

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS DI KPP PRATAMA
KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nama : Puji Setiyono
N.I.M : 115501141
Progam Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA

PROGAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2017

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen. Pemasalahan dalam penelitian ini adalah pekerjaan beberapa pegawai masih ada yang kurang teliti dalam bekerja, kurangnya ide atau saran bila terjadi permasalahan dalam pekerjaan sehingga selalu meminta solusi pada pimpinan, masih banyaknya pemborosan waktu yang digunakan untuk bersantai seperti merokok, mengobrol dengan rekan kerja sehingga hal ini mempengaruhi hasil kinerja yang kurang memuaskan dan menjadi sorotan untuk segera diperbaiki kinerjanya.

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen dengan Jumlah 80 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisiонер, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja*

ABSTRACTION

The purpose of this study was to analyze the Influence Style Leadership, Discipline and Motivation Work To Performance STO civil servants in Kebumen. Pemasalahan in this study is the work of a few employees there are less meticulous in work, the lack of any ideas or suggestions when there is problems in the job so always ask for a solution to the leadership, there are many waste of time used for recreation such as smoking, chatting with colleagues sehingga it affect the results of unsatisfactory performance and spotlight to be remedied performance.

The population in this study were civil servants in STO Kebumen with Number 80. The instrument used in this study was a questionnaire to obtain primary data required. The research method is quantitative analysis, based on data obtained from the respondents' answers on questionnaires, analyzed by statistical multiple linear regression analysis, regression model was tested with classical assumptions in order to qualify and proper to be used to predict the influence of independent variables on the dependent variable. Regression calculation results were tested by t test and F as well as the coefficient of determination.

These results indicate that the variable Leadership Style, Work Discipline and Motivation on civil servants in the performance STO Kebumen, either alone (partial) or together (simultaneously). In this research note that Work Discipline is an independent variable the greatest influence on employee performance compared to the independent variables to another.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Motivation and Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Peningkatan pelayanan kepada publik oleh perusahaan maupun instansi-instansi pemerintah sangat membutuhkan peningkatan kinerja karyawannya secara menyeluruh. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja menurut Veithzal Rivai (2006:309) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Selain kinerja dalam hal ini yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi.

Selain Gaya Kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh Disiplin Kerja. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin

sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Dalam upaya meningkatkan kinerja selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, motivasi terhadap pegawai juga diperlukan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis mengajukan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis ungkapkan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penuilis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranyaberkepentingan dengan masalah ini.

1. Teoritis

Menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam masalah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen sehingga dapat

dipergunakan sebagai bahan referensi ilmu pengetahuan yang khususnya pada sumber daya manusia.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi organisasi, tentang bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

1.5. Batasan Masalah

Guna mempersempit ruang lingkup masalah, maka perlu adanya pembatasan masalah. Untuk itu, penelitian hanya difokuskan pada kondisi kerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Indikator-indikator kinerja yang diukur dalam variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini peneliti mengacu pada Mangkunegara (2006) yaitu:

- 1) Kualitas dari pekerjaan, yaitu mutu hasil pekerjaan dengan mempertimbangkan keakuratan, keahlian, dan dapat dipercaya.
- 2) Kuantitas dari pekerjaan, yaitu jumlah dari pekerjaan yang bermanfaat pada periode waktu sejak penilaian terakhir, dibandingkan dengan standar kerja yang telah dibuat.
- 3) Kerja sama, yaitu sikap pegawai terhadap pekerjaan, terhadap rekan kerja, dan pimpinannya.
- 4) Pengetahuan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat dimana pegawai mengerti mengenai prosedur-prosedur dari pekerjaan dan tujuannya.

- 5) Kehandalan dari pekerjaan, ditandai dengan keakuratan tugas dan pembagian waktu.
- 6) Kehadiran dan ketepatan waktu, yaitu yang berkaitan dengan catatan pegawai dan kemampuan berperilaku dalam peraturan unit kerja.

1.1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan (Northouse, P.G., 2003, p.3). Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A.J., 2001, p.3).

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Adapun indikator dari kepemimpinan menurut Bass dan Solio dalam Fuad Mas'ud (2004) adalah :

- a). Kharisma mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha kerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya menggagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pimpinan sebagai seseorang sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.
- b). Motivasi inspiratif dimana pimpinan menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya.
- c). Stimulasi Intelektual adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide baru.
- d). Individual *Consideration*, pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasihat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konsultan.

1.1.3. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 indikator dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 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.

2.1.4. Motivasi

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Dalam penelitian ini mengacu pada indikator menurut Hasibuan (2003 : 163), menitik beratkan bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan seperti sandang, pangan dan papan.
- b) Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan tentang keselamatan dan perlindungan, tidak hanya fisik tetapi juga mental dan psikologis serta intelektual.
- c) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan tentang rasa cinta serta perasaan memiliki dan diterima dalam suatu kelompok.
- d) Kebutuhan prestise atau penghargaan, yaitu kebutuhan yang tercermin dalam berbagai simbol-simbol status seperti kedudukan, kehormatan, reputasi serta prestasi.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi diri sehingga menjadi kemampuan yang nyata.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen, Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen Adalah Variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel Independen adalah:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)
3. Motivasi (X3)

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel Dependen adalah Variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.2 Implikasi Manajerial

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen, yang artinya Gaya Kepemimpinan yang meliputi Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, *Individual Consideration*, terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen, yang artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen. Hasil ini sesuai dengan hasil pada Penelitian Febria Kurniadi Fajra pada tahun 2011, dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen yang meliputi Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas Pekerjaan, Kompensasi, Lokasi tempat kerja dan Konservasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen, yang artinya semakin baik Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen. Hasil ini sesuai dengan hasil Penelitian Ristiyana Cahya (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Di Bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta).

4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise atau penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen, yang artinya semakin baik Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen. Hasil ini sesuai dengan hasil pada Penelitian Febria Kurniadi Fajra pada tahun 2011, dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji analisis regresi linear berganda, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

2. Disiplin Kerja terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.
3. Motivasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.
5. Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan atau berpengaruh dengan nilai *Unstandardized Coefficients* (B) 0,497 terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen.

5.2 Saran

Sesuai dengan manfaat penelitian yang dilakukan yaitu manfaat teoritis maupun praktis, peneliti memberikan saran yang didasarkan atas hasil penelitian yang nantinya bisa digunakan sebagai masukan, yang perlu dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih kepada memrangkul semua pegawai sehingga pegawai merasa dihargai setiap pendapat dan hasil kerjanya, sehingga bisa menimbulkan perasaan loyalitas terhadap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.
2. Diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan dengan memberikan hukuman seperti denda terhadap pegawai yang terlambat atau membersihkan ruangan tertentu sehingga memberikan efek jera, yang akan berimbas terhadap kinerja yang baik dan juga lebih bisa berandil terhadap organisasi melalui hasil kerja yang baik.
3. Diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai tidak hanya dari segi kepentingan individu tapi juga dari segi sosial dan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat mendorong setiap pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dubrin, A.J., 2001. *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill*, Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

- Ghozali, Imam. 2008. *Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, T Tani. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hadi, Sutrisno. 2004, *Metodologi Riset* Jilid II, Andi Offset, Yogyakarta.
- Heidjiracnman dan H. Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A., A., P., 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Northouse, P.G, 2003. *Leadership: Theory and Practice*, Third Edition. New Delhi: Response Book.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, S. 2003. *Structural Equation Modeling: Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Shedarmayanti. 2009. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV. Mandar Maju

- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, cetakan pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, S.P., 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara Indonesia. Jakarta.
- Supranto J, 2001, *Statistika Teori dan Aplikasi I dan II*, Erlangga, Jakarta.
- Suliyanto. 2005, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soedjono. 2002. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 7 no 1*.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi (ed.5)*. CV. Alfabeta. Surya Darma. Bandung.
- Suharsini, Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Cetakan Ke-21. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Triguno. 2007. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Ed.6. PT. Golden Terayon Press. Jakarta.

KUESIONER

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS di KPP Pratama Kabupaten Kebumen

Identitas Responden

1. No. Kuisisioner :(diisi peneliti)
2. Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 41-50 tahun ☐ >50 tahun
3. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMA ☐ D1
☐ D3 ☐ S1 ☐ S2
4. Lama Bekerja : ☐ <1 tahun ☐ 1-10 tahun ☐ 11-20 tahun
☐ 21-30 tahun ☐ >30 tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ laki-laki ☐ perempuan

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban untuk pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda silang (X) pada alternative jawaban yang sudah tersedia sesuai kondisi dan keadaan yang sebenarnya. Alternative jawaban (SS = Sangat Setuju), (S= Setuju), (TS= Tidak Setuju), (STS= Sangat Tidak Setuju).

1. Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Altrnatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pimpinan saya mampu mempengaruhi bawahan				
2.	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya.				
3.	Pimpinan saya selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang berikan				
4	Pimpinan saya memberikan penilaian terhadap aktivitas kerja pegawai				

2. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Alternative jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu datang tepat waktu				
2.	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.				
3.	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.				
4.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya.				
5.	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan.				

3. Motivasi

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.				
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.				
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.				
4	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.				
5	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.				

4. Kinerja

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Standar kualitas kerja saya melebihi standar yang telah ditetapkan.				
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang diinginkan.				
3	Saya selalu bekerja sama dengan rekan sekerja				
4	Saya paham terhadap pekerjaan yang menjadi tugas saya dan mampu melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab.				
5	Saya mampu bekerja sendiri tanpa adanya ketergantungan orang lain.				
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku				

Correlations X1

		Correlations				
		GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	TOTAL X1
GK 1	Pearson Correlation	1	,000	,042	,070	,385**
	Sig. (2-tailed)		1,000	,709	,537	,000
	N	80	80	80	80	80
GK 2	Pearson Correlation	,000	1	,638**	,346**	,738**
	Sig. (2-tailed)	1,000		,000	,002	,000
	N	80	80	80	80	80
GK 3	Pearson Correlation	,042	,638**	1	,529**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,709	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80
GK 4	Pearson Correlation	,070	,346**	,529**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,537	,002	,000		,000
	N	80	80	80	80	80
TOTAL X1	Pearson Correlation	,385**	,738**	,845**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation X2

		Correlations					
		DK1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	TOTAL X2
DK1	Pearson Correlation	1	,656**	,809**	,836**	,533**	,867**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
DK 2	Pearson Correlation	,656**	1	,837**	,806**	,602**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
DK 3	Pearson Correlation	,809**	,837**	1	,968**	,695**	,968**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
DK 4	Pearson Correlation	,836**	,806**	,968**	1	,668**	,962**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
DK 5	Pearson Correlation	,533**	,602**	,695**	,668**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL X2	Pearson Correlation	,867**	,875**	,968**	,962**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80

Correlation X3

		Correlations					
		MOTIVA SI 1	MOTIVA SI 2	MOTIVA SI 3	MOTIVA SI 4	MOTIVA SI 5	TOTAL X3
MOTIVA SI 1	Pearson Correlation	1	,145	,109	,415**	,024	,547**
	Sig. (2-tailed)		,199	,335	,000	,835	,000
	N	80	80	80	80	80	80
MOTIVA SI 2	Pearson Correlation	,145	1	,515**	,250*	,297**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,199		,000	,026	,008	,000
	N	80	80	80	80	80	80
MOTIVA SI 3	Pearson Correlation	,109	,515**	1	,274*	,601**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,335	,000		,014	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80
MOTIVA SI 4	Pearson Correlation	,415**	,250*	,274*	1	,139	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,014		,220	,000
	N	80	80	80	80	80	80

MOTIVA	Pearson	,024	,297**	,601**	,139	1	,581**
SI 5	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,835	,008	,000	,220		,000
	N	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson	,547**	,694**	,751**	,665**	,581**	1
X3	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80

Correlations Y

		Correlations						
		KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	KINERJA 5	KINERJA 6	TOTAL Y
KINERJA	Pearson	1	,253*	,401**	-,021	-,003	,358**	,567**
1	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,023	,000	,855	,978	,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson	,253*	1	,448**	-,069	,045	,454**	,600**
2	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,023		,000	,546	,689	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson	,401**	,448**	1	,120	,133	,951**	,854**
3	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,291	,239	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson	-,021	-,069	,120	1	,052	,060	,342**
4	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,855	,546	,291		,648	,598	,002
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson	-,003	,045	,133	,052	1	,150	,362**
5	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,978	,689	,239	,648		,183	,001
	N	80	80	80	80	80	80	80
KINERJA	Pearson	,358**	,454**	,951**	,060	,150	1	,830**
6	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,598	,183		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL Y	Pearson	,567**	,600**	,854**	,342**	,362**	,830**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,001	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability X1
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,612	4

Reliability X2
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	5

Reliability X3
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	5

Reliability Y
Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	6

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,559	,542	1,23305

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,637	3	48,879	32,149	,000 ^b
	Residual	115,550	76	1,520		
	Total	262,188	79			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,788	2,035		1,862	,067		
	TOTAL X1	,224	,098	,177	2,272	,026	,958	1,044
	TOTAL X2	,497	,080	,541	6,231	,000	,769	1,301
	TOTAL X3	,314	,097	,283	3,217	,002	,748	1,337

Charts

