

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Dinas Pariwisata Kota Medan telah terbentuk sejak tahun 1991. Kemudian pada tahun 2001 ditambah urusan kebudayaan yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Perda) Kota Medan No.4 Tahun 2001 tentang pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan jo. SK Wali Kota Medan No.20/2002 tentang tujuan dan fungsi Dinas dan Kebudayaan Kota Medan. Dan perubahan terakhir dengan Perda Kota Medan No. 3 Tahun 2009 tentang pembentukan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah Kota sebagai implementasi dari Peraturan Pemerintah RI No.38 Tahun 2007.

Peraturan Pemerintah RI No.41 Tahun 2007 tentang organisasi Perangkat Daerah, yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan melalui sekretaris Daerah. Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi dan Tata

Kerja Perangkat Daerah Kota Medan diatur berdasarkan pasal 80 ayat 2 peraturan Wali Kota Medan No.1 Tahun 2017 dan kemudian Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan diubah kembali menjadi Dinas Pariwisata Kota Medan. Urusan Kebudayaan dipisahkan menjadi Dinas Kebudayaan Kota Medan.

4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Pariwisata Kota Medan

VISI : "Menjadikan Kota Medan sebagai Daerah tujuan Wisata".

Misi :

1. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Objek Wisata.
2. Meningkatkan Pelayanan Kepariwisataaan terutama sadar wisata masyarakat di daerah tujuan wisata dan pelaku usaha Pariwisata.
3. Meningkatkan kesadaran hukum masyarakat terhadap peraturan dalam bidang Kepariwisataaan.

4.1.1.3 Logo Dinas Pariwisata Kota Medan

Logo merupakan tanda yang memberi arti tersendiri bagi Instansi yang bersangkutan. Logo yang didominasi nuansa hijau seringkali ditemui diberbagai tempat, khususnya di gedung-gedung pemerintah daerah. Logo ini berbentuk gambar, kata-kata, inisial huruf, angka, susunan warna, maupun kombinasi dari bentuk-bentuk tersebut. Balutan hijau yang dominan menggambarkan kota medan yang sarat akan hasil alam dari Pertanian dan Kehutanan.



Gambar 4.1 Logo Dinas Pariwisata Kota Medan

Sumber : <https://disperin.pemkomedan.go.id/menu>

Makna Logo Dinas Pariwisata Kota Medan :

1. 17 biji padi dan 8 bunga kapas melambangkan tanggal 17 Agustus. Jumlah tiang pondasi dan perisai yang masing-masing berjumlah 4 dan 5 melambangkan tahun 1945 yang merupakan hari Kemerdekaan Republik Indonesia.
2. Hasil pertanian pokok yang terdapat di masing-masing perisai, bambu runcing di belakangnya masing-masing bermakna kemakmuran sosial rakyat Medan dan lambang perjuangan bangsa Indonesia.
3. Bintang bersinar yang terdapat di puncak bambu runcing merupakan bintang Nasional yang menandakan bahwa kehidupan dan kesejahteraan Bangsa Indonesia, khususnya rakyat Kota Medan, akan selalu bersinar-sinar dipuncak perjuangan.

4. Bintang Nasional, 5 hasil pokok pertanian Medan, 5 kotak perisai, dianggap sebagai Dasar Negara Republik Indonesia.

4.1.1.4 Kedudukan, Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Kota Medan

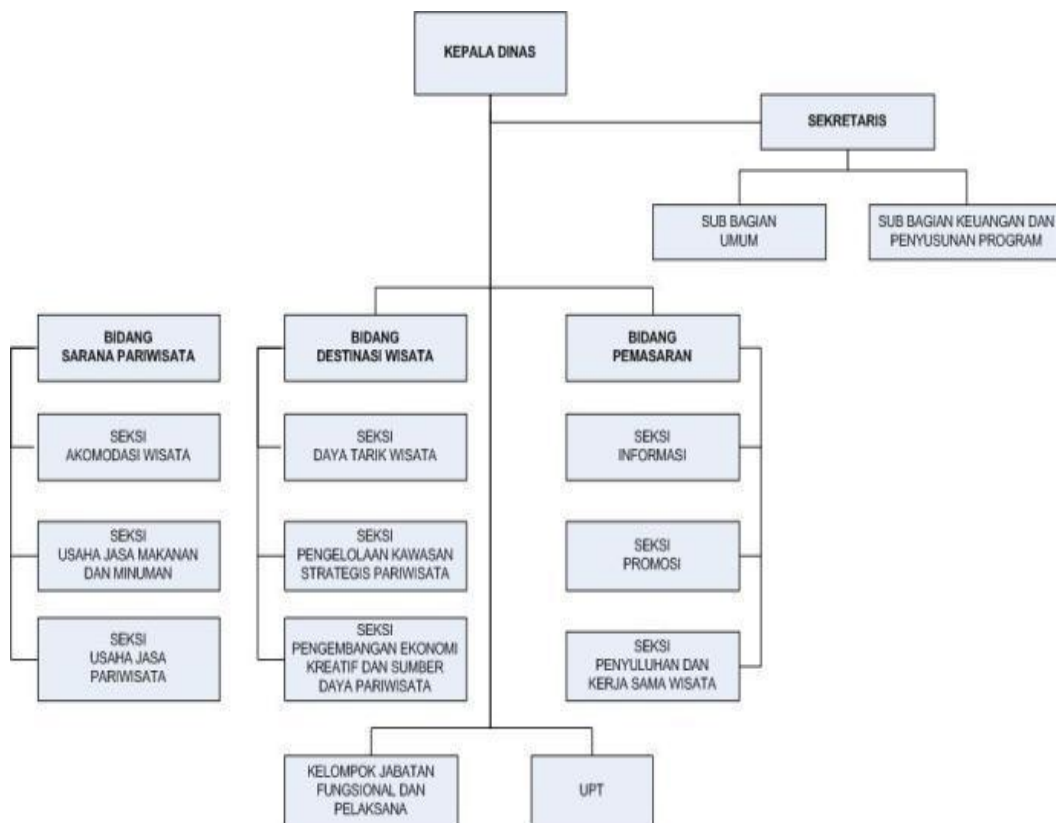
Pada bagian kedua puluh tiga Dinas Pariwisata paragraf satu tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsinya pada pasal 78 Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan bidang Pariwisata, Dinas Pariwisata dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan melalui Sekretaris Daerah, Dinas Pariwisata mempunyai tugas membantu Wali Kota melaksanakan urusan Pemerintahan Bidang Pariwisata, Dinas Pariwisata dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

1. Perumusan kebijakan urusan Pemerintahan Bidang Pariwisata.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintahan bidang Pariwisata.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pariwisata.
4. Pelaksanaan administratif Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya.
5. Pelaksanaan tugas pembentukan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan.

4.1.1.5 Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Wali Kota terkait dengan tugas dan fungsinya. Struktur Organisasi

Untuk menjalankan sebuah Instansi Pemerintahan atau swasta membutuhkan struktur Organisasi sebagai sarana dalam penyusunan pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab dimana menunjukkan suatu susunan yang saling berhubungan diantara fungsi-fungsi dan bagian-bagian yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Maka suatu organisasi /Perusahaan membutuhkan suatu struktur organisasi. Berikut gambaran Struktur Organisasi pada Dinas Pariwisata Kota Medan :

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kota Medan



Sumber : <https://pariwisata.pemkomedan.go.id>

4.1.1.6 Deskripsi Jabatan

Deskripsi jabatan dan pengerjaan sangat diperlukan dalam struktur organisasi agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang penting dan jenis-jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan. Berikut uraian tugas dari masing-masing setiap jabatan di Dinas Pariwisata Kota Medan :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kebudayaan. Dalam

melaksanakan tugasnya Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan urusan Pemerintahan Bidang Kebudayaan.
- b. Pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintahan Bidang Kebudayaan.

2. Sekretaris

Sekretaris berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas lingkup kesekretariatan yang meliputi pengelolaan administrasi umum, keuangan, dan penyusunan program serta fasilitasi pengoordinasian penyusunan kebijakan dan pelaksanaan tugas Kepala Dinas. Penyelenggaraan fungsinya adalah :

- a. Perencanaan program dan kegiatan kesekretariatan dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja Dinas untuk terlaksananya sinergitas perencanaan.
- b. Pelaksanaan penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar pelayanan, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, laporan kinerja dan standar lainnya lingkup kesekretariatan untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal.

3. Kepala Sub Bagian Umum

Kepala Sub Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup administrasi umum menyelenggarakan fungsi berikut :

- a. Perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian Umum dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis, dan rencana kerja dinas untuk terlaksanannya sinergitas perencanaan.
- b. Penyusunan bahan kebijakan, standar operasional prosedur, standar kompetensi jabatan, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, dan standar lainnya lingkup Sub Bagian Umum untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal.

4. Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program

Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas sekretaris lingkup pengelolaan administrasi keuangan dan penyusunan program yang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program dengan mempedomani rencana umum kota, rencana strategis dan rencana kerja Dinas untuk terlaksanannya sinergitas perencanaan.

- b. Penyusunan bahan kebijakan, Standar Operasioal Prosedur, standar pelayanan dan standar lainnya lingkup Sub Bagian Keuangan dan Penyusunan Program untyk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal.

5. Bidang Sarana Pariwisata

Bidang Sarana Pariwisata mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan tugas pembinaan, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan lingkup pengembangan daya tarik wisata, pengembangan kawasan pariwisata dan pengembangan industri pariwisata. Bidang Sarana Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan kebijakan pengembangan daya tarik wisata, pengembangan kawasan pariwisata dan pengembangan industri pariwisata.
- b. Penyusunan rencana dan program pembinaan, pengendalian, pengawasan, evaluasi, pelaporan dan analisis kegiatan pengembangan daya tarik wisata, pengembangan kawasan pariwisata dan pengembangan industri pariwisata.

6. Seksi Akomodasi Wisata

Seksi Akomodasi Wisata mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Membina dan mengawasi penyelenggaraan akomodasi wisata kota di medan.

- b. Membantu penyusunan perencanaan dan program pengembangan akomodasi wisata kota medan.

7. Seksi Usaha Jasa Makanan dan Minuman

Seksi Usaha Jasa Makanan dan Minuman memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan perencanaan, pengendalian dan evaluasi kegiatan usaha jasa makanan dan minuman.
- b. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan peningkatan kualitas usaha jasa makanan dan minuman.

8. Seksi Usaha Jasa Pariwisata

Seksi Usaha Jasa Pariwisata memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan perencanaan, pengendalian dan evaluasi kegiatan usaha jasa pariwisata.
- b. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap usaha jasa pariwisata.

9. Bidang Destinasi Wisata

Bidang Destinasi Wisata memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Mengembangkan dan mengelola daya tarik wisata di kota medan.
- b. Menetapkan dan mengawasi kawasan strategis pariwisata di kota medan.
- c. Mendorong pengembangan ekonomi kreatif dan sumber daya pariwisata di kota medan.

10. Seksi Daya Tarik Wisata

Seksi Daya Tarik Wisata memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Menyusun rencana proyek pembangunan dan pengembangan obyek wisata.
- b. Menyelenggarakan pengawasan, pengendalian terhadap usaha-usaha di kawasan obyek wisata.

11. Seksi Pengelolaan Kawasan Strategis Pariwisata

Seksi Pengelolaan Kawasan Strategis Pariwisata memiliki tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengelolaan kawasan strategis pariwisata, tugas ini meliputi koordinasi aksesibilitas dan konektivitas pariwisata, pengelolaan kawasan wisata khusus dan terpadu, pemanfaatan dan pengawasan kawasan Taman Sriwedari, pembinaan dan koordinasi dengan komunitas masyarakat yang sadar wisata dan penataan kawasan strategis pariwisata dengan instansi/lembaga terkait.

12. Seksi Pengembanagan Ekonomi Kreatif dan Sumber Daya Pariwisata

Seksi Pengembanagan Ekonomi Kreatif dan Sumber Daya Pariwisata memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas daya tarik wisata di kota medan.

- b. Mengembangkan potensi ekonomi kreatif yang berbasis pariwisata.

13. Bidang Pemasaran

Bidang Pemasaran mempunyai tugas pokok membantu kepala dinas dalam melaksanakan tugas di bidang promosi pariwisata, distribusi dan informasi serta sadar wisata.

14. Seksi Informasi

Seksi Informasi memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Membangun dan mengembangkan sistem informasi pariwisata yang terintegrasi dan terkini.
- b. Meyediakan dan menyebarluaskan informasi pariwisata melalui berbagai media dan sarana komunikasi.

15. Seksi Promosi

Seksi promosi tugasnya ialah menyelenggarakan informasi pariwisata di Dinas kebudayaan dan Pariwisata provinsi sumatera utara dan bandara polonia medan menyelenggarakan kegiatan fam trip bagi media, tour operator dll dari dalam dan luar negeri menyelenggarakan rapat-rapat dinas dengan kabupaten/kota dan stakeholder pariwisata.

16. Seksi Penyuluhan dan Kerja Sama Wisata

Seksi Penyuluhan dan Kerja Sama Wisata memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penyusunan program dan rencana kerja di bidang penyuluhan dan kerja sama wisata.
- b. Melaksanakan penyusunan bahan informasi dan promosi pariwisata.

17. UPT (Unit Pelaksanaan Teknis)

Unit Pelaksaan Teknis UPT tugasnya yaitu menyelenggarakan fasilitas pelyanan umum dan pelayanan minimal, menyelenggarakan penatausahaan, kelembagaan dan ketatausahaan, menyelenggarakan fasilitas dan pengaturan keamanan kantor.

18. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana

Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah Pegawai Harian Lepas (PHL) yang bekerja di Dinas Pariwisata Kota Medan. Pengolahan data berbentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan Variabel X1, 10 pernyataan Variabel X2, 10 pernyataan Variabel X3 dan 7 Variabel Y. Dimana Variabel X1 adalah Gaya Kepemimpinan, Variabel X2 adalah Tingkat Pendidikan, Variabel X3 adalah Disiplin Kerja dan Variabel Y adalah Kinerja Pegawai PHL. Angket yang

disebarkan kepada 97 orang PHL yang menjadi sampel penelitian menggunakan metode skala likert.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki – Laki	60	62
2	Perempuan	37	38
Total		97	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 Pegawai PHL pria yang bekerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan berjumlah 60 orang (62%) dan Pegawai PHL wanita berjumlah 37 orang (38%). Pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan tidak memberikan patokan gender antara pria dan wanita.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	21 – 30	40	45
2	31 – 40	25	26
3	41 – 50	17	27
4	51 – 60	15	2
Total		97	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas Pegawai PHL memiliki usia antara 21-30 tahun sebanyak 40 orang (45%), dan PHL yang memiliki usia 51-60 tahun sebanyak 15 orang (2%). Maka dapat disimpulkan bahwa PHL pada Kantor Dinas Pariwisata Kota

Medan memiliki usia yang masih cukup produktif untuk melaksanakan tugasnya.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase %
1	Menikah	52	70
2	Belum Menikah	45	30
Total		97	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 terbukti bahwa PHL Dinas Pariwisata Kota Medan lebih banyak Pegawai dengan status sudah menikah yaitu, 52 orang (70%), dan Pegawai yang belum menikah sebanyak 45 Orang (30%).

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMA Sederajat	45	48
2	DI – D3	18	20
3	S1	24	25
4	S2	10	7
Total		97	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 mayoritas PHL yang memiliki pendidikan paling banyak yaitu tingkat pendidikan SMA Sederajat yaitu sebanyak 45 Orang (48%), dan PHL dengan tingkat pendidikan S1 24 Orang (25%), dan S2 10 Orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan PHL di Dinas Pariwisata Kota Medan

masih belum cukup baik dan masih banyak PHL yang belum menguasai bidang pekerjaannya, diharapkan tingkat pendidikan pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan Ditingkatkan kembali.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Persentase %
1	II/B	5	4
2	II/D	10	12
3	III/A	30	33
4	III/B	15	16
5	III/C	18	20
6	III/D	10	9
7	IV/A	5	4
8	IV/B	4	2
Total		97	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 mayoritas PHL memiliki Pangkat/Golongan III/A sebanyak 30 Orang (33%), dan PHL yang memiliki Pangkat/Golongan III/C sebanyak 18 Orang (20%). Dapat disimpulkan bahwa PHL pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan telah memiliki Pangkat/Golongan yang sudah cukup baik dan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja yang lebih baik lagi.

1.1.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
1	1 - 10 Tahun	30	20
2	11 - 20 Tahun	45	60
3	21 - 30 Tahun	15	12
4	31 - 40 Tahun	10	8

Total	97	100
--------------	-----------	------------

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 mayoritas PHL memiliki masa kerja antara 11-20 Tahun sebanyak 45 Orang (60%) dan PHL yang memiliki masa kerja 31-40 Tahun sebanyak 10 Orang (8%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa PHL pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

1.1.2.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempuh

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Tempuh

No	Jarak Tempuh	Frekuensi	Presentase%
1	1 - 5 KM	30	38
2	6 - 10 KM	22	20
3	11 - 15 KM	18	17
4	16 - 20 KM	27	25
Total		97	100

Sumber: Diolah dari data primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa PHL dengan jarak tempuh dari rumah ke kantor 1-5 KM sebanyak 30 Orang (38%), dengan jarak tempuh 6-10 KM sebanyak 22 Orang (20%), dengan jarak tempuh 11-15 KM sebanyak 18 Orang (17%) dan dengan jarak tempuh 16-20 KM sebanyak 27 Orang (25%).

1.1.2.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Transportasi

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Transportasi

No	Alat Transportasi	Frekuensi	Persentase %
1	Sepeda Motor	62	67
2	Mobil Pribadi	25	29

3	Angkutan Umum	10	4
Total		97	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa PHL yang menggunakan alat Transportasi Sepeda Motor sebanyak 62 Orang (67%), menggunakan alat Transportasi Mobil sebanyak 25 Orang (29%) dan yang menggunakan Angkutan Umum sebanyak 10 Orang (4%).

1.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1.1.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penilaian Gaya

Kepemimpinan Otokratis (X1)

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan Gaya Kepemimpinan	Jawaban Responden										Rata-Rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
Pengambilan Keputusan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin di tempat Saya bekerja mengambil keputusan yang cukup bijak dalam pengambilan keputusan.	12	12,4	55	56,7	28	28,9	2	2,1	0	0	19,20
2	Semua Keputusan ada di tangan Pemimpin.	27	27,8	27	27,8	14	14,4	27	27,8	2	2,1	19,69
3	Pemimpin di tempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku.	15	15,5	24	24,7	15	15,5	41	42,3	2	2,1	19,71
Memotivasi												
4	Pemimpin memberikan dukungan kepada Pegawai untuk semangat kerja.	11	11,3	20	20,6	24	24,7	36	37,1	6	6,2	19,43
5	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan.	14	14.4	32	33,0	14	14,4	33	34,0	4	4,1	20,27

6	Pemimpin mendorong para Pegawai agar bekerja sesuai dengan apa yang pemimpin inginkan.	19	19,6	52	53,6	17	17,5	8	8,2	1	1,0	21,30
Komunikasi												
7	Pemimpin sebelum memulai kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada Pegawai.	26	26,8	37	38,1	23	23,7	10	10,3	1	1,0	21,76
8	Pemimpin melakukan komunikasi langsung kepada pegawai	23	2,7	37	38,1	17	17,5	18	18,6	2	2,1	17,6
9	Pemimpin menghargai pendapat atau tindakan dari para pegawai	7	7,2	22	22,7	19	19,6	37	38,1	12	12,4	14,46
Pengendalian Bawahan												
10	Pemimpin menetapkan standar dan metode pengukuran Kinerja.	14	14,4	56	57,7	14	14,4	13	13,4	0	0	19,69
11	Pemimpin bertindak dalam mengatasi pegawai yang tidak memenuhi standar	22	22,7	32	33,0	13	13,4	12	12,4	18	18,6	19,71

Sumber :Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Gaya Kepemimpinan X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan ke tujuh yaitu “Pemimpin sebelum memulai kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada Pegawai” dan terdapat pada indikator Komunikasi. Artinya Pemimpin pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan melakukan briefing sebelum bekerja agar pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi sehingga hal ini sangat mempengaruhi Gaya Kepemimpinan pada Dinas Pariwisata Kota Medan.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan kedelapan yaitu “Pemimpin melakukan komunikasi langsung kepada pegawai” dan terdapat pada indikator Komunikasi, artinya Pemimpin pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan tidak melakukan komunikasi langsung kepada Pegawai, sehingga membuat pegawai kesulitan karena komunikasi dengan perantara.

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

Distribusi Jawaban Variabel Tingkat Pendidikan (X2)												
No	Pernyataan Tingkat Pendidikan	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
Jenjang Pendidikan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pendidikan yang tinggi membuat kualitas hasil kerja yang baik.	24	24,7	38	39,2	7	7,2	14	14,4	14	14,4	19,32
2	Menyelesaikan Pendidikan sampai perguruan tinggi sangatlah penting.	26	26,8	50	51,5	9	9,3	9	9,3	3	3,1	18,9
3	Pendidikan tinggi membuat saya mendapatkan pekerjaan tetap.	17	17,5	29	29,9	17	18	22	22,7	12	12,4	18,3
Kesesuaian Jurusan												
4	Kemampuan saya dalam bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan.	14	14,4	28	28,9	14	14	35	36,1	6	6,2	18,6

5	Saya bekerja di bidang yang sesuai dengan jurusan saya.	13	13,4	44	45,4	18	19	17	17,5	5	5,2	19,71
6	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik kepada masyarakat tentang apa yang dibutuhkan.	20	20,6	45	46,4	15	16	17	17,5	0	0	19,4
7	Saya kesulitan bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan jurusan saya.	31	32	46	47,4	8	8,2	9	9,3	3	3,1	19,7
Kompetensi												
8	Saya menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	27	27,8	39	40,2	10	10	21	21,6	0	0	19,69
9	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan teknologi.	25	25,8	46	47,4	17	18	9	9,3	0	0	19,2
10	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.	26	26,8	42	43,3	18	19	10	10,3	1	1	19,5

Sumber :Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Tingkat Pendidikan X2 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan ke lima, yaitu “Saya bekerja di bidang yang sesuai dengan jurusan saya”. Dan terdapat pada pada indikator Kesesuaian Jurusan. Artinya bahwa PHL Dinas Pariwisata Kota Medan sudah bekerja di bidang yang sesuai dengan jurusan yang Pegawai

miliki, jadi Pegawai sudah cukup bisa menguasai Pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap Tingkat pendidikan Pegawai.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan ketiga, yaitu “Pendidikan tinggi membuat saya mendapatkan pekerjaan tetap” terdapat pada indikator Jenjang Pendidikan. Artinya PHL Dinas Pariwisata Kota Medan merasa bahwa Pendidikan tinggi tidak menjadi jaminan Pegawai memiliki pekerjaan tetap, dikarenakan terkadang bidang pekerjaan yang didapat tidak sesuai dengan jurusan yang pegawai miliki sehingga sangat mempengaruhi Tingkat Pendidikan Pegawai.

Tabel 4.11
Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X3)

Distribusi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (15)

No	Pernyataan Tingkat Pendidikan	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
Ketaatan Terhadap Aturan Waktu		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Hadir di tempat kerja tepat waktu.	16	16,5	68	70,1	10	10,3	3	3,1	0	0	19,7
2	Setelah waktu istirahat selalu kembali bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	9	9,3	43	44,3	21	21,6	20	20,6	4	4,1	19,4
3	Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	13	13,4	36	37,1	18	18,6	23	23,7	7	7,2	19,2
Ketaatan Terhadap Peraturan												
4	Selalu mengenakan seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku.	15	15,5	76	78,44	6	6,2	0	0	0	0	19,714

5	Selalu menggunakan tanda pengenal pada saat jam kerja.	21	21,6	37	38,1	11	11,3	24	24,7	4	4,1	19,68
6	Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.	20	20,6	57	58,8	11	11,3	9	9,3	0	0	19,7
7	Memiliki sikap yang sopan dan saling menghargai sesama rekan kerja.	46	47,4	40	41,2	5	5,2	5	5,2	1	1	19,9
Ketaatan Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja												
8	Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.	23	23,7	64	66	10	10,3	0	0	0	0	20,4
9	Bertanggung jawab terhadap jabatan yang diberikan	23	23,7	66	68	4	4,1	4	4,1	0	0	19,69
10	Memiliki toleransi yang tinggi tanpa membedakan.	21	21,6	72	74,2	4	4,1	0	0	0	0	19,18

Sumber :Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Disiplin Kerja X3 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan kedelapan, yaitu “Melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati” dan terdapat pada indikator Ketaatan Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja. Artinya bahwa PHL Dinas Pariwisata Kota Medan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan hal ini sangat mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan ketiga, yaitu “Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” dan terdapat

pada indikator Ketaatan terhadap aturan waktu. Artinya PHL Dinas Pariwisata Kota Medan menyadari bahwa Pegawai belum cukup tepat waktu ketika pulang kerja, masih banyak Pegawai yang tidak disiplin waktu dan hal ini sangat mempengaruhi Disiplin Pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
Tujuan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki Goals di bidang pekerjaan.	1	1	84	86,6	11	11,3	1	1	0	0	19,69
2	Selalu mengupgrade diri di bidang pekerjaan agar tercapai visi misi perusahaan.	8	8,2	84	86,6	5	5,2	0	0	0	0	19,7
3	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	36	37,1	43	44,3	3	3,1	3	3,1	1	1	17,46
Standar												
4	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	10	10,3	86	88,7	1	1	0	0	0	0	18,7
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	37	38,1	47	48,5	7	7,2	5	5,2	1	1	20,2
6	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	6	6,2	3	3,31	16	16,5	71	73,2	1	1	19,721
Umpan Balik												
7	Dapat menerima setiap masukan dari berbagai pihak.	3	3,1	92	94,8	2	2,1	0	0	0	0	19,2

8	Mengerti akan standar kinerja dan pencapaian tujuan.	6	6,2	80	82,5	11	11,3	0	0	0	0	19,5
Alat atau Sarana												
9	Menggunakan alat teknologi yang desediakan hanya untuk kepentingan perusahaan.	23	23,7	66	68	6	6,2	2	2,1	0	0	19,7
10	Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk pekerjaan.	33	34	54	55,7	6	6,2	3	3,1	11	11	21,7
Kompetensi												
11	Saya memiliki pengetahuan terkait bidang pekerjaan saya.	14	14,4	24	24,7	18	18,6	25	25,8	16	16,5	19,3
12	Kompeten dalam bekerja	3	3,1	0	0	5	5,2	89	91,8	0	0	19,71
Kompetensi												
13	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan.	0	0	1	1	36	37,1	36	37,1	24	24,7	19,50
Peluang												
14	Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan keterampilan	5	5,2	17	17,5	21	21,6	43	44,3	11	11,3	19,69

Sumber :Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Kinerja Pegawai Y hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan Kelima, yaitu “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” yang terdapat pada indikator Standar. Artinya PHL Dinas Pariwisata Kota Medan

sudah cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan dan hal ini mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam bekerja.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan ketiga, yaitu “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya” yang terdapat pada indikator Tujuan. Artinya PHL Dinas Pariwisata Kota Medan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar Kinerja Pegawai baik.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah analisis data untuk Hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak maka akan dibutuhkan pengujian, dibawah ini Penulis akan menguraikan uji yang akan dilakukan antara lain :

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dapat dipenuhi apabila nilai *Signifikansi* $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai *Signifikansi* $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. (Ghozali, 2019:31). Berikut ini Tabel Uji Normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Tabel 4.18 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	97

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84630687
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.080
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 ^c
Monte Sig.		.142 ^d
Carlo Sig. 99% Confidence Interval (2-tailed)	Lower Bound	.133
	Upper Bound	.151

a. Test distribution is Normal.

Sumber :Data Diolah SPSS 23

Pada Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa data berdistribusi Normal pengujian yang dihitung berdasarkan *Monte Carlo Sig* untuk data yang besarannya besar. Nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* pada setiap Variabel diatas *Signifikan 5% (0,05)* atau *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar $0,151 > 0,05$.

Pada pengujian dilakukan dengan cara melihat Grafik Histogram dan gambar normal P-Plot (*Probability Plot*). Pada grafik histogram, data dinyatakan berdistribusi normal apabila bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik dari sisi kanan maupun kiri, dan kurva hampir menyerupai bentuk lonceng.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel Independen (bebas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala Multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Vartance Inflation*

Factor). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Melihat nilai *tolerance*: jika *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ maka tidak terjadi Multikolineritas. Melihat nilai *VIF*: jika nilai *VIF* lebih kecil dari $< 10,00$ maka tidak terjadi Multikolineritas . Adapun hasil uji Multikolineritas dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19 Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45.677	5.292		8.631	.000		
Gaya Kepemimpinan	.062	.080	.080	.774	.441	.966	1.035
tingkat Pendidikan	-.042	.086	-.051	-.489	.626	.954	1.048
disiplin kerja	.141	.103	.144	1.364	.176	.940	1.064

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan data pada tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji Multikolineritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel bebas yang ada. nilai *Tolerance* lebih besar $>$ dari $0,10$ dan nilai *VIF* lebih kecil $< 10,00$, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolineritas. Seluruh variabel independen tidak berkorelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jika *Varians* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui tabel 4.20 di bawah ini :

Tabel 4.20
Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.321	3.629		.012
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.014	.055	-.026	.803
	TINGKAT PENDIDIKAN	-.066	.059	-.116	.266
	DISIPLIN KERJA	-.095	.071	-.140	.186

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig Variabel Gaya Kepemimpinan $0,803 > 0,05$, Variabel Tingkat Pendidikan $0,266 > 0,05$ dan Variabel Disiplin Kerja $0,186 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi Variabel tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

4.1.5 Model Analisis Data Penelitian

Model analisis data pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Perhitungan statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program bantuan *SPSS for Windows 23*. Adapun pengujian Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Berikut ini adalah hasil Analisis Regresi Linear Berganda :

Tabel 4.21 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.677	5.292		8.631	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.062	.080	.080	.774	.441
	TINGKAT PENDIDIKAN	-.042	.086	-.051	-.489	.626
	DISIPLIN KERJA	.141	.103	.144	1.871	.176

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas maka dapat diperoleh model persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = 45.677 + 0,062X_1 + (-0,042)X_2 + 0,14X_3 + e$$

Berdasarkan pada model Regresi Linear Berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercampur sebesar 45,677 dapat diartikan jika Variabel terikat (*dependent*) dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka Kinerja PHL akan sebesar 45,677.

1. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,062 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja PHL (Y). Artinya jika nilai variabel Tingkat Pendidikan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) bersifat tetap, maka 0,062.
2. Nilai besaran koefisien β_1 sebesar (-0,042) pada penelitian ini dapat diartikan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan (X_2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja PHL (Y). Artinya jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) bersifat tetap, maka Kinerja PHL (Y) menurun sebesar (-0,042).
3. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,14 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja PHL (Y). Artinya jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) DAN Tingkat Pendidikan (X_2) bersifat tetap, maka Kinerja PHL (Y) meningkat sebesar 0,14.

4.1.6 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah Hipotesis benar, maka penulis menguraikan uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini.

4.1.6.1 Uji Statistik t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas atau Gaya Kepemimpinan (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja (Y). Adapun pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Jika $t\text{-tabel} \leq t\text{ hitung} \geq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Cara menentukan t_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Df = n - k$$

$$Df = 97 - 3$$

$$Df = 94$$

$$\text{Maka, } t_{\text{tabel}} = 1,661$$

Tabel 4.22 Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	45.677	5.292		8.631	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.062	.080	.080	.774	.441
TINGKAT PENDIDIKAN	-.042	.086	-.051	-.489	.626
DISIPLIN KERJA	.141	.103	.144	1.871	.176

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Keputusan hasil analisis Uji t untuk masing-masing Variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria Uji Hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang mana “n” ialah jumlah responden dan “k” jumlah variabel independen = $97 - 3 = 94$. Nilai tabel untuk n = 94 adalah 1,661. Dapat dilihat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PHL diperoleh nilai $T_{hitung} 774 < T_{tabel} 1,661$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel di atas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang mana “N” ialah jumlah responden dan “K” jumlah variabel independen = $97 - 3 = 94$. Nilai T_{tabel} untuk N = 94 adalah 1,661. Dapat dilihat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja PHL diperoleh nilai $T_{hitung} -489 < 1,661$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel di atas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,05, yaitu diketahui (n-k) yang

mana “N” ialah jumlah responden dan “K” jumlah variabel independen = $97-3 = 94$. Nilai T_{tabel} untuk $N = 94$ adalah 1,661. Dapat dilihat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PHL diperoleh nilai $T_{\text{hitung}} 1,871 > 1,661$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL.

4.1.6.2 Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama. Dengan ketentuan jika nilai signifikan $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, adapun rumus Uji F sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Tabel 4.23 Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.521	3	15.174	.994	.399 ^b
	Residual	1420.231	93	15.271		
	Total	1465.753	96			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN

Sumber : Diolah Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k - 1 = 97 - 3 - 1 = 93$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,47$$

$$F_{hitung} = 994$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 994 sedangkan nilai pada F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $N = 93$ diperoleh nilai 2,47 dari hasil yang diketahui $>$, yaitu $994 > 2,47$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja PHL (Y).

4.1.7 Uji Determinasi R Square (R^2)

Uji Determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PHL Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Adapun koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.176 ^a	.031	.000	3.908

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja PHL

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square yang menunjukkan bahwa :

1. $R = 0,176$ berarti hubungan (*relation*) Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PHL Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan sebesar 17,6% yang berarti memiliki hubungan semakin erat.
2. $R\ Square$ sebesar 0,31 berarti 31%. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja PHL Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan yang dapat oleh dijelaskan Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart Error of Estimated* bisa juga disebut standar deviasi. Berdasarkan tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 3,908. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin akurat.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan masalah yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kota Medan, Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan masih kurang memiliki nilai-nilai Kepemimpinan yang baik, terlalu otoriter dan dominan, Pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim, mengurangi

kesempatan bagi Pegawai untuk berpartisipasi dan mengungkapkan ide mereka. Para Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan juga diharuskan untuk bisa bekerja diluar jam kerja, sedangkan para Pegawai banyak yang tidak mampu untuk bekerja sampai diluar jam kerja. Dari hasil data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL. Hal ini mengidentifikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai, sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan tidak baik maka akan menurunkan Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Gaya Kepemimpinan akan sangat berdampak bagi Pegawainya, Kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat membuat Pegawai tidak nyaman dalam bekerja, yang mengakibatkan Pegawai banyak yang tidak menaati peraturan – peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti kinerja menurun, dan kurangnya Disiplin kerja. Dan hal ini sangat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor penting yang dapat memotivasi Pegawai untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang ditetapkan. Pemimpin yang tepat juga meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar anggota tim sehingga memperkuat keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh Rida Yanti, (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia” yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donald, (2020) tentang “Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2 Pengaruh Tingkat Terhadap Kinerja PHL Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, hasil observasi yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan tersebut kebanyakan lulusan (Sekolah Menengah Atas) SMA Dan (Sekolah Menengah Kejuruan) SMK dibanding dengan Pegawai dengan gelar Sarjana, Dimana Pegawai dengan lulusan SMA dan SMK masih kurang terampil dalam menguasai pekerjaan sehingga menghambatnya Kinerja Pegawai dan lamanya pegawai belajar untuk memahami dan menguasai pekerjaan yang diberikan Perusahaan mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas pokok sesuai bidangnya. Dari hasil data membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik Tingkat Pendidikan pada sebuah perusahaan maka akan semakin baik juga Kinerja Pegawai, sebaliknya jika Tingkat Pendidikan di perusahaan rendah maka Kinerja Pegawai tidak stabil dan turun, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap Tingkat Pendidikan Pegawai.

Tingkat Pendidikan sangat penting dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. Penempatan jurusan yang sesuai dengan Tingkat pendidikan akan membantu Perusahaan lebih maju. Semakin tinggi pendidikan maka akan memudahkan Kinerja Pegawai dalam menguasai bidang pekerjaannya secara efektif dan dapat mencapai tujuan Perusahaan. Tingkat Pendidikan PHL Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan masih belum cukup maksimal, kurangnya keterampilan dalam menguasai bidang pekerjaan mengakibatkan kinerja Pegawai tidak maksimal. Tingkat pendidikan Pegawai PHL perlu ditingkatkan kembali agar Kinerja Pegawai dalam bekerja tidak terhambat dengan kurangnya pengetahuan dan keterampilan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh Noviyanti Rianti Putri, (2019) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”, menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Evert Fandi Mandang, (2020) tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap

Kinerja karyawan”. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PHL Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan permasalahan Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, diketahui masih ada hasil kerja Pegawai yang tidak mampu mencapai target sasaran kerja Pegawai (SKP) yang seharusnya, Rendahnya Kehadiran Pegawai dalam bekerja mengakibatkan tidak tercapainya hasil kerja yang maksimal. Hasil analisis data statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maka jika Pegawai Disiplin dalam bekerja maka Kinerja Pegawai akan semakin baik, dan hal ini mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja sangatlah penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharannya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Disiplin kerja yang baik membuat kinerja Pegawai dapat berjalan dengan baik dan perusahaan semakin maju.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh Kirana Vallennia, (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari, (2019) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja PHL Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan permasalahan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan belum cukup baik, yang dimana dari Kualitas kerja, produktivitas kerja kehadiran pegawai, disiplin bekerja masih belum terpenuhi sesuai dengan point-point yang telah ditetapkan Perusahaan. banyak Pegawai yang belum bisa mencapai target poin yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh Nuning Nurna Dewi, (2019) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan", menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan.

