ECSOFiM: Economic and Social of Fisheries and Marine Journal. 2016. 04(01): 16-27 *e-ISSN:2528-5939*
Permalink/DOI: http://dx.doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02

INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND DISCIPLINE TO WORK PRODUCTIVITY OF DEPARTMENT MARINE AND FISHERIES

Bachtiar Dwi Prasetyo[1)] and Harsuko Riniwati[2*)]

[1)] BCA Practitioners Branch Jember
[2)] Fisheries and Marine Science Faculty, Brawijaya University

Received: September 29, 2016 /Accepted: November 11, 2016

ABSTRACT

The research done on Department Marine and Fisheries in Situbondo, East Java on February 2016. The research aim to investigate and analyze the influence of: (1) leadership style, job motivation, work discipline and work productivity of employee in Department Marine And Fisheries Situbondo, (2) the influence of leadership style, job motivation, and work discipline of work productivity on employee in Department Marine And Fisheries Situbondo, (3) the influence of dominant variable of work productivity on employee in Department Marine And Fisheries Situbondo.The method used in this research: type of research is descriptive, the type of data in this research is quantitative and qualitative data, data sources are primary data and secondary data, sampling technique using techniques saturated, data collection techniques use observation, interviews, questionnaires and documentation, instrument measurement techniques using a likert scale, and analysis of data using multiple regression analysis. The results showed leadership style variables did not significantly affect of work productivity since it has significant value or an error rate of 0.986, or 98.6%, while job motivation variable and work discipline have real impact on work productivity with their respective significant value or an error rate of 0.005 or 0.5% and 0,105 or 10.5%.

Key word: leadership style, job motivation, work discipline, work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*). Tenaga, daya, kemampuan atau kekuatan terdapat pula pada unsur alam yang lain, seperti tenaga air, tenaga uap, tenaga angin, tenaga matahari.

Bila diumpamakan pada binatang, misalnya kuda, dapat menjadi satu alat pengukur kekuatan atau daya seperti daya angkut, daya angkat, atau daya dorong yang biasa disebut sebagai tenaga kuda (*horsepower*). Namun bila digunakan pada manusia dengan istilah *manpower*, di Indonesia diartikan tenaga kerja (Umar, 2005).

Keberhasilan dalam memanajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak luput dari peran manajer sumber daya manusia yang harus mampu mengarahkan setiap bawahannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai serta menjaga hubungan agar tetap harmonis dengan para bawahannya. Keberhasilan tersebut salah satunya dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian

[*] *Corresponding author: Harsuko Riniwati, riniwatisepk@gmail.com*
Fisheries and Marine Science Faculty, Brawijaya University

Cite this as: Prasetyo, B.D. and Riniwati, H. (2016). Influence of leadership style, motivation and discipline to work productivity of Department Marine and Fisheries. *ECSOFiM: Economic and Social of Fisheries and Marine Journal.* 04(01): 16-27. http://dx.doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02
Available online at http://www.ecsofim.ub.ac.id

sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2005).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, salah satunya ialah sikap mental berupa motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2009). Menurut Riniwati (2011) motivasi merupakan faktor pengali dari produktivitas, dalam sebuah organisasi motivasi dapat diberikan oleh atasan kepada bawahannya, agar setiap pegawai dapat bekerja secara produktif dan memiliki motivasi tinggi,. Oleh karenanya seorang pimpinan harus dapat mengelola organisasinya secara profesional, harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, dengan demikian dapat memungkinkan para pegawai bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai antar pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, dispilin kerja kerja memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Menurut Sutrino (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapain tujuan organisasi, sedangkan sebaliknya, displin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapain tujuan organisasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo; (2) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo; (3) Variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Pebruari 2016.

Berdasarkan tujuan penelitian, peneliti memilih jenis peneilitian deskriptif. Menurut Nazir (2003), menyatakan bahwa tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Dengan kata lain penelitian deskriptif adalah studi kasus yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampelnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Dan teknik pengukuran instrumen yang digunakan ialah menggukana skala likert untuk memperoleh analisis secara kuantitatif dengan model statistik yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini dilakukan dua uji instrumen data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Serta, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterekedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji asumsi ini dilakukan untuk memenuhi syarat melakukan analisis karena pada penelitian ini analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yang paling dominan menunjukkan bahwa jenis kelamin adalah laki – laki dengan persentase sebesar 71%, masa kerja pegawai adalah 11 – 20 tahun dengan persentase sebesar 37%, pendidikan terakhir adalah sarjana strata-2 (S2) dengan persentase sebesar 34%, status pernikahan adalah menikah dengan persentase sebesar 100%, jabatan pegawai adalah staff dengan persentase sebesar 61%, dan golongan pegawai adalah golongan III dengan persentase sebesar 59%.

Deskripsi Variabel Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang berperilaku dalam memimpin sebuah organisasi. Pengukuran variabel dilakukan dengan 8 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 1.

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator nomor 1 yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan memberikan jawaban tidak setuju pada indikator nomor 2 dan 3 yaitu gaya kepemimpinan diktatorial dan kepemimpinan bebas. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Hasil ini didukung dengan pernyataan dari beberapa responden yang diwawancarai bahwa pimpinan selalu mendengarkan saran atau masukan dari bawahan dalam setiap menentukan kebijakan atau menyelesaikan masalah didalam lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Gaya kepemimpinan

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kepemimpinan Demokratis	$X_{1.1}$	0	0	1	32	5	156	4,105
		$X_{1.2}$	0	0	7	26	5	150	3,947
		$X_{1.3}$	0	0	3	22	13	162	4,263
2	Kepemimpinan Diktatorial	$X_{1.4}$	7	25	6	0	0	75	1,974
		$X_{1.5}$	3	31	4	0	0	77	2,026
		$X_{1.6}$	7	28	3	0	0	72	1,895
3	Kepemimpinan Bebas	$X_{1.7}$	2	26	10	0	0	84	2,211
		$X_{1.8}$	2	26	10	0	0	84	2,211

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja menggambarkan bagaimana motivasi yang timbul baik dari dalam maupun luar diri pegawai dengan adanya beberapa faktor internal dan eksternal. Pengukuran variabel dilakukan dengan 10 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 2.

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel motivasi kerja baik motivasi kerja intrinsik maupun ekstrinsik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Motivasi Instrinsik	$X_{2.1}$	0	0	5	28	5	152	4,000
		$X_{2.2}$	0	0	5	28	5	152	4,000
		$X_{2.3}$	0	0	3	28	7	156	4,105
		$X_{2.4}$	0	0	3	26	9	158	4,158
2	Motivasi Ekstrinsik	$X_{2.5}$	0	3	11	23	1	136	3,579
		$X_{2.6}$	0	1	10	25	2	142	3,737
		$X_{2.7}$	0	1	11	24	2	141	3,711
		$X_{2.8}$	0	0	7	26	5	150	3,497
		$X_{2.9}$	0	0	11	25	2	143	3,763
		$X_{2.10}$	0	0	15	18	5	142	3,737

Dari hasil pada tabel 2. dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang paling berpengaruh yaitu motivasi yang timbul dari diri sendiri setiap individu pegawai, hal ini ditunjukkan dengan rata-rata item indikator motivasi intrinsik (2.1, 2.2, 2.3, 2.4) yang lebih dari 4,000 dibandingkan dengan motivasi kerja ekstrinsik yang memiliki rata-rata kurang dari 4,000.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja menggambarkan bagaimana perilaku setiap individu pegawai dalam menaati atau mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak. Pengukuran variabel dilakukan dengan 7 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kompensasi	$X_{3.1}$	0	2	9	25	2	141	3,711
2	Teladan pimpinan	$X_{3.2}$	0	0	7	25	6	151	3,974
3	Aturan yang jelas	$X_{3.3}$	0	0	0	30	8	160	4,211
		$X_{3.4}$	0	0	4	28	6	154	4,053
4	Sanksi pelanggaran	$X_{3.5}$	0	1	9	23	5	146	3,842
5	Pengawasan dan perhatian kepada bawahan	$X_{3.6}$	0	0	10	25	3	145	3,816
		$X_{3.7}$	0	0	9	25	4	147	3,868

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel disiplin kerja baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sudah sangat baik.

Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting dalam setiap organisasi agar semua tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud dengan baik dan sesuai dengan rencana. Kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik, hal ini terlihat dari kenyataan selama penelitian ini dilakukan di lapangan salah satu contohnya yaitu ketepatan setiap pegawai datang ke kantor dan melakukan absensi menggunakan sidik jari atau sistem abesn *fingerprint* tidak melebihi waktu masuk jam kantor yang telah ditetapkan oleh peraturan daerah Kabupaten Situbondo.

Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menggambarkan bagaimana kemampuan setiap individu pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Pengukuran variabel dilakukan dengan 6 item indikator. Seluruh item tersebut sudah dinyatakan valid dan diolah seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap variabel produktivitas kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo rata-rata sudah sangat baik.

Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Indikator		Skor					Jumlah	Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS		
1	Kemampuan	Y_1	0	0	5	26	7	154	4,053
2	Mutu	Y_2	0	0	2	31	5	155	4,079
3	Semangat kerja	Y_3	0	0	8	25	5	149	3,921
4	Pengembangan diri	Y_4	0	0	2	31	5	155	4,079
5	Meningkatkan hasil yang dicapai	Y_5	0	0	5	29	4	151	3,974
6	Efisiensi	Y_6	0	0	2	29	7	157	4,132

Produktivitas kerja dapat menjadi suatu ukuran untuk menilai kinerja setiap pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa produktivitas yang baik ini didukung dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik banyak dari pegawai yang lulusan dari Sarjana Strata 1 dan Strata 2. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh maka dimungkinkan produktivitas kerja setiap pegawai akan semakin baik.

Analisis Produktivitas Kerja

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dengan melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), maka dilakukan analisis dan interpretasi yang dijelaskan pada uraian berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis regresi

No	Variabel	Koefisien Regresi (B)	Sig t	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,003	0,986	Tidak Signifikan
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,632	0,002	Signifikan
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,248	0,105	Tidak Signifikan
Constant	0,608			
R	0,588			
R Square	0,345			
Adjusted R Square	0,288			
F_{hitung}	5,978			
Sig F	0,002			
A	0,05			
N	38			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas, maka dapat disusun bentuk formulasi hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja sebagai berikut:

$$Y = 0,608 + 0,003X_1 + 0,632X_2 + 0,248X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Adapun intrepretasi dari hasil analisis regresi diatas adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi

a. R = 0,588

Koefisien korelasi ganda R (*Multiple R*) sebesar 0,588 atau mendekati 1, yang berarti antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat dan searah (positif). Jadi korelasi antara faktor-faktor tersebut diatas dengan produktivitas pegawai sangat kuat dan positif, yaitu kenaikan variabel-variabel diatas terjadi bersama-sama dengan produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

b. R *Square* = 0,345

Koefisien nilai R *Square* sebesar 0,345 sehinnga dapat disimpulkan bahwa 34,5% keragaman yang dapat dijelaskan, sedangkan sisanya sebesar 65,5% merupakan keragaman lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian.

Koefisien Regresi (b)

a. b_1 = 0,003

Nilai atau koefisien regresi b_1 didapatkan 0,003 hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu kali, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,003 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan namun memiliki pengaruh tidak nyata secara parsial karena nilai sig t >0,05. Artinya, gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan apabila dipadukan dengan variabel lain.

b. b_2 = 0,632

Nilai atau koefisien regresi b_2 didapatkan 0,632 hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap variabel motivasi kerja (X_2) meningkat satu kesatuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,632 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan dan memiliki pengaruh nyata secara parsial karena nilai signifikan t < 0,05. Artinya, motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan baik secara simultan maupun parsial.

c. b_3 = 0,248

Nilai atau koefisien regresi b_3 didapatkan 0,248 hal ini menunjukkan bahwa apabila setiap variabel disiplin kerja (X_3) meningkat satu kesatuan, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat

sebesar 0,248 kali. Dari pernyataan ini dapat diimplikasikan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) secara simultan namun memiliki pengaruh tidak nyata secara parsial karena nilai sig t > 0,05. Artinya, disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan apabila dipadukan dengan variabel lain.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Pengujian Secara Simultan

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian simultan adalah sebagai berikut:

a. Penentuan F hitung dan nilai signifikansinya

Dari hasil analisis diperoleh Nilai F hitung sebesar 5,798 dengan signifikansi sebesar 0,002 seperti yang terlihat pada tabeldibawah ini.

b. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan atau tingkat kesalahan F_{hitung}. Karena nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,002, sehingga keputusannya tingkat kesalahan F_{hitung} hanya sebesar 0,2% yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y).

Dari hasil pengujian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yang artinya seluruh variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, dengan kata lain model ini dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t, dengan signifikan t < signifikan α (0,05). Hasil analisis regresi yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_3 (disiplin kerja) memiliki nilai signifikansi t > α (0,05), artinya kedua variabel tersebut berpengaruh tidak nyata. Sedangkan variabel X_2 (motivasi) memiliki nilai signifikansi t < α (0,05), artinya variabel motivasi berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja.

a. Variabel X_1 (gaya kepemimpinan)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,017 dengan signifikansi 0,986. Hasil tersebut menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat kesalahan sebesar 98,6% sehingga dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. menurut fakta yang dihimpun dari beberapa pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, didapatkan fakta bahwa pemimpin yang ada selama ini tidak dapat menerapkan nilai kepemimpinan dengan baik dan efektif sehingga pemimpin tidak dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil analsis ini bertolak belakang dengan apa yang disampaikan oleh Siswanto (1989) bahwa faktor kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja para tenaga kerja. Kepemimpinan yang menggairahkan para tenaga kerja akan merupakan sumber motivasi, sumber moral, dan sumber disiplin dalam melaksanakan beban kerja yang menajdi tanggung jawab mereka. Demikian juga yang disampaikan Purnama (2012) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja.

b. Variabel X_2 (motivasi)

Hasil analisis diketahui variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,664 dengan nilai signifikansi 0,005. Hasil tersebut menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki tingkat kesalahan sebesar 0,5%, dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.

Hasil pengujian statistik variabel motivasi kerja pada penelitian ini senada dengan yang disampaikan oleh Siswanto (1989); Hidayat et all (2014) dan Risanti (2012) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh nyata dan nilai yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Hal ini tentu menjadi positif apabila pemimpin terus memperhatikan apa yang menjadi motivasi pegawainya dalam bekerja, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik seperti lingkungan kerja yang nyaman yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas setiap pegawai.

c. Variabel X_3 (disiplin kerja)

Hasil analisis variabel disiplin kerja pada penelitian ini memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,664 dengan signifikansi 0,105. Hasil tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-

penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Datang di kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. (Sutrisno, 2009). Pernyataan tersebut di atas senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Aeni (2012) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivsi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo menerapkan gaya kepemimpinan demokratis namun kurang efektif dalam penerapannya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sudah sangat baik, dan yang paling dominan ialah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri atau motivasi instrinsik. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo cukup baik, hal ini dapat terlihat selama penelitian ini dilakukan pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melakukan absen dengan menggunakan sistem absen *fingerprint*. Produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo sudah baik.
2. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.
3. Variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo yaitu variabel motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi Instansi (DKP Kabupaten Situbondo)

Hendaknya Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi kerja pegawai, dilihat dari

kuisioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Situbondo tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi terutama motivasi intrinsik pada pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga dengan instansi/pimpinan dapat lebih memotivasi pegawai.

2. Bagi Lembaga Pemerintah

Kedepan harus lebih selektif dalam memilih atau menentukan seorang pemimpin untuk menjadi pimpinan di lembaga pemerintahan seperti contohnya kepala Dinas. Karena pemimpin yang dapat menjalankan sistem kepemimpinan yang efektif maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil nilai R^2 menunjukkan masih banyak variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam melihat tingkat produktivitas kerja. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, karena dengan semakin baik produktivitas pegawai maka akan berpengaruh baik juga baik instansi. Adapun variabel lain diluar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu antara lain: independensi, sensitivitas etika profesi, studi kerja, pengembangan organisasi, curah gagasan, kepuasaan kerja, penyederhanaan kerja, keterpaduan, spesialisasi, desain tempat kerja, efektivitas dan efisiensi, tugas dan tanggung jawab, dan inisiatif.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Iis Puspika dan Aeni, Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan kelas 1 Di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2, No: 2 (85-95).

Hidayat Taufik, Harsuko Riniwati dan Nuddin Harahab. 2014. Faktor-faktor Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan (nelayan) Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) di Pelabuhan Mimbo Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo Jawa Timur. Ecsofim *Journal of Economic and Social Fisheries and Marine*. Volume 2 nomor 1 (2014).

Nazir, M. 2003. Metode Penelitian**.** Ghalia Indonesia. Jakarta.

Purnama, Husna. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso Di Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2, No: 1 (34-45).

Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press. Malang.

Risanti, Kunti Aprilia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Hasanuddin. Makassar.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana : Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju : Bandung.

Siswanto, Bedjo. 1989. Manajemen Tenaga kerja : Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Sinar Baru. Bandung.

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.