

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN
KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KEBUMEN)**



HENI APRILIANTI (135501467)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA PROGRAM
STUDI MANAJEMEN S1

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil atau PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen dengan jumlah responden 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, statistika dan analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.00. Pengujian hipotesis I dalam uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Pengujian hipotesis II dalam uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen. Dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen. Nilai koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa disiplin kerja oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan sebesar 34,4%, sedangkan sisanya sebesar 66,6% dan kinerja pegawai oleh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen sebesar 33,0%, sedangkan sisanya sebesar 67,0% diberikan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai, yang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan perusahaan atau instansi tersebut. Pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik, untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran untuk menaati peraturan. Ketaatan adalah bagian dari sikap disiplin, semakin baik disiplin pegawainya, maka semakin baik pula kinerjanya. Maka tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi atau instansi mencapai hasil yang optimal. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya, karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang optimal, yang mengakibatkan kinerja organisasi menurun.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja dari seorang karyawan. Timbulnya rasa disiplin kerja pegawai yaitu dari dalam diri dan dorongan dari suatu pimpinan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Timbulnya rasa disiplin kerja pegawai yaitu dari dalam diri dan dorongan dari suatu pimpinan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal. Menurut (Robbins (2006:213)) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi kerja juga tidak lepas dari campur tangan seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Menurut (Herujito (2006:188)) mengartikan gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai dirasakan pula oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada bagian kepegawaian di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja pegawai. Belum optimalnya kinerja pegawai dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di instansi tersebut adalah menurunnya keinginan untuk

mencapai prestasi kerja, tingat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, program kerja yang tidak tercapai, serta pegawai yang terlambat tiba di kantor. Keterlambatan merupakan indikasi dari ketidakdisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pegawai yang terlambat ini seharusnya melakukan kompensasi dengan memundurkan jam kepulangannya dari kantor, namun hal ini seringkali tidak dilakukan oleh para pegawai yang terlambat tiba di kantor, selain itu perilaku kedisiplinan yang diperlihatkan pegawai yang tanpa beban memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak selesai sesuai dengan target yang ditentukan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti hanya membatasi pada aspek-aspek motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Hal ini dengan alasan berdasarkan aspek-aspek tersebut yang paling dominan diantara aspek-aspek lain yang menjadi permasalahan dalam penelitian. Sehingga penulis dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen)”**.

1.2. Perumusan Masalah

- a. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di

Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen?

- b. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen?
- c. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen?
- d. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen?
- e. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dalam masalah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung Jawab

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Ketetapan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

3. Motivasi Kerja

Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Daya pendorong

- b. Kemampuan
 - c. Kerelaan
 - d. Membentuk keahlian
 - e. Membentuk keterampilan
 - f. Tanggung jawab
 - g. Kewajiban
 - h. Tujuan
4. Gaya Kepemimpinan
- Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada:
- a. Sifat
 - b. Kebiasaan
 - c. Tempramen
 - d. Watak
 - e. Kepribadian

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.
5. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Mangkunegara (2006)) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

Sekretariat
Kebumen.

Kabupaten

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat secara teoretis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori berkaitan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja maupun teori-teori berkaitan kinerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan tentang motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan gambaran yang jelas bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, mengenai pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja.

seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, selain itu adapun pendapat menurut (Mahsun (2006)) bahwa

kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut (Simamora (2004:610) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, selain itu menurut (Bacal (2005:164) mengemukakan bahwa disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Macam-macam kedisiplinan

Menurut (Mangkunegara (2009:129) menyebutkan bahwa ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu :

- a. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.
- b. Disiplin Korektif
Disiplin Korektif merupakan suatu upaya

menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Motivasi

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara (2000).

Menurut Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno (2013:116)) menyebutkan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat

digolongkan menjadi dua, yaitu :

- a. Faktor Intern
- b. Faktor Ekstern

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter (2012)). Upaya organisasi untuk meningkatkan kinerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang bisa untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawainya untuk bekerja dengan optimal, sejalan dengan itu menurut (Gibson (2006:8) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu upaya jenis pengaruh tetapi bukan berupa paksaan untuk memotivasi kerja orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut (Reitz (1981) dalam Fattah) sebagai berikut :

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan

akan gaya kepemimpinan.

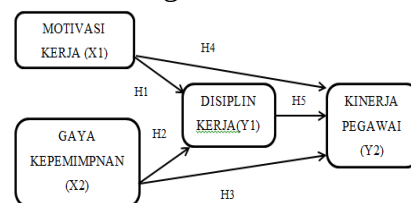
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Model Empiris

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.
- H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara

signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja. Adapun obyek penelitian ini sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, dan obyek yang merupakan variabel terikat (*dependent variable*) adalah disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand (2006)). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang

pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand (2006)). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2).

Kinerja

Menurut (Mangkunegara (2006)) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja

(Hasibuan (2005:120), dan Gozali (2005:284)) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai kesadaran, kesediaan serta kerelaan seseorang mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi

Menurut (Siagian (2008:138)) menyatakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini Kartono (2008:34))

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

penelitian yang sedang dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand (2006)). Populasi dalam penelitian ini adalah hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen yang berjumlah 31 pegawai.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand (2006)). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 31 pegawai, maka layak untuk diambil untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh seluruh PNS yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali (2005)).

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2005)).

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mendasarkan pada distribusi residu (selisih hasil observasi dan model regresi linear berganda) guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas atau tidak.

3. Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Uji Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu

pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) dan kinerja pegawai (Y_2), dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y_1 = P_{X_1 Y_1} + P_{X_2 Y_1} + \epsilon_1 \text{ sebagai persamaan struktural 1}$$

$$Y_2 = P_{X_1 Y_2} + P_{X_2 Y_2} + \epsilon_2 \text{ sebagai persamaan struktural 2}$$

Dimana :

Y_1 = Disiplin Kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Gaya Kepemimpinan

$\epsilon_1 \epsilon_2$ = error

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kebumen sebanyak 31 eksemplar.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 31 responden pada Sekretariat DPRD Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan unit kerja/bidang yang ada pada Sekretariat DPRD Kebumen.

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk

mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Ghozali (2009:95)). Hasil analisis data dengan Program SPSS V.22.0 diperoleh output sebagai berikut:

Uji Multikolinearitas Persamaan Struktural I

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,498	2,007
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,498	2,007

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas Persamaan Struktural II

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,469	2,131
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,456	2,191
Disiplin Kerja (Y_1)	0,656	1,525

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui

bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan hasil output SPSS 22.00 for windows dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Jalur dengan Regresi Linear Berganda

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Berikut adalah hasil dari output spss 22.00 for windows.

Hasil Uji Regresi Persamaan Struktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,986	3,872		1,804	,082
Motivasi Kerja	,259	,196	,286	1,319	,198
Gaya Kepemimpinan	,272	,169	,348	1,607	,119

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,286 X_1 + 0,348 X_2 + \epsilon_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai koefisien variabel motivasi kerja 0,286 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan motivasi kerja tidak akan meningkatkan disiplin kerja pegawai PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen sebesar 0,286 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan 0,348 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan gaya kepemimpinan tidak akan meningkatkan disiplin kerja pegawai PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen sebesar 0,348 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh motivasi kerja dan

gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja digunakan uji t dan uji F. Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen. Pedoman penarikan kesimpulan yaitu Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ dan terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Regresi Persamaan Struktural I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,986	3,872		1,804	,082
	Motivasi Kerja	,259	,196	,286	1,319	,198
	Gaya Kepemimpinan	,272	,169	,348	1,607	,119

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

- Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t_{hitung} 0,286 $< t_{tabel}$ 0,361 dengan tingkat signifikan 0,198 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.
- Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai t_{hitung} 0,348 $< t_{tabel}$ 0,361 dengan tingkat signifikan 0,119 lebih

besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,344	,297	2,01687

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square sebesar 0,344 artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen adalah 34,4% sedangkan sisanya $(100-34,4) = 66,6 \%$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis 1

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, maknanya hipotesis 1 tidak diterima.

Berdasarkan hasil tersebut berarti semakin meningkatkannya motivasi kerja maka tidak akan mempengaruhi meningkatnya disiplin kerja pegawai.

2. Uji Hipotesis 2

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, maknanya hipotesis 2 tidak diterima. Berdasarkan hasil tersebut berarti semakin meningkatkannya gaya kepemimpinan maka tidak akan mempengaruhi meningkatnya disiplin kerja pegawai.

3. Uji Hipotesis 3

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, maknanya hipotesis 3 dapat diterima.

Berdasarkan hasil tersebut berarti semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan Sekretariat DPRD maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis 4

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, maknanya hipotesis 4 tidak diterima. Berdasarkan hasil tersebut berarti semakin meningkatkannya gaya kepemimpinan maka tidak akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis 5

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$, yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, maknanya hipotesis 5 tidak diterima. Berdasarkan hasil tersebut berarti semakin

meningkatkan disiplin kerja maka tidak akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen untuk mampu meningkatkan motivasi guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dengan cara pimpinan harus berusaha membuat para pegawainya selalu untuk disiplin, dengan cara memotivasi para pegawainya untuk selalu semangat dalam bekerja, memberikan teladan atau contoh agar pegawainya menaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam kantor, dan juga pimpinan harus bersikap ramah terhadap semua pegawainya agar terjalin silaturahmi yang baik antar pimpinan dan pegawainya.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara pimpinan selalu memberikan motivasi-motivasi yang mendorong pegawainya agar selalu bekerja dengan baik dan juga para pegawainya dalam memotivasi dirinya sendiri.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut harus diperhatikan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen untuk mampu membuat kinerja para pegawainya meningkat dengan cara pimpinan memantau perkembangan kerja para pegawainya.
5. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini penting bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan kedisiplinan guna mencapai kinerja

pegawai yang baik, dengan cara pegawai mematuhi aturan-aturan kantor dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan selalu dikerjakan tepat waktu serta bisa mengganti absensi dengan vinger print agar data absensi bisa lebih terkontrol lagi.

6. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini dan dalam mengisi data kuesioner dipastikan datanya baik agar hasil ujinya juga baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Rineka Cipta.
- Arisandy, Desy. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keripik "Ken Lila Producton"*. Jaakarta: Jurnal Psyche. 1 (2).
- Bacal, R. 2005. *Performance Managenent*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariance dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L et al. 2006. *Organizations (Behavitor, Structure, Processes)*. Twelfth Edition. McGrow Hill.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Prestasi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja*. Penerbit: JRBI. Vol.1. No.1. Hal. 63-74.
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2001 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
-
2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
-
2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vaithzal dan Ahmad Fauzi Moh Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. And Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagan, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Asdi Mahasatya.
-
2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Stonner, James A.F. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Penerbit Holistica Lombok.
- Thoha, Miftah. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan*

- Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Puri Arsita Anam.
- Wijana, Bernardine R, dan Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembanganya*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.