

## **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok**

**oleh**  
**Hane Johan**  
**Dosen STIE EL Hakim**  
**e-mail : hanejohan@ymail.com**

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok, 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok dan 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.*

*Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok sebanyak 63 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling probabilitas dengan "Proporsional Random Sampling", dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis) diolah dengan bantuan Program SPSS (statistic Product and Service Solution) versi 16.0.*

*Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja.*

*Besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Solok dengan pengaruh terbesar pada variabel motivasi kerja secara langsung terhadap disiplin kerja yakni sebesar 16,65%, serta besarnya pengaruh langsung ketiga variabel tersebut adalah sebesar 65,24% terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Solok.*

### **PENDAHULUAN**

Peran Sumber Daya manusia dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang sangat penting pada pelaksanaan proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin – mesin modern, modal yang kuat teknologi dengan sistim yang canggih tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelola tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia adalah orang – orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang – orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya

manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya organisasi serta memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal akan dapat tercapai apabila sumber daya manusianya memiliki disiplin yang tinggi.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) primadona kota Solok, hal ini mengingat sektor kepariwisataan merupakan salah satu sektor unggulan Pemerintah Kota Solok disamping tiga sektor lainnya yakni perdagangan dan jasa, kesehatan dan sektor pendidikan. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan kewenangan dibidang kebudayaan dan pariwisata, dengan fungsi; 1) perumusan kebijakan teknis dibidang kebudayaan, pariwisata dan pengelolaan TMS-BK, 2) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kebudayaan dan pariwisata dan TMS-BK, 3) pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan dan pariwisata, 4) pembinaan unit pelaksana tugas dinas, dan 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepariwisata Solok merupakan icon kepariwisataan Sumatera Barat, dengan keindahan alamnya serta sarana dan prasarana yang dimiliki kota Solok mempunyai julukan "*Solok the Dreamland of Sumatera*". Sesuai dengan data jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok berjumlah 63 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan dan ketrampilan yang berbeda pula. Mengingat pentingnya peranan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata guna pengembangan kepariwisataan dan terlaksananya dengan baik tugas pokok, fungsi serta wewenang yang ada pada dinas tersebut, maka diperlukan disiplin kerja pegawai yang didukung oleh kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi yang baik.

Berdasarkan pengamatan, terlihat masih adanya pegawai yang tidak mentaati aturan disiplin kerja sebagaimana yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari rekapitulasi absensi pegawai yang menggunakan mesin absensi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok diketahui bahwa sejak bulan Januari sampai Agustus 2013 tingkat disiplin pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok masih kurang baik, hal ini tampak dari jam masuk kantor tidak pernah mencapai 100%, pada hal waktu masuk kerja sesuai dengan peraturan pukul 07.30 wib dan pada mesin absensi sudah dilambatkan dan diberi kelonggaran sampai pukul 07.45 wib, namun masih saja banyak yang terlambat. Begitupun pada saat jam pulang kantor, sesuai dengan print out mesin absensi diketahui bahwa dari bulan Januari sampai Agustus tidak ada pegawai yang pulanginya 100% setelah jam yang telah ditentukan, sesuai dengan mesin absensi yakni pukul 15.45 wib pada hari Senin s/d Kamis dan pukul 16.15 wib pada hari Jum'at.

Disamping rendahnya tingkat kepatuhan pegawai pada jam kerja, juga terlihat rendahnya kepatuhan pegawai terhadap perintah pimpinan, norma dan aturan yang berlaku dan rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya diantaranya masih banyak pegawai yang tidak ikut apel pagi yang dilaksanakan setiap hari Selasa atau 1 (satu) kali dalam seminggu dan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk melakukan kepentingan pribadi.

Dari fenomena tersebut, sering terjadi penumpukan kerja dan tidak selesai tepat waktu. Diantara pegawai juga sering terjadi konflik terutama dengan kasubag yang membawahi urusan kepegawaian yang berkaitan dengan pemotongan uang makan dan tunjangan daerah yang dikarenakan ketidak disiplinian dalam mematuhi jam kerja tersebut disamping itu sering juga terjadi lempar tanggungjawab diantara pegawai yang rajin dan yang cepat pulang.

Berdasarkan data dan fenomena di atas, tentunya dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap kinerja secara keseluruhan dan kalau dibiarkan juga akan berpengaruh kepada menurunnya gairah kerja pegawai yang taat kepada aturan karena fenomena – fenomena tersebut di atas. Penyebab semua ini diduga karena faktor kurangnya arahan dan bimbingan dari pimpinan, lingkungan kerja yang kurang mendukung dan rendahnya motivasi kerja dari pegawai itu sendiri.

Jika ingin kepariwisataan kota Solok berkembang pesat sebagaimana kota – kota lainnya tentu perlu dilakukan upaya – upaya untuk merubah sikap mental, ketaatan dan disiplin kerja serta etos kerja disamping kemauan mengembangkan diri.

Motivasi kerja diduga merupakan salah satu penyebab disiplin tidaknya pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, tetapi jika motivasi kerjanya rendah, maka pegawai tersebut akan malas dalam bekerja dengan hasil kerja yang tidak maksimal. Fenomena – fenomena yang penulis temukan yang berkenaan dengan motivasi kerja dimana kemauan pegawai untuk bekerja masih rendah ditandai dengan adanya pegawai yang santai – santai pada siang hari menjelang sore menunggu waktu jam dinas selesai padahal banyak hal yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk menunjang pekerjaan. Untuk pegawai cepat cepat menyerah dalam mengerjakan pekerjaan yang menantang dan dalam menghadapi masalah ditandai dengan banyaknya laporan kepada pimpinan sehubungan dengan permasalahan – permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya bisa diselesaikan. Sementara pegawai tidak memanfaatkan waktu dengan baik ditandai dengan adanya penundaan – penundaan penyelesaian pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan apalagi kalau kebetulan pimpinan sedang dinas luar dan adanya pegawai yang melaksanakan pekerjaan lain yang sebenarnya tidak prioritas.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai termasuk di dalamnya iklim kerja kantor secara langsung maupun tidak langsung ikut mempengaruhi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan ini berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan yang berupa fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor seperti ruangan kantor, peralatan kantor, letak meja, kursi dan kebersihan kantor serta penempatan peralatan. Sedangkan yang berkaitan dengan non fisik adalah kondisi kerja yaitu hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Fakta yang terjadi berdasarkan pengamatan terlihat kondisi ruangan yang tidak memadai, dimana 2 (dua) kepala bidang dan 1 (satu) sekretariat berada pada satu ruang lepas dengan ukuran lebih kurang 8 x 12 M<sup>2</sup> yang tanpa disekat oleh dinding dan hanya dibatasi oleh lemari dengan ukuran panjang 2 meter dan tinggi 1 meter serta dipenuhi oleh meja setengah biro dan lemari arsip. Dengan ruangan yang sempit dan tanpa pembatas antar bidang terasa suasana begitu tidak nyaman, karena masing – masing ruang tidak ada privasi, semua aktifitas masing – masing kepala bidang, kepala seksi maupun staf terlihat jelas oleh staf yang lain dan apabila ada tamu yang berurusan semua pembicaraan terdengar oleh yang lain membuat suasana kerja tidak kondusif, sedangkan ruangan yang memiliki dinding pembatas hanyalah ruang kepala dinas, sekretaris dinas dan bendahara.

Kantor tidak mempunyai ruang tunggu, hal ini membuat suasana tidak nyaman karena Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sering dikunjungi oleh masyarakat baik itu meminta informasi tentang kepariwisataan maupun yang ingin berkunjung untuk mengurus sesuatu. Kursi tamu hanya berada diruangan kepala dinas dan apabila ingin berurusan harus antri berdiri diteras kantor, karena tidak tersedia kursi untuk tamu yang berkunjung.

Berdasarkan Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 7 tahun 2006 tentang Standar Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah, idealnya ruangan kantor untuk pejabat eselon III dengan ruang kerja 12 M<sup>2</sup> dan ruang tamu 10 M<sup>2</sup>, sedangkan untuk pejabat eselon IV adalah ruangan kerja 9 M<sup>2</sup> dan ruang tamu 10 M<sup>2</sup>. Dengan kondisi yang ada saat ini menyebabkan para pegawai bekerja tidak nyaman, suasana sumpek dan menyesak. Akibatnya sebahagian pegawai kurang betah berada dalam ruangan sehingga penyelesaian pekerjaan sulit terlaksana tepat waktu.

Fenomena ini diduga mengakibatkan turunnya motivasi kerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya gairah kerja pegawai. Bekerja hanya bila diawasi, butuh waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat dan menghindari tantangan serta tidak lagi berpikiran perbaikan dan inovatif.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat - saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam membentuk kedisiplinan pegawai. Jika pimpinan dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin yang baik, maka ia akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk bekerja dengan baik. Tetapi jika pimpinan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, tidak bisa dijadikan teladan, maka bawahan akan malas dalam bekerja.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa pimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Solok belum menjalankan kepemimpinannya dengan baik. Hal ini terlihat jarang sekali diadakan rapat staf dan bahkan dalam 1 kali sebulanpun hampir tidak pernah dilakukan. Hanya apabila ada masalah yang harus ditindak lanjuti segera dan itupun hanya melibatkan kepala bidang. Disamping itu belum melaksanakan pemberian arahan secara rutin, belum memberikan bimbingan menurut seharusnya, belum memfasilitasi semua kebutuhan pegawai dengan baik dan belum melaksanakan pengawasan secara optimal. Pada kenyataannya pimpinan tidak intensif memberikan pengarahan kepada bawahan, tidak intensifnya pengarahan dari pimpinan tersebut mengakibatkan timbulnya rasa kurang percaya diri bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pada akhirnya disiplin pegawai jadi menurun. Oleh karena itu sebagai pimpinan perlu memberikan pengarahan yang intensif dan berkelanjutan sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kota Solok.

Berdasarkan fenomena – fenomena sebagaimana tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai pada Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok masih rendah, dimana diantara sebagai penyebabnya adalah karena kepemimpinan yang belum mantap, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan motivasi kerja pegawai yang rendah.

Bertitik tolak dari simpulan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan tersebut yang dituangkan dalam penulisan thesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok sebanyak 63 orang. Dari populasi ditarik sampel 54 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini

menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Instrumen penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disusun dengan skala Likert.

Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari uji validitas yang telah dilakukan, didapat 2 pernyataan yang tidak valid dari 69 instrumen penelitian. Sedangkan dari uji reliabilitas yang telah dilakukan didapat hasil instrumen penelitian yang reliabel karena setiap sub indikator pada masing – masing variabel memiliki *Cronbach.s Alpha* yang sesuai dengan kriteria uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur,

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

Uji Persyaratan Analitis

Uji Normalitas

Pengujian normalitas penyebaran skor data dapat dilakkan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov. Taraf signifikansi yang diminta. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai bahan dasar menolak atau menerima keputusan normal/ atau toidaknya distribusi data adalah  $\alpha = 10,05$ .

Dari uji normalitas diketahui masing – masing variabel memiliki nilai signifiknsi 0,05. Berarti seluruh data yang dianalisis untuk setiap variabel penelitian memiliki distribusio normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas variansi populasi dilakukan dengan test homogeneity farian, dari uji yang dilakukan didapatkan bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel eksogen lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ) = 0,05. Dengan demikian dari data hasil penelitian adalah hoogen sehingga dapat diartikan bahwa varian data masing – nmasing juga homogen

Uji Hipotesis

a. Hipotesis pertama : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. Sebesar 0,003 nilai sig. Ini lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,527 > 2,009$ ). Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0,05$

b. Hipotesis kedua : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig.sebesar 0,000, nilai sig ini lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,151 > 2,009$ ). Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0,05$ .

c. Hipotesis ketiga : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig.sebesar 0,007, nilai sig ini lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,813 > 2,009$ ). Dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas

*Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0,05$ .*

- d. Hipotesis keempat : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig.sebesar 0,004, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 2,009$ ). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0,05$ .
- e. Hipotesis kelima : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig.sebesar 0,003, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,180 > 2,009$ ). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0,05$ .
- f. Hipotesis keenam : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai sig.sebesar 0,001, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,558 > 2,009$ ). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0,05$ .

## **PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Ini menunjukkan apabila kepemimpinan atasan langsung menentukan kondisi lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja ingin kondusif maka kepemimpinan atasan langsung harus berjalan dengan efektif.

Hasil deskripsi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kriteria cukup, yang berarti variabel ini masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Dengan dilaksanakannya fungsi – fungsi dan peranan kepemimpinan serta selalu menjaga hubungan baik dengan bawahan oleh atasan langsung maka akan dapat menjadikan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan pada suatu organisasi karena bagaimanapun kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi yang dijalankannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan dari organisasi baik secara efektif maupun secara efisien. Jika pimpinan pada Dinas Kebudayaan dan Parwisata Kota Solok memperhatikan lingkungan disekitar tempat kerjanya maka akan membuat suasana ditempat kerja akan kondusif dan dengan kondusifnya suasana kerja akan berdampak kepada kinerja.

Dengan demikian diketahui bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan dan dapat mempengaruhi lingkungan kerja, dengan baiknya lingkungan

kerja menjadikan pentingnya peran dan keberadaan pemimpin dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai (2004:53) dimana fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing – masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi. Menurut Winardi (2001:35) kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang – orang agar mereka suka berusaha untuk mencapai tujuan – tujuan dari suatu kelompok.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Ini menunjukkan apabila kepemimpinan semakin baik dalam menjalankan peranannya seperti menggerakkan bawahan, memberikan bimbingan terhadap bawahan dan sebagainya maka akan diikuti semakin baik motivasi kerja. Hasil deskripsi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kriteria cukup, yang berarti variabel ini masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Dengan dilaksanakannya fungsi – fungsi dan peranan kepemimpinan oleh atasan langsung maka akan dapat menjadikan motivasi kerja pegawai semakin baik.

Temuan penelitian ini didukung oleh Rivai (2004:3) kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang dan kepemimpinan ini dilihat sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang lain untuk melakukan secara sukarela. Temuan ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai sehingga strategi pimpinan dalam menggerakkan bawahan agar mau bekerja tanpa paksaan dan juga komunikasi yang baik dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi tentunya akan meningkatkan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dan jika pemimpin dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka pengaruhnya akan membuat motivasi kerja pegawai akan semakin baik.

Sesuai dengan pendapat Robbin (2003:85) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah ;1) kepemimpinan, 2) budaya organisasi, 3) kompensasi, 4) kepuasan kerja, 5) komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi, 6) disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian diketahui bahwa apabila ingin meningkatkan motivasi kerja daripada pegawai, maka kepemimpinan mesti diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Ini menunjukkan apabila kepemimpinan semakin baik dalam menjalankan peranannya seperti menggerakkan bawahan, mengawasi / memberikan bimbingan terhadap bawahan dan sebagainya maka akan diikuti dengan semakin baik disiplin kerja.

Hasil deskripsi variabel kepemimpinan dengan kriteria cukup sedangkan variabel disiplin kerja dengan kriteria baik, namun hal ini masih perlu terus ditingkatkan. Dengan dilaksanakannya fungsi – fungsi dan peranan kepemimpinan oleh atasan langsung maka akan dapat menjadikan disiplin kerja pegawai semakin baik. Hal ini berarti juga semakin

baik pemimpin dalam melaksanakan fungsinya tentu akan membuat pegawai disiplin dengan apa yang dilakukannya. Diketahui kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap disiplin kerja para pegawai, pemimpin yang mendorong kinerja lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan – kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius dan disiplin yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dan menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan. Diketahui bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada, menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian terlihat adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin, sebagaimana yang diungkapkan oleh Martoyo (2002:165) bahwa untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi pegawai.

Hasil deskripsi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berada pada kriteria cukup. Berarti kedua variabel ini masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Dengan memperbaiki lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan hal ini juga berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja akan ditentukan dengan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja akan sangat menentukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dari lima indikator lingkungan kerja yakni tata ruang kerja, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembaban udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan mempunyai total nilai cukup. Jika ingin memperbaiki lingkungan kerja, maka yang perlu diperhatikan adalah suhu dan kelembaban udara karena mendapatkan nilai kurang. Sedangkan cahaya dalam ruangan mempunyai nilai baik dan bahkan ada indikator yang memiliki nilai sangat baik, yakni indikator cahaya dalam ruangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek – aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Rasa aman dalam bekerja.
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin baik dan kondusif maka akan diikuti dengan semakin baik disiplin kerja pegawai.

Hasil deskripsi variabel lingkungan kerja dengan kriteria cukup, sedangkan variabel disiplin kerja dengan kriteria baik, yang berarti lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi agar lebih kondusif dan disiplin kerja perlu dipertahankan. Dalam penegakan disiplin seperti yang diungkapkan oleh Tohardi (2002) bahwa beberapa hal yang dilakukan untuk menegakkan disiplin yaitu 1) *Funishment and Reward*, 2) Adil dan tegas, 3) Motivasi, 4) Keteladanan pimpinan, 5) Lingkungan yang kondusif, 6) Ergonomis.

6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

Berdasarkan analisis diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok. Ini menunjukkan apabila motivasi ditingkatkan dan semakin baik maka akan diikuti semakin baiknya tingkat disiplin kerja. Hasil deskripsi variabel motivasi kerja dengan kategori cukup, sedangkan deskripsi variabel disiplin kerja dengan kriteria baik. hal ini berarti motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi sedangkan disiplin kerja haruslah dipertahankan.

Temuan ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, semakin termotivasi pegawai dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap organisasi. hal ini senada sebagaimana yang diungkapkan oleh Nasution (2001:191) dimana hal lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja yakni "Motivasi kerja adalah sebagai alat pembangkit, penguat dan penggerak seorang pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil",

## KESIMPULAN

### A. kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok.

## B. Saran

Guna meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok, disarankan kepada :

1. Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yaitu :
  - a. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara ;
    - 1) Memberikan penghargaan kepada bawahan yang memiliki hasil pekerjaan yang baik.
    - 2) Memberikan pujian kepada bawahan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.
    - 3) Memberikan semangat kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
    - 4) Memberikan dukungan moril kepada bawahan yang dalam masalah.
    - 5) Menghargai ide – ide yang dimunculkan bawahan.
  - b. Peningkatan kemampuan memimpin dengan cara ;
    - 1) Memberikan arahan dengan jelas kepada bawahan.
    - 2) Menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.
    - 3) Memberikan kepercayaan kepada bawahan atas kemampuan yang dimilikinya.
    - 4) Memberikan jawaban/solusi kepada bawahan apabila dalam kesulitan.
    - 5) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berkonsultasi.
  - c. Peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan cara ;
    - 1) Membuat peraturan untuk tidak boleh menghidupkan musik keras – keras pada saat jam kerja untuk menghindari kebisingan.
    - 2) Memberikan arahan kepada bawahan agar ruangan kerja selalu dalam keadaan bersih.
    - 3) Membuat peraturan agar pegawai menempatkan kendaraan tidak pada sembarang tempat dan menghidupkan dan mematikan mesin kendr.roda 2 diluar pagar.
    - 4) Mengarahkan bawahan agar menjaga ruangan selalu memiliki penerangan yang memadai.
2. Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Solok yaitu :
  - 1) Bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan pimpinan.
  - 2) Menjaga ruangan kerja agar selalu bersih dan rapih.
  - 3) Memelihara perlengkapan kantor dengan baik.
  - 4) Mengkonsultasikan pekerjaan kepada atasan apabila dalam kesulitan.
  - 5) Menjaga ruangan kerja agar tidak menjadi bising

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2000. *Manajemen Dasar*. Jakarta : Bumi Aksara  
-----, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.  
Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Rafika Aditama.  
Martoyo, Susilo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF  
Mill, dalam Timpe, 2004, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia