

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(STUDI PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
KABUPATEN KEBUMEN)**

**Alen Afringgo**

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 67 (enam puluh tujuh) orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. sehingga digunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,852, hal tersebut berarti bahwa 85,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sedang sisanya yaitu sebesar 14,28 dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.*

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam sebuah organisasi, tantangan yang dihadapi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan sumber daya manusia yang memadai, sehingga untuk menghadapi kondisi yang demikian dituntut mendorong penyempurnaan dalam berbagai sistem pengelolaan sumber daya manusia agar dapat hidup dan berkembang demi pencapaian tujuan organisasional. Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja.**

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Motivasi Kerja.**

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### **Gaya Kepemimpinan.**

Gaya kepemimpinan dengan penilaian menurut Abi Sujak yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri sendiri pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

### **Kepuasan Kerja.**

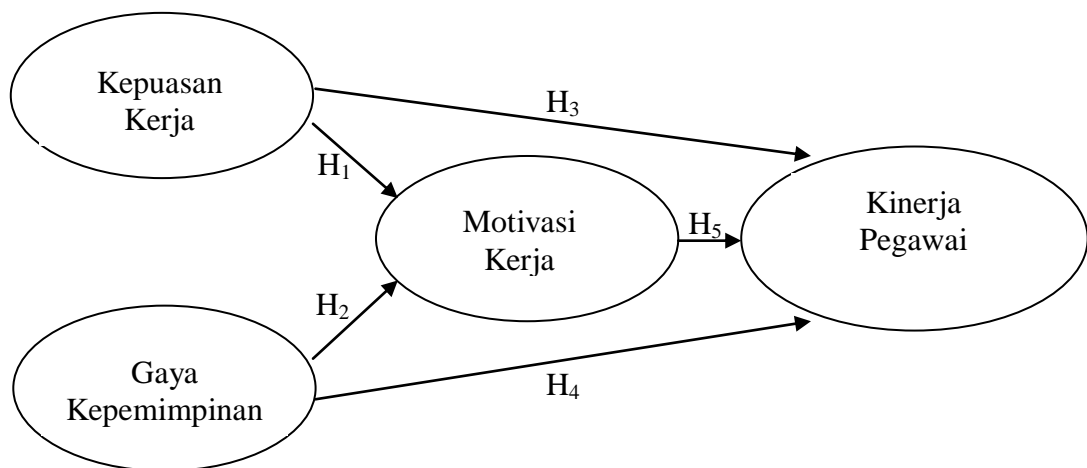
Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan.

### **Penelitian Terdahulu.**

Hasil penelitian **Nicko Permana Putra (2003)** dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang” diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian **Yeni Absah dan Prihatin Lumbanraja (2014)** dengan Judul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan”, diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan. Hasil penelitian **Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong (2016)** dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado”, diketahui bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Manado, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Penelitian **Tulus Pratama (2016)** dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali.

**Kerangka Pikir.**



**Formulasi Hipotesis.**

H<sub>1</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

- H<sub>2</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
- H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **Subyek dan obyek penelitian.**

Subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai.

#### **Variabel Penelitian.**

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, variabel terikat adalah kinerja pegawai dan sebagai variabel intervening adalah motivasi kerja.

#### **Metode Pengumpulan Data.**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan disertai dengan surat permohonan pengisian kuesioner yang harus diisi oleh responden dengan mendatangi langsung dan membagikan di lokasi obyek penelitian terkait dan mengambilnya kembali setelah tenggang waktu sesuai dengan kesepakatan.

#### **Data dan Teknik Pengumpulan Data.**

Jenis data yaitu data prime dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi pustaka dan kuesioner.

### **Populasi dan Sampel.**

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriatono dan Supomo, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel. Menurut Arikunto (2008: 116) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga sampel ini adalah seluruh populasi karena kurang dari 100 yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang berjumlah 67.

### **Teknik Analisis Data.**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dimana menurut Ruslan (dalam buku Arikunto, 2002: 85) analisis deskriptis digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu, dan analisis statistika yaitu suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

### **Alat Analisa Data.**

Alat analisa data yang digunakan yaitu **uji validitas** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, **uji reliabilitas** digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner, **multikolinieritas** untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, **heteroskedastisitas** untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, **normalitas** untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, **uji parsial (uji t)** untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (kepuasan kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ , **uji koefisien determinasi ( $R^2$ )** yaitu prosentase pengaruh semua variabel bebas

yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja pegawai ( $Y_2$ ) sebagai variabel terikat dan **analisis jalur** yang merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat.

#### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas.

##### Kepuasan Kerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,755	0,240	Valid
2	0,650	0,240	Valid
3	0,753	0,240	Valid
4	0,759	0,240	Valid
5	0,386	0,240	Valid

##### Gaya Kepemimpinan

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,818	0,240	Valid
2	0,836	0,240	Valid
3	0,925	0,240	Valid
4	0,764	0,240	Valid

##### Motivasi Kerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,786	0,240	Valid
2	0,755	0,240	Valid
3	0,705	0,240	Valid
4	0,631	0,240	Valid

### Kinerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,673	0,240	Valid
2	0,709	0,240	Valid
3	0,706	0,240	Valid
4	0,709	0,240	Valid
5	0,672	0,240	Valid

### Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,700	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,854	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,692	0,6	Reliabel
Kinerja	0,728	0,6	Reliabel

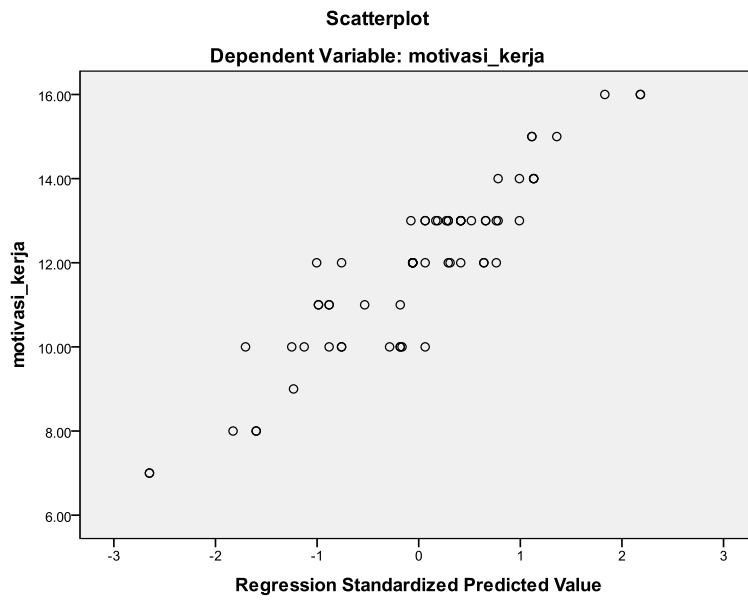
### Uji Multikolinieritas Substruktural I

Variabel	<i>Collinearty statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepuasan Kerja	0,579	1,726
Gaya Kepemimpinan	0,579	1,726

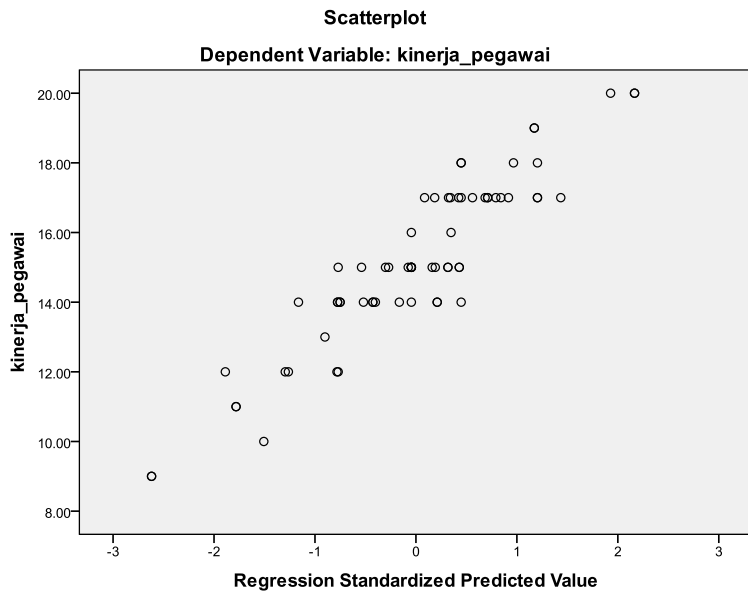
### Uji Multikolinieritas Substruktural II

Variabel	<i>Collinearty statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kepuasan kerja	0,194	5,152
Gaya Kepemimpinan	0,474	2,108
Motivasi Kerja	0,159	6,293

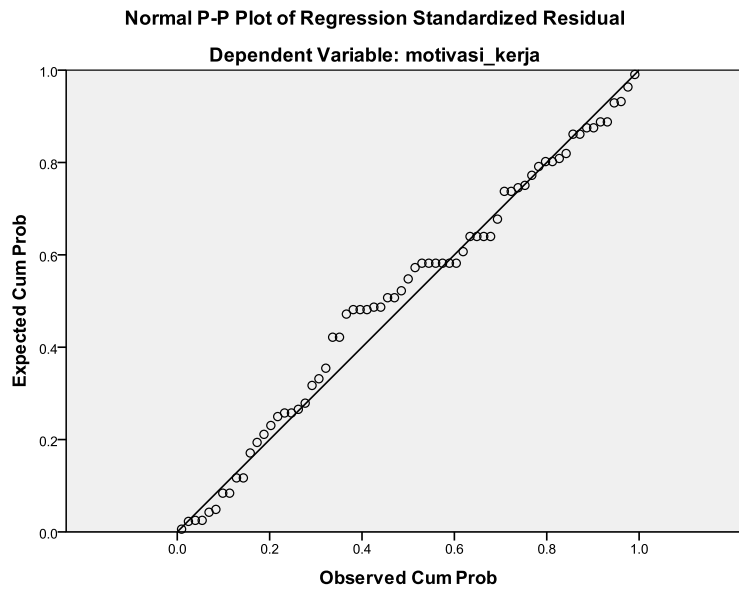
### Uji Heteroskedasitisitas Substruktural I



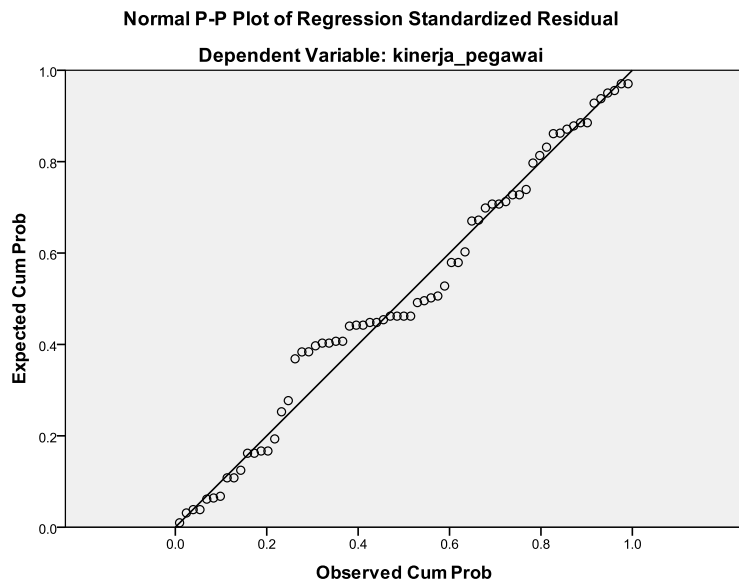
### Uji Heteroskedasitisitas Substruktural II



## Uji Normalitas Substruktural I



## Uji Normalitas Substruktural II



Uji t Substruktural I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.633	.692		-.915	.364
Kepuasan Kerja	.649	.058	.738	11.271	.000
Gaya Kepemimpinan	.227	.060	.247	3.766	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji t Substruktural II

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.009	.805		-.011	.991
Kepuasan Kerja	.540	.115	.505	4.694	.000
Gaya Kepemimpinan	.298	.077	.266	3.867	.000
Motivasi Kerja	.285	.145	.234	1.969	.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,836	0,81843

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Substruktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 <sup>a</sup>	,858	,852	0,94657

### Uji Regresi Substruktural I

No	Notasi	Koefisien Regresi
1	$\rho_1$	0,738
2	$\rho_2$	0,247
3	$\epsilon_1$	0,399

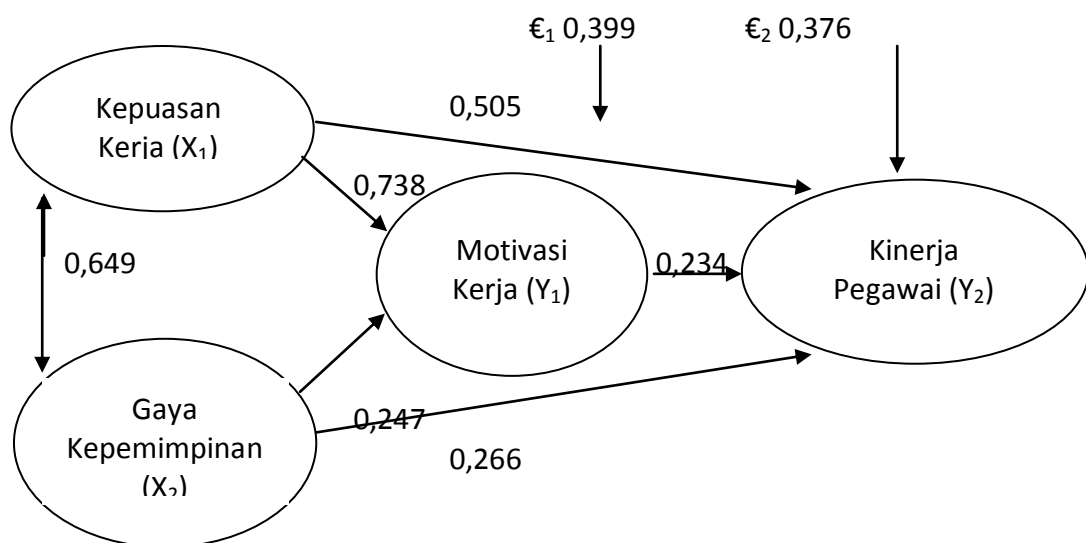
Dengan uji regresi  $Y_1 = 0,738 X_1 + 0,247 X_2 + \epsilon_1$

### Uji Regresi Substruktural II

No	Notasi	Koefisien Regresi
1	$\rho_1$	0,505
2	$\rho_2$	0,266
3	$\rho_3$	0,234
4	$\epsilon_2$	0,376

Dengan uji regresi  $Y_2 = 0,505 X_1 + 0,266 X_2 + 0,234 Y_1 + \epsilon_2$

### Diagram Jalur



### Implikasi Manajerial

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,738 atau 73,8% dengan  $t_{hitung}$  sebesar 11,271 dan nilai probabilitas (sig) 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Variabel

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sri Lestari dan Joko Mariyono, dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,247 atau 24,7% dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,766 dan nilai probabilitas (sig) 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sri Lestari dan Joko Mariyono yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,505 atau 50,5% dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,694 dan nilai probabilitas (sig) 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hal ini didukung

oleh hasil penelitian Sri Lestari dan Joko Mariyono, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,266 atau 26,6% dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,867 dan nilai probabilitas (sig) 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama diterima. Variabel gaya kepemimpinan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nicko Permana Putra, Yeni Absah dan Prihatin Lumbanraja, Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong, Tulus Pratama, dan Sri Lestari dan Joko Mariyono, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234 atau 23,4% dengan  $t_{hitung}$  sebesar 1,969 dan nilai probabilitas (sig) 0,053 ( $p > 0,05$ ), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama ditolak. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen. Hal ini didukung oleh hasil

penelitian Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan dan Victor P.K. Lengkong bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi bertentangan dengan hasil penelitian Nicko Permana Putra, Yeni Absah dan Prihatin Lumbanraja, Kristiana Dewi dan Ary Sutrischastini, dan Sri Lestari dan Joko Mariyono yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,172. Nilai ini ternyata lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (0,738). Artinya, kepuasan kerja sudah tepat diterapkan pada PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, tetapi kalau melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,172 dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,738.

7. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,057. Nilai ini ternyata lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (0,247).

Artinya, gaya kepemimpinan sudah tepat diterapkan pada PNS Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen, tetapi kalau melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil yaitu sebesar 0,057 dibandingkan pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,247.

## **BAB V PENUTUP**

### **Kesimpulan.**

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mempunyai arti bahwa tingginya kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk bekerja secara maksimal.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan yang baik dari Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan meningkatkan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk bekerja secara maksimal.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mempunyai arti bahwa tingginya motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk bekerja secara maksimal.

4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, tetapi nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa kepuasan kerja sudah tepat diterapkan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi apabila melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, tetapi nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan sudah tepat diterapkan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan kinerja pegawai, tetapi apabila melalui motivasi kerja pengaruhnya lebih kecil.

**Saran.**

1. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen hendaknya menyediakan anggaran yang cukup untuk memberikan kesempatan lebih banyak kepada pegawainya untuk mengikuti pelatihan atau diklat terkait dengan tugas-tugas yang diberikan, karena hasil kuesioner menyebutkan bahwa banyak pegawai yang merasa belum menguasai secara baik mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada organisasi, sehingga pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal.

2. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen hendaknya selalu mendukung pegawainya, menerima saran dan masukan dari pegawai dan tetap selalu beorientasi pada prestasi yang telah ditetapkan, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan pada organisasi, sehingga pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal.
3. Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sudah mendapatkan tunjangan lain yang sah selain gaji pokok, tetapi dari hasil kuesioner diketahui bahwa tunjangan yang diberikan masih belum sebanding dengan pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan, sehingga diharapkan dapat diupayakan untuk memberikan tunjangan yang lebih besar, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, sehingga pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal.
4. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas. Dengan demikian penelitian tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai selain kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa selain

dipengaruhi oleh variabel-variabel diatas, kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu sebesar 14,8%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Yeni, 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan*. Jurnal Bisnis dan Majemen Eksekutif. Vol. 1 No. 1 Artikel 1.
- Brahmasari, Ida Ayu, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan serta dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 10 No. 2 Hal. 124-135.
- Inaray, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No 02.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Sri, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi*. Multiplier. Vol. 1 No. 2.
- Mangkunegara, A.P. 2010, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Putra, Nicko Permana, 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- Pratama, Tulus, 2016. *Gaya Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Katalogis. Volume 4 Nomor 08.
- Rivai, dan Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jakarta : Erlangga, Edisi Kelima.

Sujak, Abi, 1990. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

Yulk, Gary, A, 2005. *Leadership In Organization, Second Edition*. Prentice Hall International Inc.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.