merupakan cara atau gaya seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya bisa bekerja secara produktif dan mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2012). Menurut

Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut C. Turney (dalam Yamin & Maisah, 2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu grup proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelolah dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Dijelaskan pula kepemimpinan merupakan tindakan dalam mncapai tujuan organisasi dengan mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi, Terry (dalam Thoha, (2010). Kepemimpinan mempengaruhi dan memotivasi perilaku dalam menentukan tujuan organisasi dalam memperbaiki kelompok dan budaya.

Kepemimpinan adalah Strategi atau teori memimpin yang dilakukan oleh pemimpin. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi berwenang mengarahkan bawahan dalam mengerjakan pekerjaannya. Yamin & Maisah (2010) menjelaskan dalam mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi anggota kelompok yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi.

Para ahli merumuskan beberapa pandangan tentang defenisi kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan pada penelitian ini, deskripsi kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam Organisasi/instansi dalam mencapai tujuan.

Siagian (2010), menyebutkan ciri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut: (a) Pendidikan umum yang luas, pengetahuan yang dimiliki luas baik yang didapat secara formal maupun non formal. (b) Kemampuan analisis, dalam bertindak pemimpin mampu menganalisa serta mengambil langkah-langkah dalam pencapaian tujuan. (c) Keterampilan berkomunikasi, dalam penyampaian perintah pimpinan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para pegawai. (d) Rasionalitas dan objektivitas, dalam menentukan tujuan dan menilai para bawahannya hendaknya bersifat rasional dan objektif. (e) Pragmatis, dalam menyusun langkah-langkah proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep. (f) Kesederhanaan, kesederhanaan yang ditampilkan pimpinan mampu memberikan contoh terhadap para karyawan agar tidak terlalu royal. (g) Keberanian mengambil keputusan, pimpinan berani mengambil resiko dalam pelaksanaan pengambilan keputusan. (h) Kemampuan mendengar ide & saran, pimpinan menjauhi sifat otoriter, mau mendengarkan bawahannya dengan sikap demokratis. (i) Adaptabilitas dan fleksibilitas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan beradaptasi dengan lingkungannya. (j) Ketegasan dalam bertindak, Seorang pemimpin agar disegani para bawahannya dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu set kunci dari nilai-nilai yang diyakini, merupakan pengertian dari khas yang diperuntukkan anggota terhadap suatu organisasi. Budaya sebagai asas orientasi yang diperuntuk bagi karyawan untuk memperhatikan semua kepentingan karyawannya, Randolph & Blackburn (dalam

Tampubolon, 2010). Moorhead dan Griffin menyatakan konsep dari suatu budaya organisasi yaitu bagaimana karyawan bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dengan pertimbangan penggunaan nilai-nilai, simbol-simbol, dan beberapa faktor dalam budaya berkomunikasi dalam organisasi, Moorhead and Griffin (2009).

Budaya organisasi adalah suatu keyakinan bagaimana pegawai bersikap secara bersama-sama dengan system makna yang dianut, Robbins & Mary (2009). Sedangkan Budaya organisasi menurut Wibowo (2010) merupakan karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi yang menjadi filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai bersama. Husein Umar (2010) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan pola kebiasaan dan falsafah yang dianut bersama bertindak dalam pencapaian tujuan kemudian berinteraksi menjadi norma sebagai pedoman cara berfikir.

Menurut Thomas & Kerrinkson (dalam wibowo, 2010) budaya organisasi merupakan unsur yang rumit terdiri dari mental program yang dimiliki bersama dalam lingkungan yang mensyaratkan respon individu. Budaya Organisasi sebagai pemberi rasa identitas, memperjelas pemahaman, makna bersama organisasi menjadi bagian penting darinya dan disatukan dengan misionaris organisasi, Greenberg & Baron (dalam Wibowo, 2010). Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku, membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan pada waktu yang berbeda dan juga apa yang harus dilakukan individu yang berbeda di saat yang sama. Suatu perusahaan dengan budaya yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai

pedoman tentang bagaimana harus berperilaku. Para ahli merumuskan beberapa pendapat mengenai pengertian budaya organisasi adalah merupakan kesepakatan perilaku pekerja di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan pekerja, kreatif dan akurat menjalankan tugas. Sedangkan pada penelitian ini, budaya organisasi didefinisikan sebagai kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan pegawai, kreatif dan akurat menjalankan tugas.

4. Disiplin Kerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Rivai (2011) mengemukakan Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku Hasibuan (2010). Selanjutnya Singodimidjo (dalam Sutrisno, 2009), mendefinisi disiplin bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Oleh para ahli merumuskan dari beberapa pendapat tentang disiplin kerja, mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan pada penelitian ini, disiplin kerja pegawai didefinisikan sebagai suatu sikap pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya.

Indikator dari disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2009) yaitu; (1) Frekuensi kehadiran, tingkat disiplin pegawai bias di ukur dari frekuensi kehadirannya. (2) Tingkat kewaspadaan, dalam melaksanakan pekerjaannya selalu waspada, penuh perhitungan dan ketelitian yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. (3) Ketaatan dalam standar kerja, Semua aturan, pedoman dan standar kerja yang telah ditetapkan diharapkan mentaati sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari. (4) Ketaatan pada peraturan kerja, demi kelancaran dan keamanan dalam bekerja. (5) Etika kerja, Saling menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan tercipta suasana harmonis.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu.

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam mapping tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Kesimpulan
1.	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi	Azis & Muchtar (2016)	Komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung	Sharief & Azhar (2016)	Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali	Jaya & Adnyani (2015)	gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN Persero) Area Pelayanan Malang)	Muttaqin dkk (2016)	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
5.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Dan Jaringan Bandung	Yunida (2013)	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja
6.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkomsel Pontianak	Mufrihah (2015)	Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan
7.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Yulianti (2017)	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Kesimpulan
	terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Banten		terhadap kinerja pegawai
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.	Sidianti, H (2015)	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi untuk bekerja Sama dan Dampaknya Secara Bersamaan dan Signifikan terhadap Kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.
9.	The Effect of discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut.	Tumilaar, B. R. (2015)	Discipline is One of the Main Factors That Could affect the Employee performance, because the absence of discipline then all activities to be carried out will bring unsatisfactory result and not in line with expectations. Leadership and Motivation is also important to improving the performance of Employee.
10.	Effect of Work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia) Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia).	Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015)	The results of this study show them that work Discipline has positive effect on Organizational Commitment. Work Motivation has Positive effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction has positive. Job Satisfaction has positive influence on organizational Commitment. Work discipline, work motivation and job satisfaction has positive influence on Organizational Commitment.

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Kesimpulan
11.	The Influence of leadership and work attitudes toward job satisfaction and performance of employee.	Shahab, M. A., & Nisa, I. (2014)	The Findings of analysis show that: (1) Leadership has a positive and significant influence toward job satisfaction, (2) a work attitude has a positive and significant influence toward job satisfaction, (3) A Job satisfaction has a significant and positive influence toward employee performance, (4) Leadership has a positive and not significant influence toward employee performance.
12.	Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance.	Hersona, S., & Sidharta, I (2017)	The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency.

Sumber: Dari berbagai jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Hubungan Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai dengan demikian jika motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi ini dihubungkan terhadap disiplin kerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi baik maka akan meningkatkan disiplin kerja

pegawai yang lebih baik pula. Pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Di antara tujuan motivasi yaitu mewujudkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan moral rasa tanggung jawab terhadap kewajibannya, dapat meningkatkan produktivitas kerja serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, Hasibuan (2014). Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan baik dalam bekerja, maka ia akan mempunyai disiplin yang tinggi, Tetapi jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi maka komunikasi pegawai tersebut dalam bekerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin.

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azis & Muchtar (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sharief & Azhar (2016), hasil penelitian yang diperoleh adalah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan 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. Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh seorang pegawai, maka pimpinan harus menindaki sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya sanksi yang ada sesuai dengan pelanggaran disiplin, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan akan berjanji dalam hatinya tidak akan berbuat hal yang serupa. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Adnyani (2015), kesimpulan yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin dkk (2016), hasil penelitian yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Siswanto (2013), menjelaskan disiplin kerja adalah suatu perilaku, taat dan patuh mengikuti aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan dalam organisasi, sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Gie (dalam Wukir, 2013) menyatakan, Disiplin adalah suatu keadaan dalam organisasi dimana orang-orang yang tergabung dengan rasa senang tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yunida (2013).

Kesimpulan dari pendapat diatas pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, Serta penelitian oleh Mufrihah (2015), hasil penelitian yang diperoleh adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

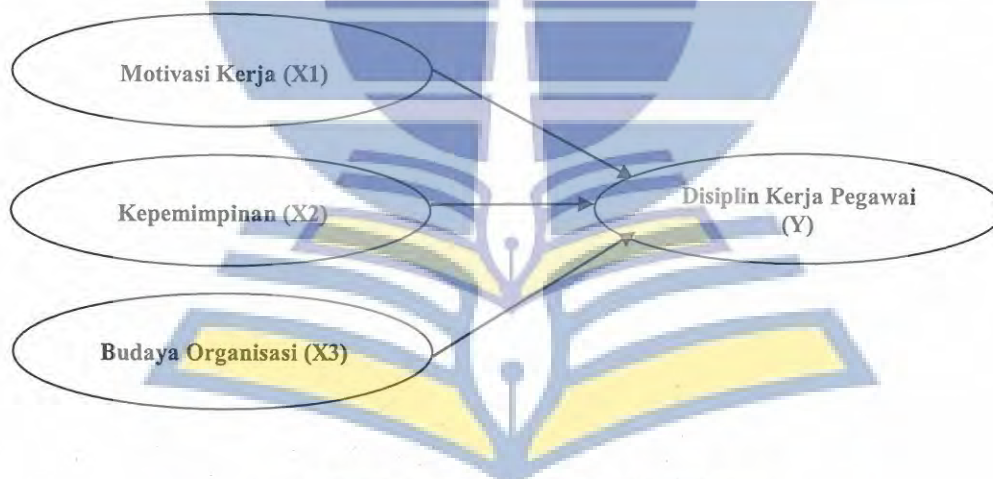
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2010), tujuan dari motivasi adalah meningkatkan moral, kepuasan, produktivitas kerja dalam mempertahankan kestabilan karyawan guna mendisiplinkan, **mengefektifkan** **pengadaan** **karyawan** dalam menciptakan suasana hubungan kerja yang baik sehingga loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan meningkat, **kesejahteraan** **karyawan** **terjamin**. Wagner dan Hollenbeck (2010) menyatakan: *“An organization’s culture is therefore an informal membership in the organization that binds members together and influences what they think about themselves and their work”*. Budaya organisasi merupakan suatu cara informal, yang diamati dalam organisasi yang bersifat mengikat kebersamaan anggota dan mempengaruhi **yang mereka pikirkan** **tentang diri dan pekerjaannya**.

Karenanya budaya organisasi adalah keanggotaan informal dalam organisasi yang mengikat anggota bersama dan memengaruhi apa yang mereka pikirkan tentang diri mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Budaya organisasi merupakan Suatu bentuk atau model dari **asas** **dugaan** yang diterima sebagai landasan untuk bertindak dalam menentukan, mengatasi masalah dalam organisasi dengan menyesuaikan dari luar mengembangkan dan mengintegrasikan ke dalam organisasi sehingga karyawan bias bekerja dengan maksimal, serta dapat menjadi bahan koreksi, pikiran dan

perasaan bagi karyawan baru dalam mengatasi masalah Wagner and Hollenbeck, (2010). Penelitian yang dilakukan oleh Mufrihah (2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, maka dibuatlah suatu kerangka pikir. Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi adalah sebagai variabel bebas (variabel Independen), sedangkan disiplin kerja pegawai adalah variabel terikat (variabel dependen), maka pengaruh antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori sub bab sebelumnya, telah dikemukakan kerangka

konseptual yang berdasarkan kerangka konseptual, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pariwisata di Provinsi Sulawesi Barat.

E. Operasional Konsep

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Operasional variabel pada penelitian ini adalah definisi konsep dan definisi operasional, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Definisi Konsep

Untuk memudahkan pemberian arah dan kejelasan tentang penelitian ini penulis perlu memberi definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016).
- b. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan definisi aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi Thoha (2010).

- c. Budaya organisasi. Budaya organisasi adalah tatanan nilai dan kepercayaan yang diikuti bersama anggota organisasi bagaimana sebagian besar pegawai berperilaku Robbins & Mary (2009).
- d. Disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, bertepatan guna dan berhasil melalui sistem pengaturan yang tepat, Simamora (2010).

2. Definisi Operasional

Untuk pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi serta dirumuskan terlebih dahulu. Berbagai variabel dalam penelitian ini dapat digeneralisasi dalam definisi konsep operasional sebagai berikut:

a. Motivasi kerja (X1)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja. Menurut Hasibuan (2012), motivasi kerja dapat diukur oleh: (1) Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. (2) Pengendalian, yaitu kontrol terhadap bawahan yang dibuat oleh atasan. (3) Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. (4) Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk

memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya. (5) Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial. Keterbukaan orang-orang yang berada dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antar pribadi dapat berjalan dengan baik, saling membantu masalah pribadi akan menjadi motivasi positif dari pekerja.

b. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi/instansi untuk mencapai tujuan. Menurut Siagian (2010), kepemimpinan dapat diukur oleh: (1) Analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan. (2) Pragmatis, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep. (3) Keputusan, yaitu dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko. (4) Ketegasan, yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

c. Budaya organisasi (X3)

Budaya organisasi didefinisikan sebagai kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan pegawai, kreatif dan akurat menjalankan tugas. Menurut Stephen P. Robbins (dalam Wibowo, 2010), budaya organisasi dapat diukur oleh: (1) Orientasi pada manfaat, yaitu dimana manajemen kantor memfokus pada hasil atau manfaat dari pada

sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. (2) Orientasi pada orang, yaitu keputusan manajemen kantor mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. (3) Orientasi pada tim, yaitu dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individual. (4) Stabilitas, yaitu dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga stabilitas.

d. Disiplin kerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu sikap pegawai yang mematuhi dan mentaati setiap norma dan peraturan yang telah ditetapkan pada organisasi atau tempat kerjanya. Disiplin kerja pegawai dapat diukur oleh : Teladan Pemimpin, yaitu agar para bawahan mempunyai kedisiplinan yang baik maka terlebih dahulu pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik. Balas Jasa, dengan memberikan balas jasa terhadap pegawai akan memberikan rasa puas serta menambah kecintaan terhadap tempat kerjanya. Keadilan, dengan keadilan maka kedisiplinan yang baik akan tercipta, keadilan yang dijadikan asas kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman. Ketegasan, Pimpinan dalam melakukan tindakan tegas akan berdampak terhadap kedisiplinan pegawai. Hubungan kemanusiaan, harmonisasi antara sesama pegawai akan menciptakan suasana dan kedisiplinan yang baik dalam organisasi Hasibuan (2009).

Pada tabel berikut definisi operasional penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2.2 Defini Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Perhitungan
1	Motivasi kerja (X1)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tingkat kinerja	1. Pengaruh 2. Pengendalian 3. Ketergantungan 4. Pengembangan 5. Afiliasi	Skala Likert 1,2,3,4,5
2	Kepemimpinan (X2)	Proses atau cara mempengaruhi, menggerakkan, memberikan dorongan atau motivasi, dan mengarahkan orang-orang dalam organisasi/instansi untuk mencapai tujuan	1. Analisis 2. Pragmatis 3. Keputusan 4. Ketrgasan	Skala Likert 1,2,3,4,5
3	Budaya Organisasi (X3)	Kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan pegawai, kreatif dan akurat menjalankan tugas	1. Orientasi pada manfaat 2. Orientasi pada orang 3. Orientasi pada tim 4. Stabilitas	Skala Likert 1,2,3,4,5
4	Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Suatu Sikap Pegawai yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerjanya	1. Teladan Pemimpin 2. Balas Jasa 3. Keadilan 4. Ketegasan 5. Hubungan Kemanusiaan	Skala Likerst 1,2,3,4,5

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hipotesis adanya pengaruh dari variabel yang diteliti, yaitu pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Untuk menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, maka penelitian ini dilakukan bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat ini

representatif untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2018 sampai pengambilan data primer yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dianalisis dalam bentuk angka hanya berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literature-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian.
- b. Data kuantitatif, ialah data yang dapat dihitung dapat dinyatakan dalam bentuk skala numeric atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*Scoring*) dari hasil kuisisioner.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data primer adalah data penelitian yang

diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

a. Data sekunder

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

Bagi suatu penelitian penentuan populasi dan sampel sangatlah penting. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Yang dijadikan sumber data pada penelitian ini yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek atau subyek yang merupakan populasi dari

penelitian. Menurut Sugiono (2009) mendefinisikan Populasi sebagai suatu wilayah generalisasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang terdiri atas objek atau subjek untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat merupakan subjek penelitian yang dijadikan populasi dengan jumlah sebanyak 53 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang motivasi, kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel yang mewakili populasi merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi. Peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian dengan mempelajari sampel, Sekaran (2011). Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel menggunakan non probabilita dimana peluang untuk seluruh elemen populasi terpilih sebagai subjek dalam sampel. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah total sampling dari seluruh populasi sampel yang berjumlah 53 orang pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

$$\Sigma \text{Populasi} = \Sigma \text{Sampel}$$

E. Prosedur Pengumpulan Data

Agar mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan maka dilakkan pengumpulan data untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini data yang

diperlukan adalah data tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan penelitian dengan terjun langsung di lapangan melakukan pengamatan sesuai dengan obyek yang amati. Observasi juga adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Pengumpulan data dengan observasi dilakukan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui tatap muka dengan cara tanya jawab langsung dengan narasumber dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sistematis dari pegawai sebagai responden. Peneliti menggunakan sistem ini untuk menjaga agar pokok-pokok yang direncanakan dapat seluruhnya tereakup.

3. Kuisisioner

Selanjutnya metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuisisioner secara personal (*Personally administered questionnaires*). Untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam usaha untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner (angket) tertutup. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan atau pertanyaan dalam daftar

pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam pengukuran variabel skala likert setiap tingkatan diberi skor dari yang terendah dengan skor 1 sampai tingkat paling tinggi dengan skor 5, Skala Likert membagi jawaban responden menjadi 5 yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses pengumpulan data melalui sumber-sumber dokumen yang terkait dengan cara melihat langsung. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain. Penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat dilakukan melalui dokumentasi dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

F. Teknik Analisis Data

Priyatno (2011) mengemukakan Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya. Kemudian Mas'ud (2011) menerangkan bahwa setelah data dari lapangan terkumpul kemudian analisis data dilakukan. Dapat

disimpulkan bahwa analisis data sangat penting, sehingga perlu dilakukan sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul, serta bertujuan mengolah, dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya. Cara atau metode analisis data akan mempermudah kegiatan analisis data agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini dilakukan untuk mengetahui validitas serta reabilitas instrumen layak atau tidak digunakan sebagai pengumpulan data pegawai dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbanch Alpha* $>$ 0,60 Ghozali (2011).

2. Analisis Deskriptif

Untuk menilai karakteristik sebuah data maka perlu dilakukan analisis deskriptif dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja maka digunakan analisis statistik deskriptif, serta digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Masing-masing variabel dilakukan analisis skoring untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian Sugiono (2009),

adapun langkah-langkahnya yaitu:

- a. Rumus mencari nilai mean yaitu jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan kategori:

$$\text{Panjang klas} = \frac{\text{skor tertinggi}}{\text{Kategori}} = \frac{5}{5} = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut:

0.00 – 1.00 = sangat rendah

1.01 – 2.00 = Rendah

2.01 – 3.00 = Sedang

3.01 – 4.00 = Tinggi

4.01 – 5.00 = Sangat Tinggi

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

- a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedastisitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Situmorang (2013) mengemukakan Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y .

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas maka data yang telah dihimpun kemudian dianalisis menggunakan regresi berganda. Adapun variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi, variabel yaitu disiplin kerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Maka model persamaannya yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = disiplin kerja pegawai

X_1 = motivasi kerja

X_2 = kepemimpinan

X_3 = budaya organisasi

β = koefisien regresi

α = konstanta

e = error term

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila t hitung $<$ t tabel

H_0 ditolak apabila t hitung $>$ t tabel

4) Mencari t hitung

Uji signifikansi parsial berfungsi bila peneliti mencaai arti yang mempengaruhi parsial varial X terhadap variabel Y, sehingga hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan persamaan sebagai

berikut (Ridwan, 2009).

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan:

t hitung = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) Kuncoro (2009). Dalam penelitian ini juga menggunakan uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu disiplin kerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011).

Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 ; n-k-1.
- 3) Menentukan formulasi H_0 dan H_a .

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

4) Mencari F hitung

Signifikansi simultan dapat diketahui dengan mencari terlebih dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan f table. Rumus f hitung (Ridwan, 2009).

$$f \text{ hitung} = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Keterangan:

f hitung = nilai f yang diitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah diterima.

Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (*independen*) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi-variabel terikat (*dependen*) Priyatno (2011). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*independen*) yaitu motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (*dependen*), Ghozali (2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pariwisata Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pariwisata Daerah, merupakan unsur penunjang urusan Pemerintahan dibidang Pariwisata, pemasaran, pengembangan destinasi pariwisata, pengembangan industri pariwisata, kelembagaan dan sarana prasarana yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Gambaran Umum Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut :

1. Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang kemudian dijabarkan ke dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat, Dinas Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas gubernur menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Bidang Pemasaran Pariwisata, Pengembangan Destinasi Pariwisata, Pengembangan Industri Pariwisata, Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata.

Dinas Pariwisata dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang pemasaran pariwisata, industri pariwisata, destinasi pariwisata, sarana prasarana, kemitraan, kelembagaan dan Litbang kepariwisataan;
- b. Penyelenggaraan perencanaan dan monitoring urusan Pemasaran pariwisata, industri pariwisata, destinasi pariwisata, sarana prasarana, kemitraan, kelembagaan dan Litbang kepariwisataan;
- c. Penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas urusan Pemasaran pariwisata, industri pariwisata, destinasi pariwisata, sarana prasarana, kemitraan, kelembagaan dan Litbang kepariwisataan
- d. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD;
- e. Merencanakan teknis, struktur, dan standar pembinaan kepariwisataan; menyelenggarakan pembinaan teknis bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri dan Kelembagaan Pariwisata lintas kabupaten/kota;
- f. Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan Umum meliputi, bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri Pariwisata dan Kelembagaan;
- g. Perumusan standar operasional Dinas Pariwisata, yang meliputi bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri dan Kelembagaan Pariwisata;
- h. Pengawasan terhadap pemenuhan standar nasional; pendayagunaan bantuan; dan pengawasan, penggunaan sarana dan prasarana kepariwisataan;
- i. Mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan bidang Kepariwisataan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Barat, yang meliputi bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri dan Kelembagaan Pariwisata,

- j. Mengembangkan koordinasi dan kemitraan pembangunan kepariwisataan pada tingkat kab/kota, nasional maupun internasional;
- k. Menyelenggarakan pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pariwisata;
- l. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas kepariwisataan meliputi bidang Pemasaran, Pengembangan Destinasi, Industri Pariwisata dan Kelembagaan; pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

2. Susunan Organisasi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat

Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, terdiri atas:

a. Sekretariat;

Sekretariat, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh unit organisasi di lingkungan dinas Pariwisata.

Sekretariat, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pengoordinasian perumusan dan penyusunan rencana, program dan anggaran;
- 2) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi kinerja;
- 3) Pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan dan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan;
- 4) Pengelolaan ketatausahaan, pelaksanaan kerumahtanggaan, perlengkapan dan pengelolaan aset, hubungan masyarakat serta urusan perpustakaan, arsip dan dokumentasi;
- 5) Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara;
- 6) Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;

- 7) koordinasi dan penyusunan produk hukum di lingkungan dinas Transmigrasi; dan
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Sekretariat, terdiri atas :

- 1) Sub Bagian Program dan Pelaporan;
- 2) Sub Bagian Keuangan dan Aset; dan
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

b. Bidang Pemasaran Pariwisata

Bidang Pemasaran Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pemasaran Pariwisata Dinas Pariwisata.

Bidang Pemasaran Pariwisata menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyusunan rencana kegiatan Bidang Pemasaran Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kegiatan Pemasaran Pariwisata;
- 3) Penyusunan rencana program bidang Pemasaran Pariwisata yang meliputi Analisis Pasar, Promosi, Informasi dan Komunikasi Pariwisata
- 4) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pemasaran Pariwisata yang meliputi Analisis Pasar, Promosi, Informasi dan Komunikasi Pariwisata;
- 5) Merumuskan bahan pertimbangan teknis kepada Kepala Dinas Pariwisata tentang penyelenggaraan Pameran Pariwisata;

- 6) Mengumpulkan, menyusun dan menyebarkan bahan informasi pariwisata melalui media;
- 7) mengumpulkan dan meneliti data guna menganalisa pengembangan pasar pariwisata;
- 8) Merencanakan strategi pemasaran, melaksanakan promosi dan pengembangan pasar;
- 9) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pameran Pariwisata;
- 10) Perencanaan kerja sama dengan organisasi ataupun asosiasi pariwisata dalam dan luar negeri;
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pemasaran Pariwisata, terdiri atas :

- 1) Seksi Analisis Pasar Pariwisata;
- 2) Seksi Promosi Wisata; dan
- 3) Seksi Informatika dan Komunikasi Pariwisata.

c. Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, mempunyai tugas melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata Dinas Pariwisata.

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kegiatan Pengembangan Destinasi Pariwisata;

- 2) Penyusunan rencana program bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata yang meliputi pengendalian objek dan daya tarik wisata alam, minat khusus, bahari, buatan, kuliner, religi, seni budaya, sejarah, tradisi, ekologi perdesaan dan perkotaan;
- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata yang meliputi pengendalian objek dan daya tarik wisata alam, minat khusus, bahari, buatan, kuliner, religi, seni budaya, sejarah, tradisi, ekologi perdesaan dan perkotaan;
- 4) Pelaksanaan koordinasi dengan institusi terkait dan stakeholders dalam rangka pengembangan destinasi pariwisata;
- 5) Penyusunan rencana kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 6) Pelaksanaan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata;
- 7) Pengumpulan, mengolah dan menyajikan data yang menyangkut obyek dan daya tarik wisata alam, minat khusus, bahari, buatan, kuliner, religi, seni budaya, sejarah, tradisi, ekologi perdesaan dan perkotaan;
- 8) Melaksanakan pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penertiban serta melaksanakan proses tindakan hukum terhadap pelanggaran pengembangan obyek dan daya tarik wisata;
- 9) Melakukan pendataan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pengembangan destinasi pariwisata;

10) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, terdiri atas :

- 1) Seksi Pengembangan Destinasi Wisata Alam dan Minat Khusus;
- 2) Seksi Pengembangan Destinasi Wisata Budaya; dan
- 3) Seksi Pengembangan Destinasi Wisata Bahari.

d. Bidang Pengembangan Industri Pariwisata

Bidang Pengembangan Industri Pariwisata, mempunyai tugas melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Pengembangan Industri Pariwisata Dinas Pariwisata.

Bidang Pengembangan Industri Pariwisata, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan industri Pariwisata;
- 2) Penyusunan rencana program bidang pengembangan industri Pariwisata yang meliputi pengembangan usaha jasa dan sarana pariwisata, investasi dan perijinan usaha Pariwisata;
- 3) Penyusunan rencana kegiatan Bidang pengembangan industri Pariwisata;
- 4) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang pengembangan industri Pariwisata yang meliputi pengembangan usaha jasa dan sarana pariwisata, investasi dan perijinan usaha Pariwisata;
- 5) Menyiapkan bahan koordinasi pembinaan dan evaluasi kegiatan pengendalian usaha industry pariwisata lintas sektoral;

- 6) Pengkajian dan pemrosesan rekomendasi izin pendirian lembaga pendidikan kepariwisataan perhotelan dan usaha pariwisata;
 - 7) Meningkatkan kemitraan pengembangan usaha industri penunjang wisata;
 - 8) Melakukan upaya-upaya dalam rangka terciptanya sistem dan iklim usaha jasa pariwisata yang sehat;
 - 9) Melakukan memberdayakan usaha perjalanan wisata;
 - 10) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan usaha industri pariwisata;
 - 11) Pemantauan, evaluasi, pengendalian dan penertiban serta melaksanakan proses tindakan hukum terhadap pelanggaran pengembangan usaha industri pariwisata sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - 12) Pengendalian dalam upaya pencegahan kerusakan lingkungan akibat pembangunan industri pariwisata;
 - 13) Pengolahan dan penyajian data yang menyangkut usaha industri pariwisata; dan
 - 14) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
- e. **Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata**

Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata, mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata.

Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis pembinaan dan pengembangan kegiatan Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata;
- 2) Penyusunan rencana program bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata yang meliputi sumber daya pariwisata, Standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan;
- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata yang meliputi sumber daya pariwisata, standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan;
- 4) Perumusan bahan pertimbangan teknis kepada Kepala Dinas Pariwisata tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan, merumuskan kebijakan dan kemitraan kepariwisataan;
- 5) Pelaksanaan pendataan, monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan kemitraan dan kelembagaan kepariwisataan;
- 6) Penyusunan dan pelaksanaan peningkatan sumber daya pariwisata, Standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan;
- 7) Perumusan rencana kegiatan Bidang Kelembagaan dan Kemitraan Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 8) Pengumpulan, mengolah dan menyajikan data yang menyangkut sumber daya manusia, sumber daya alam, standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan dan litbang kepariwisataan;

- 9) Melakukan pengkajian bahan pembinaan dan fasilitasi peningkatan sumber daya manusia, kelembagaan, sertifikasi, standardisasi, penelitian dan pengembangan melalui kemitraan kepariwisataan;
- 10) Pengoordinasian dengan instansi terkait dan stakeholders dalam pengembangan sumber daya pariwisata, standardisasi, sertifikasi, kelembagaan, kebijakan, litbang dan kemitraan kepariwisataan; dan
- 11) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebar 53 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan, pangkat/golongan dan eselon. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengelompokkan tingkat pendidikan responden terdapat empat klarifikasi digunakan, dari hasil perhitungan tingkat persentase mencapai 50.9% mayoritas dari mereka berlatar belakang berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 27 orang. Responden dengan tingkat persentase mencapai 28.3% berlatar belakang pendidikan SLTA dengan jumlah 15 orang, selanjutnya yang berpendidikan Magister dengan tingkat persentase mencapai 13.2% dengan jumlah 7 orang, sedangkan yang berpendidikan Diploma tingkat persentase mencapai 7.5% dengan jumlah 7 orang.

Pada table 4.1 diperlihatkan rincian sebaran pendidikan.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Magister (S2)	7	13.2
Sarjana (S1)	27	50.9
Diploma (D3/D2/D1)	4	7.5
SLTA/Sederajat	15	28.3
Total	53	100.0

Sumber: Hasil pengolahan Kuesioner, 2019

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pengelompokan responden berdasarkan golongan/ruang memberikan hasil sebagai berikut: responden yang paling banyak adalah mereka yang bergolongan/ruang IIa dan IIIb yaitu sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 18.9%, diikuti yang bergolongan/ruang IIIc yaitu sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 15.1%, kemudian yang bergolongan/ruang IVa yaitu sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 11.3%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IVb yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 9.4%, kemudian yang bergolongan/ruang IIId yaitu sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 7.5%, kemudian yang bergolongan/ruang IIa dan IIId yaitu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5.7%, selanjutnya yang bergolongan/ruang IIc yaitu sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3.8%, kemudian yang bergolongan/ruang IIIa dan IVd yaitu dengan tingkat persentase 1.9% sebanyak 1 orang, dan responden yang paling sedikit adalah yang berpangkat dan golongan Ia, Ib, Ic, Id, IVc dan IVe yaitu sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0.0%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan/Ruang

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan Ia	0	0,0
Golongan Ib	0	0,0
Golongan Ic	0	0,0
Golongan Id	0	0,0
Golongan IIa	3	5,7
Golongan IIb	10	18,9
Golongan IIc	2	3,8
Golongan IId	3	5,7
Golongan IIIa	1	1,9
Golongan IIIb	10	18,9
Golongan IIIc	8	15,1
Golongan IIId	4	7,5
Golongan IVa	6	11,3
Golongan IVb	5	9,4
Golongan IVc	0	0,0
Golongan IVd	1	1,9
Golongan IVe	0	0,0
Total	53	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner 2019

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Eselon

Pengelompokan responden berdasarkan jumlah eselon memberikan hasil sebagai berikut : responden yang paling banyak adalah mereka yang non eselon yaitu sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 58.5%, diikuti eselon IV yaitu sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 30.2%, kemudian eselon III yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 9.4%, dan responden yang paling sedikit adalah eselon II sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 1.9%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Eselon

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Eselon II	1	1,9
Eselon III	5	9,4
Eselon IV	16	30,2
Non Eselon	31	58,5
Total	53	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

C. Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Dalam penelitian ini deskripsi variabel yang dioperasionalkan menunjukkan gambaran dari penilaian responden terhadap variabel dependen, variabel independen, serta indikator dari masing-masing variabel tersebut.

1. Deskripsi Motivasi Kerja

Untuk mempresentasikan indikator-indikator dari variabel motivasi kerja (X1) diukur melalui 5 item pertanyaan. Pada tabel 4.5 disajikan penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Frekuensi/Persentase Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X11	0	0,0	0	0,0	22	41,5	29	54,7	2	3,8	3,62	Tinggi
X12	0	0,0	0	0,0	0	0,0	51	96,2	2	3,8	4,04	Sgt Tinggi
X13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	86,8	7	13,2	4,13	Sgt Tinggi
X14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	69,8	16	30,2	4,30	Sgt Tinggi
X15	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	62,3	20	37,7	4,38	Sgt Tinggi
Mean Total Motivasi kerja											4,09	Sgt Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Pada Tabel 4.5 penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pertanyaan-pertanyaan mengenai motivasi kerja, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01-5.00) ini terlihat dari nilai total mean motivasi kerja sebesar 4.09.

Pada responden indikator pertama (X1.1) yaitu analisis rata-rata jawaban masuk pada kategori tinggi (antara 3.01-4.00) yakni sebesar 3,66. Responden pada indikator kedua (X1.2) yaitu pragmatis, jawaban responden masuk kategori tinggi (antara 3.01-4.00) yakni sebesar 3,98. Sedangkan Pada Indikator ketiga (X1.3), indikator keempat (X1.4), dan indikator kelima (X1.5) masing-masing kategori sangat tinggi (antara 4.01-5.00), yaitu pada indikator ketiga (X1.3) sebesar 4.04, indikator keempat (X1.4) sebesar 4,83, dan Indikator kelima (X1.5) sebesar 4,38.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas yang mendapat respon tertinggi masuk dalam kategori sangat tinggi disimpulkan bahwa indicator kelima (X1.5) yaitu afiliasi, rata-rata jawaban responden sebesar 4,38. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menurut responden, bahwa adanya keterbukaan antar sesama pegawai dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik. Sedangkan yang mendapat respon yang terendah rata-rata jawaban responden sebesar 3,62 yaitu indikator pertama (X1.1) yaitu pengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menurut responden, bahwa pegawai cukup berupaya untuk berargumentasi dengan sesama pegawai.

2. Deskripsi Kepemimpinan

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan di ukur melalui 4 item pertanyaan untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan, disajikan dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X21	0	0.0	0	0.0	18	34.0	35	66.0	0	0.0	3.66	Tinggi
X22	0	0.0	0	0.0	18	34.0	18	34.0	17	32.1	3.98	Tinggi
X23	0	0.0	0	0.0	0	0.0	51	96.2	2	3.8	4.04	Sgt Tinggi
X24	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	17.0	44	83.0	4.83	Sgt Tinggi
Mean Total Kepemimpinan											4.13	Sgt Tinggi

Sumber: hasil pengolahan Kuesioner 2019

Pada tabel 4.6 dipppersepsikan penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan bagus dan positif terhadap jawaban dari pertanyaan-pertanyaan, masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4,01-5,00) terlihat dari nilai total mean kepemimpinan sebesar 4,13. Rata-rata jawaban responden indikator pertama (X2.1) masuk kategori tinggi (antara 3,01-4,00) sebesar 3,66. Indikator kedua masuk kategori tinggi (antara 3,01-4,00) yakni sebesar 3,98. Sedangkan indikator ketiga (X2.3), dan indikator keempat (X2.4) masuk pada kategori sangat tinggi yakni (X2.3) sebesar 4,04, dan X2.3 sebesar 4,83.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas respon tertinggi dari responden sebesar 4,83 yaitu pada indicator keempat (X2,4) masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan menurut responden, bahwa pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) yaitu indikator X2 terendah, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,66 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan menurut responden, bahwa pimpinan cukup mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan. Sedangkan respon yang terendah sebesar 3,66 masuk kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan dalam pencapaian tujuan pimpinan mampu menentukan langkah-langkah yang ditempuh.

3. Deskripsi Budaya Organisasi

Untuk mengetahui gambaran penilaian Variabel budaya organisasi (X3) yang di ukur melalui 4 item pertanyaan, yang disajikan dalam Tabel 4.7 Berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Budaya Organisasi

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X31	0	0,0	0	0,0	1	1,9	44	83,0	8	15,1	4,13	Sgt Tinggi
X32	0	0,0	0	0,0	0	0,0	47	88,7	6	11,3	4,11	Sgt Tinggi
X33	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	45,3	29	54,7	4,55	Sgt Tinggi
X34	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	13,2	46	86,8	4,87	Sgt Tinggi
Mean Total Budaya Organisasi											4,22	Sgt Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Nilai mean total budaya organisasi sebesar 4,42 menunjukkan hal yang positif terhadap jawaban dari pertanyaan tentang budaya organisasi menunjukkan kategori yang sangat tinggi (antara 4,01-5.00). Pada tabel 4.7 diatas menunjukka indicator X3.1 yaitu orientasi pada manfaat, X3.2 yaitu

orientasi pada orang, dan X3.3 orientasi pada tim serta X3.4 yaitu stabilitas, masuk kategori sangat tinggi (antara 4,01-5,00).

Pada tabel 4.7 indikator keempat (X3.4) masuk kategori sangat tinggi mendapat respon sebesar 4,87. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi menurut responden, bahwa aktivitas organisasional instansi selalu menekankan pada menjaga stabilitas dan ketertiban dalam kegiatan pekerjaan. Sedangkan pada indikator kedua (X3.2) masuk kategori sangat tinggi, mendapat respon terendah dengan responden sebesar 4,11. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi menurut responden, bahwa keputusan manajemen instansi selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada pegawai dalam organisasi.

4. Deskripsi Disiplin Kerja Pegawai

Variabel disiplin kerja pegawai (Y1) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Pada tabel 4.8 disajikan untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja pegawai, berikut.

Tabel 4.7 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	13	24,5	40	75,5	0	0,0	3,75	Tinggi
Y2	0	0,0	0	0,0	4	7,5	49	92,5	0	0,0	3,92	Tinggi
Y3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	52	98,1	1	1,9	4,02	Sgt Tinggi
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	86,8	7	13,2	4,13	Sgt Tinggi
Y5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	42	79,2	11	20,8	4,21	Sgt Tinggi
Mean Total Disiplin Kerja Pegawai											4,01	Sgt Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Variabel Disiplin kerja pegawai yang dinilai oleh responden pada tabel 4.8, atas pernyataan-pernyataan mengenai disiplin pegawai yang dipersepsikan sangat baik dan positif akan jawaban responden masuk kategori sangat tinggi dengan nilai mean total disiplin kerja pegawai sebesar 4,01. Indikator (Y1.1) adalah teladan pemimpin masuk kategori tinggi dimana responden memberikan rata-rata jawaban senilai 3,75. Indikator kedua (Y1.2) masuk kategori tinggi, responden rata-rata memberikan jawaban sebesar 3.92. Sedangkan jawaban responden rata-rata pada Indikator ketiga (Y1.3) sebesar 4.02, Indikator Keempat (Y1.4) sebesar 4.13, dan Indikator kelima (Y1.5) sebesar 4.21 masuk pada kategori sangat tinggi.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas yang mendapat respon tertinggi yang masuk kategori sangat tinggi adalah indikator kelima (Y1.5) sebesar 4.21. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai menurut responden, bahwa adanya hubungan yang sangat harmonis antar sesama rekan kerja. sedangkan respon terendah yang masuk kategori tinggi yaitu indikator pertama (Y1.1) sebesar 3.75. Ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai menurut responden, bahwa kedisiplinan pimpinan mempengaruhi kedisiplinan para bawahannya.

D. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian yang menggunakan kuisioner diperlukan untuk menentukan apakah alata pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan

reliabilitas jawaban kuisisioner. Dengan dilakukan proses pengujian ini diharapkan hasil hipotesis dengan yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Santoso (2015) menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$ merupakan pengujian validitas instrument. Koefisien korelasi product moment digunakan dalam melakukan validitas, dengan menggunakan kriteria pengujian instrument valid jika nilai $r \geq 0,270$ (R Tabel).

Uji validitas dengan metode ini dilakukan menkorelasikan skor jawaban yang diperoleh masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0.270$ (R Tabel). Hasil dari penelitian variabel uji validitas hasilnya dapat dilihat , berikut.

a. Variabel Motivasi Kerja

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui motivasi kerja, yang dinyatakan dalam Tabel 4.9 .

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0,814	0,270	Valid
X12	0,339	0,270	Valid
X13	0,668	0,270	Valid
X14	0,908	0,270	Valid
X15	0,920	0,270	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Pada tabel diatas hasil uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan semua pernyataan kuesioner valid , dan pada variabel motivasi kerja (X1) Nilai *Corection Item Total Correlation* (r hitung) berada diantara 0.339 – 0.920 sedangkan r tabel diisyaratkan 0.270, hal ini menunjukkan bahwa r hitung > 0.270 (r tabel), untuk analisis selanjutnya dapat digunakan.

b. Variabel Kepemimpinan

Pengujian validitas dilakukan pada variabel kepemimpinan pada tabel 4.10, berikut;

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Item(Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0,930	0,270	Valid
X22	0,952	0,270	Valid
X23	0,318	0,270	Valid
X24	0,732	0,270	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Uji validitas diatas pada tabel 4,10 r tabel diisyaratkan sebesar 0,270 hal ini menunjukkan nilai r hitung > 0,270 (r tabel), nilai *correction item total correlation* (r hitung) 0,318 – 0,952, semua data atau butir pernyataan pada

kuesioner kepemimpinan (X2) adalah valid untuk digunakan pada analisis selanjutnya atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

c. Variabel Budaya Organisasi

Pada tabel 4,11 uji validitas variabel budaya organisasi disajikan, berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Item(Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	,0619	0,270	Valid
X32	0,458	0,270	Valid
X33	0,865	0,270	Valid
X34	0,673	0,270	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2019

Uji validitas diatas pada tabel 4,11 r tabel diisyaratkan sebesar 0,270 hal ini menunjukkan nilai r hitung $>$ 0,270 (r tabel), nilai *correction item total correlation* (r hitung) 0,458 – 0,865 menunjukkan valid sehingga dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

d. Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Pada tabel 4,12 disajikan pengujian validitas pada variabel disiplin kerja berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0,824	0,270	Valid
Y12	0,625	0,270	Valid
Y13	0,292	0,270	Valid
Y14	0,463	0,270	Valid
Y15	0,529	0,270	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.12 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.270. Nilai

Correction Item Total Correlation (r_{hitung}) variabel disiplin kerja pegawai (Y1) berada diantara 0.292 - 0.824. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.270 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner disiplin kerja pegawai (Y1) adalah valid sehingga untuk analisis dapat digunakan selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan uji kehandalan instrument tingkat konsistensi dengan butir yang diukur. Sehingga instrument dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Instrument dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas terukur yaitu ≥ 0.60 . Dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach's* menggunakan bantuan sarana computer program SPSS. Pada tabel 4,13 dapat dilihat hasil uji reliabilitas setiap variabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Motivasi kerja (X ₁)	0.810	0.60	Valid
Kepemimpinan (X ₂)	0.799	0.60	Valid
Budaya organisasi (X ₃)	0.761	0.60	Valid
Disiplin kerja pegawai (Y)	0.709	0.60	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* pada pengujian untuk variabel motivasi kerja (X₁) nilai koefisien reliabilitasnya sebesar 0,810, variabel kepemimpinan (X₂) sebesar 0,799, variabel budaya organisasi (X₃) sebesar 0,761, dan untuk variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,709. Masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas ambang batas (*Cut of*

Point) 0,60, dapat disimpulkan seluruh variabel memiliki keandalan tinggi yang dapat diterima.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat kenormalan data atau untuk melihat apakah data pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas dapat digunakan *kolomogrof-Smirnov test*. Dari hasil uji melalui program SPSS jika nilai signifikan pada uji *kolomogrof-Smirnov test* > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa residual adalah normal, Sunyoto (2013). Uji Normalitas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi kenormalan.

2. Uji Multikolinieritas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi kerja (x1)	.625	1.600
Kepemimpinan (x2)	.597	1.676
Budaya organisasi (x3)	.429	2.331

Sumber : Data primer, diolah 2019

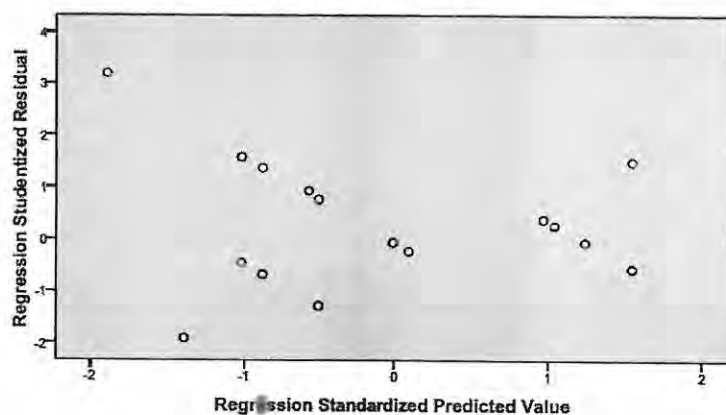
Berdasarkan Tabel 4.14 diatas nilai *tolerance* semua variabel bebas (motivasi kerja: 0.625; kepemimpinan: 0.597; dan budaya organisasi: 0,429) lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (motivasi kerja: 1.600; kepemimpinan: 1.676; dan budaya organisasi: 2.331). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya.

Scatterplot

Dependent Variable: Y



Berdasarkan gambar tersebut nampak bahwa sebaran data hasil uji heteroskedastisitas tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik data ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Uji Linieritas

Teknik pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabel anova pada hasil pengolahan dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- 1) Jika nilai linierity lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka asumsi linieritas regresi terpenuhi.
- 2) Jika nilai linierity lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka asumsi linieritas regresi tidak terpenuhi.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji Parsial Dengan T-Test, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b) dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.14 Output Hasil Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	7.329	1.179		6.218	.000
Motivasi kerja (x1)	.244	.058	.395	4.165	.000
Kepemimpinan (x2)	.135	.058	.224	2.308	.025
Budaya organisasi (x3)	.404	.102	.453	3.956	.000
R2	0.724				
F Hitung	42.914				
Sig (f)	0.000				

Sumber: Data Primer, diolah 2019

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda yakni: $Y = 7,329 + 0,244 X_1 + 0,135 X_2 + 0,404 X_3$, Makna dari persamaan regresi tersebut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah positif, Ketika motivasi kerja, kepemimpinan serta budaya organisasi stabil dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja pegawai, ini mengindikasikan bahwa pada saat motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi meningkat.

2. Uji Parsial Dengan T-Test

Pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa :

- a. Pada variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai nilai t hitung diperoleh 4.165. Ini menunjukkan nilai t hitung dengan harga signifikansi 0.000 tersebut signifikan terhadap harga yang diperoleh kurang dari 0.05. Pada nilai t hitung 4.165 lebih besar dari dari nilai t tabel 1.674 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, ini menunjukkan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 1* yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- b. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh 2.308 dengan harga signifikansi 0.025 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.308 lebih besar dari t tabel 1.674 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 2* yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- c. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh 3.956 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.956 lebih besar dari t tabel 1.674 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 3* yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Telah dikemukakan hasil penelitian pada bab sub bab sebelumnya, hasil penelitian selanjutnya akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai didapat dari hasil uji t anova, variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai terlihat dari nilai t hitung diperoleh 4.165, nilai t yang diperoleh signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 dengan harga signifikansi 0.000.

Dari data rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat motivasi kerja berada pada kategori level sangat tinggi. Pada variabel motivasi kerja hasil dari analisis deskriptif dari masing-masing indikator disimpulkan yang mendapatkan respon teratas yakni indicator kelima (X1.5) sebesar 4,38 yang masuk kategori sangat tinggi. Sedangkan indicator pertama (X1.1) respon sangat rendah sebesar 3,62 masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat berada pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini terlihat dari pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat adanya pengawasan rutin yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya, kemudian adanya ketergantungan antar sesama pegawai untuk membantu memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif, selanjutnya adanya upaya yang maksimal yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan

guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Adanya keterbukaan antar sesama pegawai dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik.

Sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2016) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan baik dalam bekerja, maka ia akan mempunyai disiplin yang tinggi, Tetapi jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi maka komunikasi pegawai tersebut dalam bekerja tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan sehingga akan berpengaruh terhadap disiplin.

pada penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Azis & Muchtar (2015), kesimpulan di dapat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sharief & Azhar (2016), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2017), dapat pula disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dengan Kinerja pegawai, dengan kata lain semakin baik Kepemimpinan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai. Pada hasil ini sehingga hipotesis 1

yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya pegawai akan mempunyai kedisiplinan yang tinggi sehingga kinerja pegawai pun meningkat dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh 2.308 dengan harga signifikansi 0.025 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Berdasarkan data secara umum tingkat kepemimpinan berada pada kategori level yang sangat tinggi berdasarkan data rata-rata responden. Masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan berdasar dari hasil analisis deskriptif disimpulkan yang mendapat respon tertinggi jawaban dari responden dengan rata-rata sebesar 4.83 yaitu indikator keempat (X2.4) yaitu ketegasan. Sedangkan yang masuk dalam kategori tinggi respondennya sebesar 3,66 indikator pertama (X2.1) mendapat respon terendah. Berdasarkan hasil penelitian menurut pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat bahwa kepemimpinan berada pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini terlihat dari pimpinan dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan mampu menganalisa, dalam pengambilan keputusan, bersikap tegas dan disegani oleh para bawahannya dan

menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan selalu terprogram, tersusun dan terkonsep.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memerhatikan 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. Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Adapun hasil pada penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Jaya & Adnyani (2015), kesimpulan yang di dapat gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin dkk (2016), dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil yang didapatkan dari uji t anova menunjukkan signifikansi bahwa nilai t hitung untuk variable budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh 3.956 dengan harga signifikansi 0.000, bahwa nilai yang diperoleh dari 0,05 menunjukkan nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Dari hasil uji t anova didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai diperoleh 3.956 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Rata-rata data dari responden tingkat budaya organisasi berada pada kategori level sangat tinggi secara umum didapatkan. Rata-rata jawaban responden berdasarkan analisis deskriptif masing-masing indikator pada variable budaya organisasi masuk dalam kategori sangat tinggi, dimana indikator Keempat (X3.4) sebesar 4,87. Sedangkan respon terendah rata-rata jawaban responden sebesar 4,11 masuk dalam kategori sangat tinggi pada indikator ke dua (X3.2).

Berdasarkan hasil penelitian menurut pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat bahwa kepemimpinan berada pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini terlihat dari manajemen instansi selalu memfokus pada hasil atau manfaat untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai, kemudian keputusan manajemen Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada pegawai dalam organisasi, selanjutnya segala aktivitas kerja di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat selalu berdasar tim daripada individual

dan aktivitas organisasional Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat selalu menekankan pada menjaga stabilitas dan ketertiban dalam kegiatan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Siswanto (2013), menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah adalah Suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya. Gie (dalam Wukir, 2013) menyatakan, Disiplin adalah suatu keadaan dalam organisasi dimana orang-orang yang tergabung dengan rasa senang tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan senang hati.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian dari Yunida (2013) sebelumnya, dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian Mufrihah (2015) yang dilakukan, hasil dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar dari hasil analisis penelitian dan pengujian hipotesis serta pembahasan yang terkait pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai, maka peneliti mengambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja yang dilakukan telah secara Optimal maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai .
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pimpinan akan
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat dikemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan

maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat perlu meningkatkan faktor motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai merupakan prioritas dari Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.
2. Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini tentunya belum memungkinkan untuk dijadikan kesimpulan yang berlaku umum jika diterapkan pada objek lain di luar objek penelitian ini.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen disiplin kerja pegawai agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi disiplin kerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengangkat judul Marketing Pariwisata dan menggunakan faktor-faktor lain .

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., & Muchtar, B. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bukittinggi. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1)..
- Ahmad, Z. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Mitra Bumi Desa Bukit Sembilan Kecamatan Bangkinang* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Anwar, Y. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 4(2), 104-115.
- Bejo Siswanto. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. *Bandung: Sinar Baru*.
- Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(01).
- Etika, N., & Hasibuan, W. F. (2016). Deskripsi masalah mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi. *KOPASTA: Jurnal Program Studi Bimbingan Konseling*, 3(1).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Graha, A. M. C. A., & Rahardjo, E. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 188-199.
- Handayani, S., & Aisyah, S. (2016). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Astra Graphia. *Value: Journal Of Management And Business*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. (2010). *Oganisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang, (2009). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Jaya, Kadek Yudi Prawira dan Adnyani, I Gst. Ayu Dewi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa

- Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721
- Jaya, K. (2014). Mentoring Budaya Organisasi Oleh Manajer Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(2), 94-102.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta.
- Lestari, N. E. P. (2017). Pengaruh Strategi Segmenting, Targeting dan Positioning Terhadap Keputusan Pembelian Produk Hijab Merek Zoya Pada Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas BSI serta Dampaknya Terhadap Brand Loyalty. *Simnasiptek 2017*, 1(1), 61-66.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-6.
- Marhendro, H. L. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 199-210.
- Mas'ud, Fuad, (2011). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mufrihah, M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkomsel Pontianak. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2).
- Muttaqin, Suryafitra dkk. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 41 No.1 Desember 2016| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Nawawi, I. (2010). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Sidoarjo: Mitra Media Nusantara.
- Priyatno, D. (2011). *SPSS Analisis Statistik Data*. Yogyakarta, MediaKom.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Bri Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 39-47
- Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139-144.
- Purwanto, H. (2017). Pengaruh Intensi Berwirausaha Dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha (studi kasus di sentra UMKM pengrajin teralis di desa Jlamprang kecamatan Wonosobo). *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(1), 90-104.

- Putra, U. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 001-010.
- Raka, A. (2015). Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi, Dan Eksistensi Organisasi Desa Adat Dalam Pembangunan (Kasus Desa Adat Seseh Dan Desa Adat Gerana, Kabupaten Badung, Provinsi Bali). *Jpap: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 1(02).
- Ridwan, (2009). Dasar-dasar Statistika. *Bandung: CV. Alfabeta*
- Robbins, Stephen P, (2009). *Management*. 8 th Edition. Prentice Hall, New Jersey
- Rosadi, R. A., & Waluyo, I. (2017). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu dan Pengalaman Audit terhadap Audit Judgment. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 6(1), 124-135.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Santoso, S. (2015). *AMOS 22 untuk Structural Equation Modelling*. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta:Salemba Empat
- Sharief, R. Moch & Azhar, Adhitya. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Ujungberung Bandung*. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/8355>
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). Hubungan Insentif (Premi) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 08-16.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Siswanto, F. Z. (2013). Hubungan antara kedisiplinan melaksanakan sholat wajib dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa di Fakultas Farmasi Universitas Ahmad Dahlan. *EMPATHY Jurnal Fakultas Psikologi*, 2(1).
- Situmorang, B. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMK di Medan. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 15(1), 1-13.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

- Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215-230
- Thoha , Miftah, (2010), Kepemimpinan Dalam Manajemen, Penerbit Rajawali pers.Jakarta
- Uno, Hamzah B. (2009). Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Husein. (2010). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Rajagrafindo
- Wagner, John A. III dan R. Hollenbeck (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wibowo. (2010). Budaya Organisasi . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wukir, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada. Press
- Yulianti, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Banten. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 3(2).
- Yunida, Indri. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Dan Jaringan Bandung. Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia. Tidak dipublikasi
- Yusra, I. (2016). Kemampuan Rasio Likuiditas Dan Solvabilitas Dalam Memprediksi Laba Perusahaan Perusahaan: Studi Empiris Pada Perusahaan Telekomunikasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 1(1), 15-23.

KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Di Provinsi Sulawesi Barat**”.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> > 31 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi kerja.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai selalu berupaya untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi yang ingin ditanamkan kepada rekan kerjanya. (X11)	1	2	3	4	5
2	Adanya pengawasan rutin yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya (X12)	1	2	3	4	5
3	Adanya ketergantungan antar sesama pegawai untuk membantu memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif. (X13)	1	2	3	4	5
4	Adanya upaya yang maksimal yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan (X14)	1	2	3	4	5
5	Adanya keterbukaan antar sesama pegawai dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik (X15)	1	2	3	4	5

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kepemimpinan.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan selalu mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan (X21)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan selalu terprogram, tersusun dan terkonsep (X22)	1	2	3	4	5
3	pimpinan berani mengambil resiko dalam pelaksanaan pengambilan keputusan	1	2	3	4	5

	(X23)					
4	Pemimpin dalam pengambilan keputusan selalu bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya (X24)	1	2	3	4	5
5						

3. Variabel Budaya Organisasi (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan budaya organisasi. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Manajemen instansi selalu memfokus pada hasil atau manfaat untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai (X31)	1	2	3	4	5
2	Keputusan manajemen instansi selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada pegawai dalam organisasi (X32)	1	2	3	4	5
3	Segala aktivitas kerja di instansi selalu berdasar tim daripada individual (X33)	1	2	3	4	5
4	Aktivitas organisasional instansi selalu menekankan pada menjaga stabilitas dan ketertiban dalam kegiatan pekerjaan (X34)	1	2	3	4	5
5						

4. Variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula (Y1)	1	2	3	4	5
2	Puas atas balas jasa yang diterima (Y2)	1	2	3	4	5
3	Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman (Y3)	1	2	3	4	5
4	Pimpinan selalu tegas dalam bertindak (Y4)	1	2	3	4	5
5	Adanya hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja (Y5)	1	2	3	4	5

TABEL SARAN PERBAIKAN

No	Saran Perbaikan	Perbaikan yang sudah dilakukan
1	Abstrak Inggris Indonesia	Sudah dilakukan perbaikan
2	Bab I : Latar Belakang masalah tidak jelas - Jelaskan apa masalah di Dinas Pariwisata? Isu yang dimunculkan harus di support oleh data - Rumusan masalah	Sudah dilakukan perbaikan
3	Bab II : Daftar Pustaka - Umur Ref. 10 thn max - Apa Ref Style → dikeseluruhan tesis.	Sudah dilakukan perbaikan
4	Bab III : Metodologi - Jelaskan mengapa menggunakan metode ini - Bagaimana anda menggunakan alat penelitian ini - Bagaimana anda menjawab pertanyaan penelitian?	Sudah dilakukan perbaikan
5	Bab IV : Pembahasan Harus sampai ke Analisis konsisten dengan tujuan penelitian yang di Bab I	Sudah dilakukan perbaikan
6	Bab V : Kesimpulan Tambahkan penjelasan singkat : Apa penjelasannya sehingga anda menyimpulkan demikian?	Sudah dilakukan perbaikan
7	Daftar Pustaka : Tambahkan Jurnal Nasional dan Jurnal Internasional	Sudah dilakukan perbaikan
8	Buat table 2 kolom : - Saran Perbaikan - Perbaikan yang sudah dilakukan apa?	Sudah dilakukan perbaikan
9	Edit Lagi/baca lagi masih banyak hal-hal yang salah cetak, salah tanda baca, kata, kalimat dan paragraph tidak konsisten.	Sudah dilakukan perbaikan
10	Perlu ada perapihan cara menyusun struktur penulisan, khusus terkait dengan sistematika di Bab	Sudah dilakukan perbaikan
11	Perbaiki cara menulis penulisan The Liang Gie (2002)	Sudah dilakukan perbaikan
12	Belum ada hasil : - Uji Normalitas - Uji Multi - Uji heteroskedastisitas	Sudah dilakukan perbaikan
13	Setiap pembahasan masalah $X_1 \rightarrow Y$, terus apa implikasinya	Sudah dilakukan perbaikan

14	Saran	Sudah dilakukan perbaikan
15	Lengkapi Uji Asumsi Klasik berikut Output statmennya	Sudah dilakukan perbaikan
16	Saran dipertajam dan Jelas Penerapannya	Sudah dilakukan perbaikan

