

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Agus Eko Hariyanto

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung

Abstrak

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugas dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, dengan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi bawahan serta menciptakan disiplin kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan; (2) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan; (3) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung dengan seluruh pegawainya dijadikan sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk menggali persepsi responden tentang variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (2) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (4) Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (5) Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Kata kunci : gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, disiplin kerja dan kinerja.

Abstract

Organizations that are successful in achieving goals and being able to fulfill their social responsibilities will depend largely on their leaders. If the leader is able to perform the task properly, it is very possible that the organization will achieve the goals and objectives that have been determined. In addition, with good leadership can increase the motivation of subordinates and create high work discipline and ultimately can improve the performance of employees.

This study aims to: (1) know the influence of leadership style on employee performance; (2) to know the effect of motivation on employee performance; (3) to know the effect of work discipline on employee performance.

The object of this research is Satuan Pamong Praja Police Unit of Tulungagung Regency with all employees as respondents. Data collection using questionnaires to explore respondents' perceptions about the variables studied were leadership, motivation, work discipline and employee performance.

The results showed: (1) Leadership democratic style significantly partially to the performance variable of personnel of Satuan Pamong Praja Kabupaten Tulungagung; (2) Motivation has significant effect partially to performance variable of officer of Satuan Pamong Praja Police Unit of Tulungagung Regency; (3) Work discipline has a significant effect partially on the performance variable of the staff of Satuan Pamong Praja Police Unit of Tulungagung Regency; (4) Leadership democratic style, motivation and work discipline have significant influence simultaneously to performance variable of officer of Satuan Pamong Praja Police Unit of Tulungagung Regency; (5) The leadership democratic style has the most dominant influence on the performance variable of personnel of Satuan Pamong Praja Police Unit of Tulungagung Regency.

Keywords: leadership democratic style, motivation, work discipline and performance.

Latar Belakang Teoritis

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut penelitian Siagian (2010) menyatakan organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, dan terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki di mana selalu terdapat hubungan seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugas dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu unsur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggungjawab kepada Bupati Tulungagung melalui Sekretaris Daerah.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan Satpol PP Kabupaten Tulungagung dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2012). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan

bawahan telah menerimanya.

Gaya kepemimpinan demokratis banyak dinilai merupakan gaya kepemimpinan yang paling ampuh untuk membawa kesuksesan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini dinilai dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2013). Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2011) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu untuk.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung”**.

Kinerja karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sebagai produk dari kegiatan

organisasi dan manajemen, kinerja organisasi selain dipengaruhi oleh faktor-faktor input juga sangat dipengaruhi oleh proses-proses administrasi dan manajemen yang berlangsung.

Menurut (Dwiyanto, 2013) ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu sebagai berikut:

- Produktivitas
- Kualitas Layanan
- Responsivitas
- Responsibilitas
- Akuntabilitas
- Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2012), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
2. Tipe pemimpin yang militeristik
3. Tipe pemimpin yang paternalistik
4. Tipe pemimpin yang kharismatik
5. Tipe pemimpin yang demokratik

Motivasi

Menurut Malthis (2011) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2010).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Adapun motivasi yang diberikan oleh pemimpin itu pada umumnya bermaksud untuk:

1. Meningkatkan asosiasi dan integrasi kelompok serta menjamin keterpaduan.
2. Menjamin efektivitas dan efisiensi kerja

semua anggota kelompok.

3. Meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab sosial semua anggota.
4. Meningkatkan produktivitas semua sektor dan anggota kelompok.
5. Menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap anggota kelompok. Dan memberikan kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.

Disiplin Kerja

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, 2010).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Metode Penelitian

Jenis/Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja dengan variable terikat kinerja karyawan pada Satpol PP Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dan bersifat non eksperimental.

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Satpol PP Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 49 orang.

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 49 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Satpol PP Kabupaten Tulungagung.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer

Data primer yang ada dalam penelitian ini

merupakan data kuesioner. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a) Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b) Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c) Skor 3 diberikan untuk jawaban netral
- d) Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e) Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Dalam penelitian ini analisa yang dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif, koefisien determinasi (R^2), uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi regresi (uji normalitas, uji heteroskedastitas/homokedastitas, uji auto korelasi, uji multikolineritas), analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan melalui perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS bersi 13.00. Hasil yang diperoleh dari pengujian dimaksud disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Bebas

Variabel Kepemimpinan demokratis (X_1)

No	Item	R	Sig	Ket.
1	X1.1	0,307	0,032	Valid
2	X1.2	0,341	0,016	Valid
3	X1.3	0,315	0,028	Valid
4	X1.4	0,427	0,002	Valid
5	X1.5	0,327	0,022	Valid
6	X1.6	0,462	0,001	Valid
7	X1.7	0,377	0,008	Valid
8	X1.8	0,478	0,001	Valid
9	X1.9	0,484	0,000	Valid
10	X1.10	0,510	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Variabel Motivasi kerja (X_2)

No	Item	R	Sig	Ket.
1	X2.1	0,539	0,000	Valid
2	X2.2	0,337	0,018	Valid

3	X2.3	0,373	0,008	Valid
4	X2.4	0,598	0,000	Valid
5	X2.5	0,375	0,008	Valid
6	X2.6	0,357	0,012	Valid
7	X2.7	0,289	0,044	Valid
8	X2.8	0,329	0,021	Valid
9	X2.9	0,388	0,006	Valid
10	X2.10	0,380	0,007	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Variabel Disiplin kerja (X_3)

No	Item	R	Sig	Ket.
1	X3.1	0,777	0,000	Valid
2	X3.2	0,810	0,000	Valid
3	X3.3	0,729	0,000	Valid
4	X3.4	0,840	0,000	Valid
5	X3.5	0,790	0,000	Valid
6	X3.6	0,488	0,000	Valid
7	X3.7	0,560	0,000	Valid
8	X3.8	0,299	0,037	Valid
9	X3.9	0,431	0,002	Valid
10	X3.10	0,637	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Hasil Uji Validitas Variabel Terikat

Variabel Kinerja (Y)

No	Item	R	Sig	Ket.
1	Y1	0,454	0,001	Valid
2	Y2	0,408	0,004	Valid
3	Y3	0,359	0,011	Valid
4	Y4	0,488	0,000	Valid
5	Y5	0,394	0,005	Valid
6	Y6	0,335	0,019	Valid
7	Y7	0,330	0,021	Valid
8	Y8	0,470	0,001	Valid
9	Y9	0,341	0,016	Valid
10	Y10	0,399	0,005	Valid
11	Y11	0,294	0,040	Valid
12	Y12	0,437	0,002	Valid

Sumber : Data primer yang diolah.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai korelasi di atas 0,3.dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid/sahih, sehingga dapat dilakukan uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas Data

Suatu kuesioner dikatakan handal atau dapat dipercaya (reliabel) bila konsisten atau stabil. Suatu konstruk atau variabel

dikatakan reliable apabila memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.60.

Sebagaimana dalam pengujian validitas, pengujian reliabilitas dilakukan melalui perhitungan statistik dengan bantuan program SPSS versi 13.00. Hasil yang diperoleh dari pengujian dimaksud disajikan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan demokratis	0,6561	Reliabel / Reliabilitas tinggi
2	Motivasi kerj	0,6511	Reliabel / Reliabilitas tinggi
3	Disiplin kerja	0,7492	Reliabel / Reliabilitas tinggi
4.	Kinerja	0,6655	Reliabel / Reliabilitas tinggi

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari masing-masing variabel memiliki nilai alpha cronbach melebihi 0.6 dapat dikatakan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

Uji Asumsi Regresi

Uji Normalitas

Hasil Deskripsi Uji Normalitas

		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin	Kinerja
N		49	49	49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.7551	39.6735	45.2653	51.8571
	Std. Deviation	2.03645	1.97260	3.14759	2.76867
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.149	.327	.194
	Positive	.155	.149	.230	.117
	Negative	-.110	-.101	-.327	-.194
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084	1.040	2.289	1.358
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191	.230	.000	.050

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Variabel kepemimpinan demokratis : Asym Sig 0,191 > 0,05, artinya data terdistribusi normal
- Variabel motivasi : Asym Sig 0,230 > 0,05, artinya data terdistribusi normal
- Variabel disiplin kerja : Asym Sig 0,000 < 0,05, artinya data tidak terdistribusi normal
- Variabel kinerja : Asym Sig 0,050 = 0,05, artinya data terdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi atau ada hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.588	5.639		-.282	.780		
	Kepemimpinan	.318	.120	.234	2.642	.011	.821	1.218
	Motivasi	.536	.123	.382	4.377	.000	.845	1.184
	Disiplin	.425	.081	.483	5.231	.000	.756	1.323

^a. Dependent Variable: Kinerja

- Variabel Kepemimpinan demokratis : t hitung = 2,642, sig. = 0,011 > 0,05 memenuhi uji homoskedastisitas
- Variabel Motivasi kerja : t hitung = 4,377, sig. = 0,000 > 0,05 memenuhi uji homoskedastisitas
- Variabel Disiplin kerja : t hitung = 5,231, sig. = 0,000 < 0,05 tidak memenuhi uji homoskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka dilakukan uji homoskedastisitas. Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas / Homoskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.862	3.163		2.802	.007		
	Kepemimpinan	.037	.067	.077	.544	.589	.821	1.218
	Motivasi	-.070	.069	-.143	-1.023	.312	.845	1.184
	Disiplin	-.142	.046	-.463	-3.129	.003	.756	1.323

^a. Dependent Variable: absolut residu

- Variabel Kepemimpinan demokratis : t hitung = 0,544, sig. = 0,589 > 0,05 memenuhi uji homoskedastisitas
- Variabel Motivasi kerja : t hitung = -1,023, sig. = 0,312 > 0,05 memenuhi uji homoskedastisitas
- Variabel Disiplin kerja : t hitung = -3,129, sig. = 0,003 < 0,05 tidak memenuhi uji

homosedastisitas atau terjadi heterosedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil sebagai berikut:

DL = 1,4136
 DU = 1,6723
 4-DU = 2,3277
 DW = 2,088 diantara 1,6257 < DW < 2,3277, tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.506 ^a	.256	.206	.86297	2.088

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

b. Dependent Variable: absolut residu

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik yang telah memenuhi syarat maka dapat dilakukan analisis regresi berganda. Dari hasil pengolahan SPSS didapat hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	T hitung	Sig.	VIF
(Constant)	-1,588		-0,282	0,780	
Kepemimpinan Demokrasi	0,318	0,234	2,642	0,011	1,218
Motivasi kerja	0,536	0,382	4,377	0,000	1,184
Disiplin kerja	0,425	0,483	5,231	0,000	1,323
R ²	0,711				
R	0,843				
F-hitung	36,819				
Sig. F	0,000				
Alpha (α)	5% (0,05)				

Dengan melihat hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel terikat = kinerja di peroleh persamaan regresi sebagai berikut, kinerja = -1,588 + 0,318 kepemimpinan demokratis + 0,536 motivasi kerja + 0,425 disiplin kerja serta didapatkan koefisien determinasi (R²) = 0,711 artinya ketiga variabel bebas mempunyai kontribusi sebesar 71,1% terhadap perubahan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis.

1. Persamaan Regresi

Dari hasil penelitian dimaksud dapat kita bahas dengan penjabaran sebagai berikut:

Y = -1.588 + 0.318 X1 + 0.536 X2 + 0.425 X3

- a. Constant = -1.588
- b. Kepemimpinan (X1) = 0.318
- c. Motivasi (X2) = 0.536
- d. Disiplin (X3) = 0.425

2. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.843 yaitu mendekati 1. Koefisien determinasi simultan (R²) adalah sebesar 71,1% artinya bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yang meliputi : kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti.

**Kontribusi Variabel Gaya
Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Unstandarized Coefficient (B)	Partial	Sig t
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,318	0,234	0,011
Motivasi	0,536	0,382	0,000
Disiplin Kerja	0,425	0,483	0,000

Pembahasan

Uji F (Bersama-sama)

F hitung 36,819 dengan nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu $0.000 < 0.05$, Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Uji t (Parsial)

Dari hasil uji t didapat hasil sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan demokratis dengan t hitung = 2,642 dan sig. t = $0,011 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.
- b. Variabel motivasi dengan t hitung = 4,377 dan sig. t = $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.
- c. Variabel disiplin kerja dengan t hitung = 5,231 dan sig. t = $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Kesimpulan Dan Rekomendasi

Kesimpulan

Dari temuan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis menetapkan beberapa hal terkait dengan kesimpulan di penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel

kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

- 2) Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.
- 4) Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.
- 5) Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana telah disebutkan di atas, maka dapatlah diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Dengan adanya pengaruh yang cukup besar antara faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung, maka bilamana Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung berkeinginan meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dapat memperhatikan ketiga faktor tersebut.
- 2) Untuk penelitian yang akan datang, disarankan agar dapat mencari maupun menambah perbendaharaan variabel bebas lainnya yang mempunyai peluang kemungkinan untuk diduga memiliki hubungan maupun pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan memilih lokasi/obyek penelitian yang berbeda pula.

Daftar Pustaka

Dwiyanto, Agus. 2013. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Hakim, Abdul. 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi*

- Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2.*
Hal: 165-180.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2011,
“Manajemen Sumberdaya Manusia,”
Buku 1, Salemba Empat Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi*,
Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan.* PT
RAJAGRAFINDO PERSADA.
Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter.
2010. *Manajemen.* PT INDEKS
Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan
Pada Hubungan Antara Gaya
Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan
Perusahaan Bisnis. Empirika.* Vol 15. No
2. Hal: 116-138.
- Siagian, Sondang P, 2012, *Kiat Meningkatkan
Produktivitas Kerja*, PT. RINEKA
CIPTA, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2010, “Filsafat
Administrasi, Gunung Agung,
Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2011. *Pengaruh
Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi
Radiologi RSUP Dokter Kariadi
Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal:*
181-198.