

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN PETANAHAN DAN
KECAMATAN BULUSPESANTREN KABUPATEN KEBUMEN**

DARYANTO
115501070

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 40 (empat puluh) orang responden yang merupakan keseluruhan dari populasi pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Sehingga digunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja. Dari penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,920, hal tersebut berarti bahwa 92% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sedang sisanya yaitu sebesar 8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintah suatu negara akan berjalan lancar, apabila didukung oleh lembaga-lambaga negara yang berhubungan satu sama lain, untuk mewujudkan nilai-nilai kebangsaan sesuai dengan kedudukan, peran, wewenang dan tanggung jawab masing-masing suatu lembaga, bukan untuk kepentingan sendiri tetapi untuk kepentingan bersama. Pemerintah adalah perangkat Negara Republik Indonesia yang terdiri atas Presiden dan para pembantu Presiden. Pemerintah Indonesia dibagi menjadi Pemerintah Pusat. Pemerintah Daerah tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota.

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.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya gaya kepemimpinan. Agar pegawai mempunyai kinerja yang baik pada suatu perusahaan, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat

dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan dengan gaya kepemimpinan yang tidak tepat maka tujuan organisasi akan terbengkalai dan para pekerja dapat merasa tidak puas (Sukanto dan Handoko, 1996: 296) dalam Rosyati dan Fajriyah (2005). Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tegas dalam pengambilan keputusan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi pegawai, sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu strategi yang dimiliki oleh pemimpin untuk dapat menumbuhkan motivasi yang positif bagi pegawai bawahannya (Lestariningsih : 2003).

1.2 Rumusan Masalah

Dalam perumusan masalah, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian dilakukan terhadap pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini hanya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi/Peneliti
Mengembangkan literatur dan mengetahui lebih banyak tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
2. Bagi Organisasi
Dapat memberikan informasi bagi Pemerintah Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga dapat melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan dengan baik dan memberikan pelayanan yang maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2000 :67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005 :75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja Pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Indikator Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson et

al, dalam Budaya Organisasi oleh Asri Laksmi Riani, 2011 :98). Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006: 378) adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan
- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 3) Kehadiran
Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- 4) Kemampuan bekerjasama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Gaya Kepemimpinan

Definisi Gaya Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang

mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Indikator Gaya Kepemimpinan.

Menurut Robbins (2012), di dalam kepemimpinan tercakup indikator, yaitu : Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapakan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Kepemimpinan direktif (*directive leadership*).

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar mengetahui apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja yang akan dilakukan dan memberikan bimbingan khusus bagaimana menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*).

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil keputusan.

Kepemimpinan suportif (*suportive leadership*).

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum atau peraturan yang berlaku. Ditinjau dari psikologi, *drever* mengatakan bahwa pengertian disiplin pada mulanya diartikan sama dengan pendidikan dan latihan.

Indikator Disiplin Kerja.

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005) :

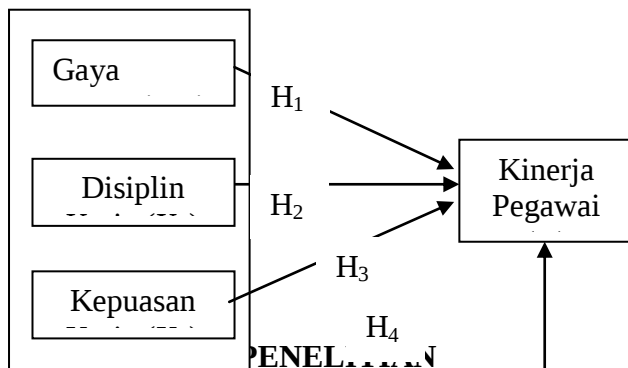
- a. Kualitas kedisiplinan kerja : meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan : meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan : meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi : meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

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. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

2.1. Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren. Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut :



Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen, sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan 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 (Abi Sujak, 2000:56). Kepemimpinan adalah upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu (Jorkasih, 2001:91)

Di dalam kepemimpinan tercakup indikator, yaitu :

1. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.
2. Kepemimpinan direktif (*directive leadership*).
3. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*).
4. Kepemimpinan suportif (*suportive leadership*).

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja dengan penilaian menurut Rivai adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005) :

1. Kualitas kedisiplinan kerja.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Kompensasi yang diperlukan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi.

Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

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

1. Kerja yang secara mental menantang.
2. Gajaran yang pantas.
3. Kondisi kerja yang mendukung.
4. Rekan kerja yang mendukung.
5. Kesesuaian dengan pekerjaan.

Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui

pengevaluasian atau menilai kinerja karyawan yang dilakukan organisasi selama periode tertentu. Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006: 378)

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.

Skala yang di gunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang jenjangnya bisa tersusun atas : sangat setuju (SS), setuju (S), netral antara setuju dan tidak (N), tidak setuju (TS), sama sekali tidak setuju (STS), dimana telah di modifikasi dengan jawaban alternatif : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden.

Data Sekunder

Adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku, teks, Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri dan Peraturan Daerah.

Teknik Pengumpulan Data

- Observasi,
- Studi Pustaka,
- 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 di Kecamatan Petanahan berjumlah 23 dan pegawai di Kecamatan Buluspesantren berjumlah 17, sehingga total responden adalah 40.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Analisis Deskriptis

Analisa Statistika

Alat Analisis Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden digunakan rumus korelasi *product moment* (Sutrisno Hadi, 1991:23).

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{ (n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2) \}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Korelasi *product moment*
- X = Skor total dari setiap item
- Y = Skor/nilai dari setiap item
- n = Jumlah sampel

Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner. Reliabilitas tiap pertanyaan dalam masing-masing instrumen akan diuji dengan menggunakan *Cronbach-Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006). Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus *Alpha*, sebagai berikut: (Suharsimi, 1991:165)

Keterangan:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
 σt^2 = varians total

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran toleransi. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila bahwa angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Zainuddin dan Hartono, Ghozali, 2001:35).

Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (variens yang berbeda). Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model

regresi tersebut tidak dapat digunakan.

2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu regresi dianggap normal apabila :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja
 a = Konstanta
 $b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Kepuasan Kerja
 e = *Standard error/residu*

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Instansi

Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren adalah kecamatan yang terletak di Kabupaten Kebumen, dipimpin oleh seorang Camat, yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan kecamatan dan melaksanakan pembangunan wilayah kecamatan.

Susunan organisasi Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen secara garis besar adalah sama, yaitu terdiri dari :

- a. Camat;
- b. Sekretariat Kecamatan, membawahi :
 - 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Seksi Tata Pemerintahan;
- d. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban;
- e. Seksi Pelayanan Umum dan Kesejahteraan Sosial;
- f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat; dan
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1. Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden.

Setelah melakukan penelitian, maka penulis melakukan rekapitulasi yang diambil dari responden. Adapun hasil analisa data dapat disajikan sebagai berikut :

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan Usia;

Karakteristik responden berdasarkan usia secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-1 di bawah ini :

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
30 – 40	3	7,5 %
41 – 50	9	22,5 %
> 50	28	70 %
Jumlah	40	100 %

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia > 50 tahun sebanyak 28 orang atau sebanyak 70%, usia 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang atau sebanyak 22,5% dan usia 30 – 40 tahun sebanyak 3 orang atau sebanyak 7,5 %.

Berdasarkan jenis Kelamin;

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-2 di bawah ini :

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	27	67,5 %
Perempuan	13	32,5 %
Jumlah	40	100 %

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 27 orang atau sebanyak 67,5%, dan responden perempuan sebanyak 13 orang atau sebanyak 32,5%.

Berdasarkan Pendidikan terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-4 di bawah ini:

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	11	27,5 %
SMA	13	32,5 %
S-1	15	37,5 %
S-2	1	2,5 %
Jumlah	40	100 %

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S-1 yaitu sebanyak 15 orang atau sebanyak 37,5%, responden dengan pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 13 orang atau sebanyak 32,5%, dan responden dengan pendidikan terakhir S-2 sebanyak 1 orang atau sebanyak 2,5%.

Analisis Statistik

Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program *SPSS for Windows version 18*. Pedoman pengujian ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih kecil atau sama dengan 5% maka dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 18* pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel IV-5 dibawah ini :

No Perny	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,825	0,312	Valid
2	0,908	0,312	Valid
3	0,931	0,312	Valid
4	0,675	0,312	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,845	0,312	Valid
2	0,649	0,312	Valid
3	0,793	0,312	Valid
4	0,774	0,312	Valid
5	0,462	0,312	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 18* pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel IV-8 dibawah ini :

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,722	0,312	Valid
2	0,677	0,312	Valid
3	0,643	0,312	Valid
4	0,735	0,312	Valid
5	0,735	0,312	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 18* pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel IV-8 dibawah ini :

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,720	0,312	Valid
2	0,738	0,312	Valid
3	0,739	0,312	Valid
4	0,763	0,312	Valid
5	0,779	0,312	Valid

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Crombach Alpha* yaitu untuk mengetahui apakah alat yang diukur *reliable* (konsisten). Dimana syarat minimal suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$ sebaliknya jika nilai $\alpha < 0,6$ maka suatu instrument dikatakan tidak reliabel.

Variabel	Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemi	0,852	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,763	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,739	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,797	0,6	Reliabel

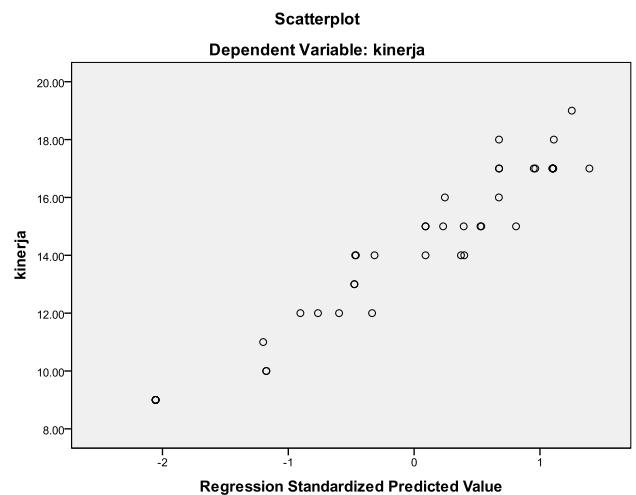
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 atau $\alpha > 0,6$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Berganda Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Variabel	Collinearity	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,411	2,432
Disiplin Kerja	0,338	2,955
Kepuasan Kerja	0,234	4,274

Uji Heteroskedastisitas

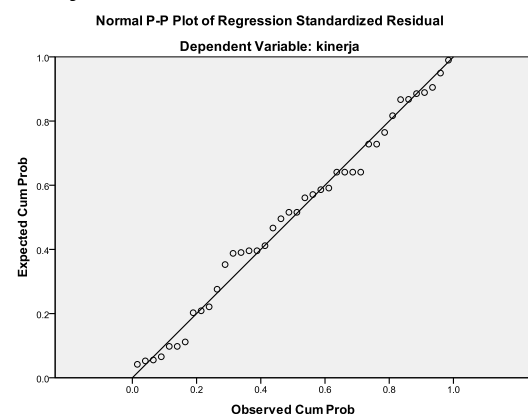


Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, seperti yang dilihat tabel dibawah ini

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.377	.800		-1.721	.094
Gaya Kepemimpinan	.381	.092	.304	4.118	.000
Disiplin Kerja	.764	.086	.722	8.887	.000
Kepuasan Kerja	.018	.107	.016	.163	.871

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji t					
Varia bel	t Hitung	t Tabel	Sig	Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	4,118	2,026	0,000	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	8,887	2,026	0,000	0,05	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,018	2,026	0,871	0,05	Tidak Signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan yang meliputi pemimpin yang berorientasi pada prestasi, pemimpin yang direktif, pemimpin yang partisipatif dan pemimpin yang suportif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.

Diharapkan bahwa Camat Petanahan dan Camat Buluspesantren memiliki indikator-indikator tersebut sehingga gaya kepemimpinannya baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai kecamatan.

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Artinya bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka pegawai kecamatan diharapkan untuk dapat meningkatkan disiplin kerjanya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen. Artinya bahwa minimnya kesempatan mengikuti diklat/pelatihan bagi pegawai kecamatan, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
5. Variabel Disiplin Kerja dengan nilai 0,764 merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen.
6. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,920 atau 92%, artinya bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 92%. Sedangkan sisanya sebesar 8% di pengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Saran

Bagi organisasi

1. Camat Petanahan dan Camat Buluspesantren 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 kinerja pegawai, sehingga pegawai Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen akan bekerja dengan lebih baik dan dapat memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat, dengan didukung gaya kepemimpinan yang baik.
2. Pemerintah Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen hendaknya lebih memperhatikan kedisiplinan pegawai, selain berpedoman pada hasil *faceprint* juga mengecek keberadaan pegawai pada saat jam kerja. Karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pada organisasi, sehingga pegawai Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal.
3. Karena kepuasan kerja pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen rendah, maka diharapkan pemerintah Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen dapat memperbaiki hal-hal yang merupakan indikator kepuasan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga pegawai di Kecamatan Petanahan dan Kecamatan Buluspesantren Kabupaten Kebumen akan bekerja dengan lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya

1. 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 gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa selain dipengaruhi oleh variabel-variabel diatas, kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu sebesar 8%

DAFTAR PUSTAKA

1. Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
2. Azahraty. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No.1 hal 1-11.
3. Dyah, Windy Indryani. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 5 No. 9.
4. Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
5. Irawan, Prasetya, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi.
6. Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
7. Lestari, Sri dan Joko Mariyono, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi*. Multiplier. Vol. 1 No. 2.
8. Mahbub. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja*

- terhadap Kinerja Pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis. Vol 5 No 2.*
9. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
 10. Mathis dan Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
 11. Novriyanti, Rizki Zahara dan Hajan Hidayat. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 5 No 2.
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.
 13. Prawirosentono, Suryadi, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
 14. Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
 15. Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
 16. Sujak, Abi, 1990. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
 17. Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115
 18. Wijaya, Ismed dan Irwansyah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 18. No 2.
 19. Yulk, Gary, A, 2005. *Leadership In Organization, Second Edition*. Prentice Hall International Inc.