

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA UPTD PASAR DISPERINDAG KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh : Sugiarto, Ali, Parmin  
Email : [mr.alisugiarto@gmail.com](mailto:mr.alisugiarto@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen). Populasi dari penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen yang berjumlah 68 orang. Metode yang digunakan adalah sampel jenuh. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen berkontribusi sebesar 70,7%. Sedangkan 29,3 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Pasar tradisional merupakan salah satu pusat pelayanan pemerintah dibidang perdagangan kepada masyarakat yang pelayanannya sering menjadi bahan pembicaraan negatif masyarakat dikarenakan pelayanan yang tidak memuaskan dan kurang tertatanya pedagang, lingkungan yang kumuh, kurang adanya keamanan dan kenyamanan serta tempat parkir yang kurang memadai. Dinas Perindag Kabupaten Kebumen adalah sebuah instansi yang mengelola UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) pasar-pasar yang ada di Kabupaten Kebumen yang sebagaimana kita ketahui pasar adalah sebuah fasilitas umum dimana terjadinya transaksi jual- beli dari pedagang dan pembeli dimana segala kebutuhan sehari-hari kita dapatkan di pasar. Pemerintah Kabupaten Kebumen dalam hal ini Disperindag Kabupaten Kebumen menangani, mengendalikan, menertibkan dan memfasilitasi serta membangun pasar-pasar guna memenuhi kebutuhan masyarakat baik pasar tradisional maupun semi tradisional dalam hal ini mengelola pasar-pasar di Kebumen.

Penelitian ini mengambil subyek Pegawai Negeri Sipil UPTD Pasar yang merupakan naungan Disperindag Kabupaten Kebumen. UPTD Pasar merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Kebumen atau subsistem birokrasi

Pemerintahan Daerah Kabupaten Kebumen yang bertugas di bidang pendapatan retribusi. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan Motivasi kerja Sebagai bagian dari instansi pemerintah yang bertugas di bidang pendapatan, pasti ada target yang dibebankan setiap tahunnya. Target inilah yang menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja pegawai. Ada beberapa pasar yang di revitalisasi, yaitu Pasar Jatisari, Pasar Kutowinangun, Pasar Ungaran, Ambal, Tlogopragoto dan Pasar Prembun, rencana untuk tahun ini juga merevitalisasi Pasar Kabekelan. Tujuan dari revitalisasi pasar itu sendiri selain untuk meningkatkan perekonomian masyarakat juga untuk meningkatkan pendapatan daerah dari retribusi pasar. Dengan adanya revitalisasi pasar terbukti dapat mendokrak pendapatan UPTD Pasar di Kabupaten Kebumen. Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil kita dapat melihat dari data sasaran kerja pegawai negeri sipil (SKP) dan data target dan realisasi pendapatan dari masing-masing UPTD. Berikut adalah data target dan realisasi pendapatan pasar pada UPTD Pasar di Kabupaten Kebumen tahun 2017 :

**Sasaran Kerja Pegawai UPTD Pasar DIPERINDAG  
Kabupaten Kebumen Tahun 2017**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Target	Waktu	Prosentase
			Kual/Mutu	(Bulan)	
1	Kepala UPTD	4	100	12	98
2	Bendahara	4	100	12	93
3	Pengadministrasi Umum	4	100	12	96
4	Petugas Kebersihan	26	100	12	89
5	Petugas Retribusi	30	100	12	91
Jumlah		68			

Sumber : Disperindag Kabupaten Kebumen

**Target dan Realisasi Retribusi Pelayanan Pasar, Retribusi Kebersihan Pasar dan Retribusi Tempat Khusus Parkir Disperindag Kabupaten Kebumen Tahun 2017**

NO	NAMA UPTD	TARGET	REALISASI	P ROSEN TASE %
1	UPTD PASAR I	773.994.000	859.149.350	111,0
2	UPTD PASAR II	2.456.461.000	2.301.147.100	93,7
3	UPTD PASAR III	1.003.264.000	1.040.752.400	103,7
4	UPTD PASAR IV	1.696.537.000	1.753.672.950	103,4
<b>JUMLAH</b>		<b>5.930.256.000</b>	<b>5.954.721.800</b>	<b>100,4</b>

Sumber : UPTD Pasar Kabupaten Kebumen

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan factor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor – faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan Motiasi kerja. Kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Amstrong, 2003). Pemimpin yang baik akan selalu berusaha dengan segenap kemampuannya untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar bersedia dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, guna mencapai dan merealisasikan tujuan organisasi kerja yang telah ditetapkan. Menurut Yudiaatmaja (2013) kepemimpinan berkenaan dengan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Disamping kekuasaan, pemimpin juga erat kaitannya dengan karakter. Karyawan merasa bahwa pimpinannya jujur, mempunyai tanggung jawab yang tinggi, memperhatikan karyawan, serta mampu menjalin komunikasi kepada karyawan dengan baik akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan disiplin kerja yang baik. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban (Soegeng Prijodarminto dalam Sutrisno, 2013). Dari hasil pengamatan di lapangan di UPTD Pasar di Kabupaten Kebumen, kondisi sumber daya manusia menunjukkan tingginya tingkat kedisiplinan pegawai, hal ini terlihat dari ketepatan jam kerja pegawai. Disamping ketepatan jam kerja juga disiplin pegawai terkait absensi kehadiran apel pagi dan siang. Berikut disajikan keadaan presentase kehadiran pegawai di UPTD Pasar Kabupaten Kebumen:

#### **Tingkat Kehadiran Pegawai UPTD Pasar Kabupaten Kebumen Tahun 2017**

No	Bulan	Jumlah hari kerja/bulan	Presentase kehadiran
1	Januari	26	96,43%
2	Februari	25	95,74%
3	Maret	27	94,62%
4	April	24	94,78%
5	Mei	25	93,88%
6	Juni	25	92,50%
7	Juli	27	91,50%
8	Agustus	28	92,16%
9	September	29	91,45%

Sumber: UPTD Pasar di Kabupaten Kebumen

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang bersedia menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan dengan cara

memberikan jaminan karir yang jelas. Promosi, mutasi serta pendidikan dan pelatihan merupakan faktor-faktor pengembangan karir yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Amelia:2009). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen

## **Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen?

## **Landasan Teori**

### **Kinerja Pegawai**

Handoko (2010: 67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Dimensi dan Indikator menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75) adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Kerjasama
- 5) Inisiatif

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan

Indikator variabel motivasi kerja menurut Robin dalam Sayuti (2006) sebagai berikut :

- 1) Mempunyai sifat agresif, kreatif
- 2) Mutu pekerjaan meningkat.
- 3) Mematuhi jam kerja.
- 4) Inisiatif kerja
- 5) Kesetiaan dan kejujuran

### **Kepemimpinan**

Amstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Siagian (2004:121), indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- 6) Saling mempercayai
- 7) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 8) Memperhitungkan perasaan bawahan
- 9) Perhatian bagi kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 10) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 11) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan

### Disiplin Kerja

Suatu bentuk ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut yang diwujudkan melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan tidak ada perselisihan serta keadaan yang baik lainnya yang tercermin pada tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan atau peraturan serta etos kerja (Sutrisno, 2013).

Menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	Butir	r hitung	r table	Keterangan
	Butir 1	0,636	<b>0,242</b>	Valid Valid
	Butir 2	0,793	<b>0,242</b>	Valid
	Butir 3	0,843	<b>0,242</b>	Valid
				Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,242) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  di semua butir, sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel Kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

### Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r hitung	r table	Keterangan
	Butir 1	0,725	<b>0,242</b>	Valid
	Butir 2	0,866	<b>0,242</b>	Valid
Disiolin Kerja	Butir 3	0,846	<b>0,242</b>	Valid
				Valid

(X2)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,242) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  di semua butir, sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel Kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

#### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Butir	r hitung	r table	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	Butir 1	0,835	<b>0,242</b>	Valid Valid
	Butir 2	0,745	<b>0,242</b>	Valid Valid
	Butir 3	0,846	<b>0,242</b>	Valid Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,242) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  di semua butir, sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel Kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Butir	r hitung	r table	Keterangan
<b>Kinerja (Y)</b>	Butir 1	0,913	<b>0,242</b>	Valid Valid
	Butir 2	0,763	<b>0,242</b>	Valid Valid
	Butir 3	0,859	<b>0,242</b>	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,242) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  di semua butir, sehingga semua item pertanyaan yang dipakai pada variabel Kepemimpinan dinyatakan valid (sah).

### Uji Reliabilitas

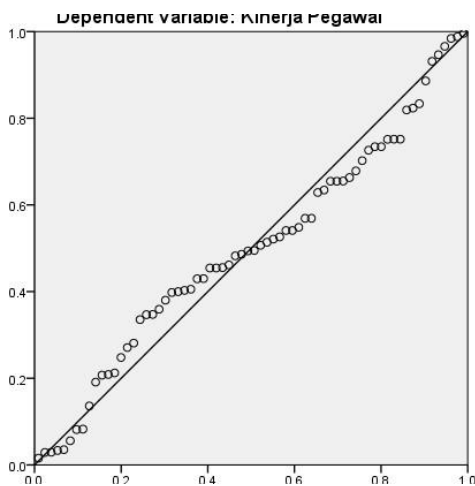
#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Status
Kepemimpinan	0,701	Reliabel
Disiplin Kerja	0,815	Reliabel
Motivasi	0,854	Reliabel
Kinerja	0,879	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena besar *alpha* lebih dari 0,6.

## Uji Normalitas



## Uji Multikolinearitas

### Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

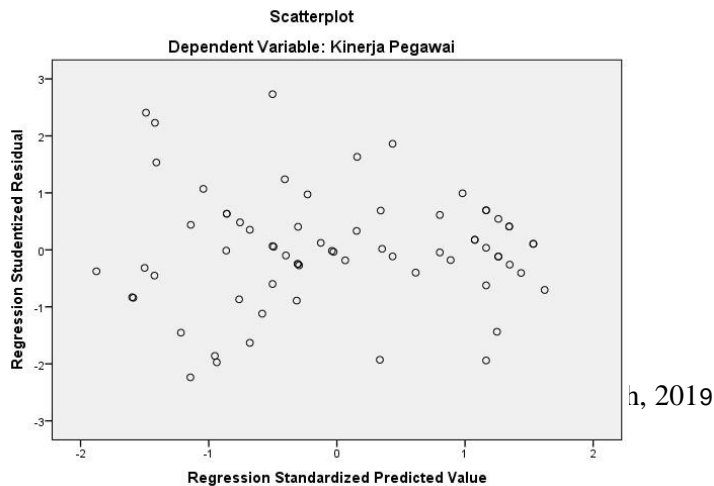
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.332	3.011
Disiplin Kerja	.601	1.665
Motivasi Kerja	.324	3.087

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel *coefficients<sup>a</sup>* diatas, dapat dijelaskan bahwa persamaan pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan Nilai tolerance seluruh variabel independen diatas angka 0,1, Nilai VIF seluruh variabel independen kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

## Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Regression Standardized Predicted Value diatas, menunjukan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur dan tidak ada pola yang jelas, maka disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Regresi							
Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-2.298	1.780		-1.291	.201	
	Kepemimpinan	.215	.160	.155	1.347	.183	3.011
	Disiplin Kerja	.457	.140	.279	3.268	.002	1.665
	Motivasi Kerja	.447	.101	.514	4.425	.000	3.087

a. Dependent Variable: *Kinerja Pegawai*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

### Uji t (Parsial)

Hasil Analisis Uji t						
Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2.298	1.780		-1.291	.201
	Kepemimpinan	.215	.160	.155	1.347	.183
	Disiplin Kerja	.457	.140	.279	3.268	.002
	Motivasi Kerja	.447	.101	.514	4.425	.000

a. Dependent Variable: *Kinerja Pegawai*

Sumber : Data Primer diolah, 2019

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.260	3	131.753	54.826	.000 <sup>b</sup>
	Residual	153.799	64	2.403		
	Total	549.059	67			

a. Dependent Variable: *Kinerja Pegawai*

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, 2019



## Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
		Adjusted R	Std. Error of	
Model	R	R Square	Square	the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.707	1.5502

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen :

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 1,347 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,183 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen, dengan demikian Kepemimpinan yang di diterapkan pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen . Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Luksono Pramudito dan Askar Yuniyanto (2009); .

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Disiplin Kerja ,diperoleh nilai sebesar 3,268 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Dengan demikian Disiplin Kerja yang diberikan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Warisin (2012).

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil dari uji t pada variabel Motivasi Kerja ,diperoleh nilai sebesar 4,425 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Dengan demikian Motivasi Kerja yang di diterapkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Bachtiar (2012)

### **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen secara simultan (bersama-sama).**

Berdasarkan hasil dari uji f pada variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja ,diperoleh nilai sebesar 54,82 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen , dengan demikian Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang di diterapkan dapat mempengaruhi Kinerja pegawai Negeri Sipil di

UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bachtiar (2012), Warisin (2012) dan Luksono Pramudito dan Askar Yuniarto (2009);

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Responden Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen di dominasi oleh laki-laki dan usia rata-rata 41-50 tahun dengan jenjang pendidikan SMA.
2. Secara parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Ini artinya semakin baik Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen.
3. Secara parsial budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Ini artinya semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen.
4. Secara parsial motivasi kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Ini artinya motivasi kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen.
5. Secara bersama-sama Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen. Besarnya pengaruh dan kontribusi Kepemimpinan, Disiplin Kerjadan Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di UPTD Pasar Disperindag Kabupaten Kebumen adalah 70,7 % sedangkan sisanya sebesar 29,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*: Bandung, Rajawali Pers
- Amstrong. (2003), *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action* Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia.
- Bachtiar. D. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Managment Analysis Journal Vol : 1
- Ghozali, Imam. 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS "*. Semarang : UNDIP
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Mulyasa. 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung. Rosda Karya.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi kepala Sekolah Profesional*. Bandung. Rosda karya
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2003, *Organisasi Perusahaan* Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan Jilid 1. Jakarta: PT Prenhalindo.
- \_\_\_\_\_, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", *Telaah Bisnis, Vol.7, No.1*.
- \_\_\_\_\_, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- \_\_\_\_\_, P. Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Siagian P, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2013) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Study di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah) *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis Vol 1*
- Warisin (2012) "*Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*" Pegawai Negeri Kecamatan Kebumen STIE PB Kebumen.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta