

## **Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Erhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk)**

**Mohammad Ali Roziki, Edy Swasono**

Magister Manajemen, Progam Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

Email: ali.roziki59@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of leadership style and job satisfaction on employee performance at the DPRD Secretariat of Nganjuk Regency. The population of this study were all employees, amounting to 75 people and data collection with saturated sampling. The analysis technique used is quantitative analysis techniques with multiple linear regression methods. The results showed that there was a significant influence of leadership style and job satisfaction simultaneously on employee performance; there is no influence of leadership style on employee performance; and there is an effect of job satisfaction on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 75 orang dan pengambilan data dengan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai; tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

### **Latar Belakang Teoritis**

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang (UU) Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah mengubah sistem Pemerintahan di daerah dengan penguatan sistem desentralisasi (Otonomi Daerah). Dengan berlakunya UU tersebut, maka segala urusan pemerintah daerah secara mandiri dilaksanakan oleh pemerintah daerah termasuk didalamnya pengelolaan kepegawaian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai pemerintahan secara nyata dan luas.

Sebagai daerah otonom, pemerintahan Kabupaten Nganjuk harus menjalankan amanat tersebut. Guna menjalankan roda pemerintahan yang baik, Pemerintah Kabupaten Nganjuk memerlukan kinerja aparatur pemerintahan yang berdedikasi tinggi dan memiliki disiplin tinggi serta kinerja yang baik.

Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Nganjuk yang

memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, menyelenggarakan administrasi keuangan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD. Secara implisit dituntut untuk meningkatkan kinerja Sekretaris DPRD dan jajarannya sehingga tercipta peningkatan kualitas pelayanan. Peningkatan kualitas peran dan fungsi Sekretaris DPRD beserta jajarannya sebagai mediator maupun fasilitator akan sangat mendukung optimalisasi efektifitas dan efisiensi peran dan fungsi DPRD Kabupaten Nganjuk dalam rangka implementasi Tugas Pokok dan Fungsi DPRD yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan.

Pada sebuah organisasi, seorang pimpinan maupun bawahan dalam pola tugas sesuai dengan tanggungjawab masing-masing merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya. Kinerja pegawai sangat besar dalam menentukan perkembangan

organisasi, karena setiap tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi

Kinerja berasal dari terjemahan *performance*, berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja. Mangkunegara, (2016), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) untuk menilai kinerja adalah dengan mengacu pada 6 (enam) indikator yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, Waktu, kerjasama, penekanan biaya dan pengawasan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Sedangkan perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Edison (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pentingnya gaya kepemimpinan yang khas pada Sekretariat DPRD sebagai Organisasi Perangkat Daerah. Hal ini karena Sekretariat DPRD secara tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada DPRD (Legislatif) dan secara kelembagaan, administratif harus bertanggungjawab kepada Bupati (Eksekutif). Ada kemungkinan kebijakan yang dijalankan oleh eksekutif dan legislatif berseberangan, sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai, agar kendali organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat terlaksana dengan baik.

Pentingnya peran seorang pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya. Sehingga seorang pemimpin dituntut untuk mampu menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan

pegawainya sebagaimana dikemukakan Hantula (2015).

Sutrisno (2017) menyebutkan bahwa istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, tetapi tingkat kepuasan setiap individu pasti memiliki tingkatan yang berbeda-beda.

Sekretaris DPRD selaku pimpinan organisasi, harus mampu menciptakan perasaan puas terhadap bawahannya. Kepuasan kerja pegawai akan mempengaruhi moral kerja dengan wujud dedikasikan kecintaan dan kedisiplinan pegawai menjadi meningkat. Apabila suatu pekerjaan dianggap menyenangkan oleh para pegawainya, ada beberapa kemungkinan yang dapat terjadi dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Sekretariat DPRD

Ada lima dimensi pekerjaan yang paling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Afandi, (2018) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan sekerja. Apabila kelima dimensi tersebut dapat terpenuhi maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

Mengacu kepada perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk.
2. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk.
3. Menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk.

### **Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis.
  - a. Menambah bukti empirik pengujian langsung dan tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
  - b. Menambah bukti empirik pengujian langsung dan tidak langsung pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

- c. Menambah bukti empirik pengujian langsung dan tidak langsung pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, informasi dan sumbangan pemikiran bagi instansi pemerintahan dalam pengemangan sumber daya manusia khususnya pengelolaan dan peningkatan kinerja pegawai

**Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017).

Sedangkan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain adalah gaya kepemimpinan (Kartono 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. (Thoha, 2015).

Menurut Kartono (2016), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

**Kepuasan Kerja**

Wibowo (2016), mendefisikan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

Sedangkan Robbins (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang

diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka (Afandi, 2018) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Gaji dan upah.
3. Promosi pekerjaan.
4. Supervisi / Pengawas
5. Rekan kerja.

**Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2016), mendefinisikan Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Afandi (2018), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kasmir (2016), meyebutkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Kerja sama antar pegawai
5. Penekanan biaya
6. Pengawasan

**Kerangka Konsep/Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini adalah:



### Hipotesa

Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- H1. Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Metodologi Penelitian

#### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Sedangkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear.

#### Populasi, Sampel dan Sampling

Menurut Sugiono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Gulo W (2010) menyebutkan bahwa sampel sering juga disebut contoh, yaitu himpunan bagian (subset) dari suatu populasi.

Sampling adalah pengambilan sampel dari suatu populasi Gulo W (2010), Cara yang ditempuh untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan random sampling. Random sampling adalah setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk sebanyak 75 orang yang terdiri dari 25 Pegawai PNS dan 50 Pegawai Non PNS. Cara pengampilan sampel dilakukan dengan metode sensus atau sampling jenuh, yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel dengan alasan karena jumlah populasi dibawah 100 orang

#### Data Penelitian

#### 1. Sumber Data

##### a. Data Primer

sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk yang sebanyak 75 orang.

##### b. Data Sekunder

Dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

#### 2. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Angket atau Kuisisioner

Metode angket atau kuesioner telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dan menjawabnya sesuai dengan keadaannya dirinya. Penskoran instrumen dibuat dengan menggunakan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban.

##### b. Dokumentasi

#### Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja)
2. Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

#### Uji Validitas Reabilitas

Uji validitas adalah ketepatan yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kebenaran suatu instrument (Arikunto, 2016). Dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dikatakan handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (Ghozali, 2015). Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai cronbach Alpha  $> 0,6$  (Algifari, 2015).

#### Uji Prasarat/Asumsi

Menurut Hasan (2016), dalam penggunaan regresi, terdapat beberapa asumsi dasar atau juga dikenal sebagai asumsi klasik. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2015).

2. Uji Multikolinieritas  
Menurut Ghozali (2015) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance value masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 dan tolerance value diatas > 0,1 maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Ghozali, 2015).
4. Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Untuk panduan penilaian  $du < d < 4-du$

#### Metode Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda  
Untuk membuktikan hipotesis penelitian tersebut digunakan analisis regresi linier berganda dengan model rumus sebagai berikut :  
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
  
Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1$ - $\beta_2$  : Koefisien regresi  
 X1 : Gaya Kepemimpinan  
 X2 : Kepuasan Kerja  
 $\epsilon$  : Residual

2. Uji F  
Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F. Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. (Hadi S, 2004). Pengambilan keputusan untuk Uji F adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
3. Uji T  
Uji t (t-test) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengansumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, (Sugiyono 2016).  
Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang digunakan adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan jika  $Sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
4. Uji  $R^2$   
Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dalam hal nilai koefisien determinasi sama dengan satu berarti ragam naik turunnya Y seluruhnya disebabkan oleh X. Dengan demikian, bila nilai X diketahui, nilai Y dapat diramalkan secara sempurna. (Sugiarto, 2006).

#### Hasil Dan Pembahasan

##### Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat DPRD merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Nganjuk yang dipimpin oleh Sekretaris DPRD dan mempunyai tugas pelayanan terhadap DPRD Kabupaten Nganjuk.

Sekretariat DPRD Nganjuk menerapkan struktur organisasi dengan type A yang terdiri dari 4 (empat) Kepala Bagian dan masing masing Bagian membawahi 2 (dua) Sub Bagian.

Jumlah Pegawai di Sekretariat DPRD Nganjuk sebanyak 75 orang Pegawai dengan komposisi 25 PNS dan 50 Orang Non PNS.

Kantor Sekretariat DPRD Nganjuk beralamat di Jl. Gatot Subroto no. 112 Nganjuk

**Hasil Analisis**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dari perhitungan dengan menggunakan Software IBM SPSS versi 25. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sehingga semua butir pernyataan dikatakan valid, seperti tabel di bawah ini:

TABEL IV.1 HASIL UJI VALIDITAS			
NO ITEM	R <sub>HITUNG</sub>	R <sub>TABEL</sub>	KET
<b>GAYA KEPEMIMPINAN</b>			
X <sub>1.1</sub>	0,823	0,2387	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,884	0,2387	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,892	0,2387	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,800	0,2387	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,790	0,2387	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,844	0,2387	Valid
<b>KEPUASAN KERJA</b>			
X <sub>2.1</sub>	0,794	0,2387	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,773	0,2387	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,788	0,2387	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,781	0,2387	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,654	0,2387	Valid
<b>KINERJA PEGAWAI</b>			
Y.1	0,799	0,2387	Valid
Y.2	0,707	0,2387	Valid
Y.3	0,717	0,2387	Valid
Y.4	0,614	0,2387	Valid
Y.5	0,754	0,2387	Valid
Y.6	0,678	0,2387	Valid

Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Cronbach's Alpha	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,915	0,60	Realibel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,803	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,798	0,60	Realibel

Tabel IV.2 menunjukkan nilai Alpha Cronbach dari semua variabel penelitian lebih besar dari nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel

**2. Uji Prasarat/Asumsi**

**a. Uji Normalitas**

Tabel IV.3 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85230220
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.069
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Dari data uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diatas, diperoleh nilai Asymp.Sig sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonalnya. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

**b. Uji Multikolinieritas**

Tabel IV.4 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.013	2.132		7.043	.000		
	Gaya kepemimpinan	-.021	.064	-.036	-.332	.741	.903	1.107
	kepuasan Kerja	.513	.102	.551	5.025	.000	.903	1.107

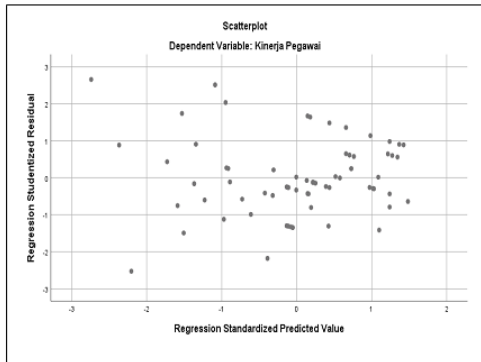
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai tolerance 0,903 lebih besar 0,10 dan nilai VIF 1,107 lebih kecil 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas data.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar IV.1  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel



Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Dari gambar IV.1 di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Pola titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0,
- 2) Titik-titik tidak menggumpal hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas variabel.

**d. Uji Autokorelasi**

Tabel IV.5 Hasil Uji Autokorelasi Variabel

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.541 <sup>a</sup>	.293	.271	2.89585	1.886

a. Predictors: (Constant), kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji asumsi autokorelasi pada tabel IV.5 terlihat nilai DW sebesar 1,886, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan nilai signifikansi 5 %, sampel (n) 68 dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel DW akan didapat nilai sebagai berikut:

Critical Values for the Durbin-Watson Test: 5% Significance Level				
T=6 to 100, K=2 to 21 (K <= T-4)				
K includes intercept				
T	K	dL	dU	
67.	20.	0.96894	2.34868	
67.	21.	0.93402	2.39503	
68.	2.	1.57706	1.63665	
68.	3.	1.54701	1.66784	
68.	4.	1.51642	1.70011	
68.	5.	1.48531	1.73345	

sehingga nilai DW 1,886 lebih besar dari batas dU dan kurang dari  $(4-dU) = 4 - 1.637 = 2.363$  atau dapat ditulis  $1.637 < 1.886 < 2.363$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative pada data diatas.

**3. Analisis Data**

**a. analisis linier berganda**

Tabel IV.6 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,013	2,132		7,043	0,000
	Gaya Kepemimpinan	-0,021	0,064	-0,036	-0,332	0,741
	Kepuasan Kerja	0,513	0,102	0,551	5,025	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 25.00

Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 15,013 + (-0,021) X_1 + 0,513 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) a = Konstanta sebesar 15,013 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dianggap konstan maka Kinerja Pegawai menjadi positif
- 2) β<sub>1</sub> = - 0,021, koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar - 0,021 yang berarti apabila Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) konstan, maka dengan peningkatan pengaruh Gaya Kepemimpinan mengakibatkan Kinerja Pegawai menjadi menurun.
- 3) β<sub>2</sub> = 0,513, koefisien regresi Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,513 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) konstan, maka dengan adanya peningkatan Kepuasan Kerja

mengakibatkan Kinerja Pegawai meningkat.

**a. Uji F**

Tabel IV.7 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,781	2	112,890	13,462	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545,087	65	8,386		
	Total	770,868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel IV.7 terlihat nilai F sebesar 13,462, nilai ini dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan df pembilang  $k-1 = (2-1) = 1$  dan df penyebut  $n-k-1 (68-2-1) = 65$ , sehingga bila dilihat di  $F_{tabel}$  berikut:

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93

Didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,99. Angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  (13,462) lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  (3,99) sehingga secara bersama sama variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.” terbukti kebenarannya

**b. Uji T**

Tabel IV.8 Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,013	2,132		7,043	0,000
	Gaya Kepemimpinan	-0,021	0,064	-0,036	-0,332	0,741
	Kepuasan Kerja	0,513	0,102	0,551	5,025	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.8 terlihat nilai t gaya kepemimpinan sebesar -0,332 dan sig sebesar 0,741. Sedangkan nilai t kepuasan kerja sebesar 5,025 dan sig sebesar 0,000. nilai ini dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05/2 = 0,25$ ) dan nilai t tabel pada kolom  $n-k-1 (68-2-1) = 65$ , sehingga bila dilihat di  $t_{tabel}$  berikut:

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025
		0.50	0.20	0.10	0.050
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	

Aturan penilaian adalah terdapat pengaruh positif bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan jika Sig. < 0,05

Sehingga dari data diatas didapatkan hasil:

- 1). Variabel gaya kepemimpinan  
 Nilai  $-0,032 > -1,997$  (nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ ) dan Signifikansi t sebesar  $0,741 > 0,05$   
 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk. Hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” tidak terbukti kebenarannya.
- 2). Variabel kepuasan kerja  
 Nilai  $5,025 < 1,997$  (nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) dan signifikansi t sebesar  $0,00 < 0,05$   
 Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk. Hasil analisis ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya.



## f. Uji R<sup>2</sup>

Tabel IV.9 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 <sup>a</sup>	0,293	0,271	2,896
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25.

Untuk melihat seberapa besar hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, kita namdingkan nilai R dengan tabel interpretasi nilai koefisien berikut

Interpretasi terhadap Nilai Koefisien Korelasi	
Nilai r (positif/negatif)	Interpretasi
0,01 – 0,30	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi lemah
0,31 – 0,70	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi sedang/cukup
0,71 – 0,99	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi kuat
1	Antara variabel X dan Y terdapat korelasi sempurna

Sumber: Ellifson, et al (1990)

Sehingga diperoleh kesimpulan:

- 1) R sebesar 0,541 menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel bebas dengan variabel terikat (kinerja pegawai)
- 2) Kontribusi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat sebesar 29,3 %
- 3) 70,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian

## Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, merupakan variabel yang dapat mendorong meningkatnya kinerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk dengan koefisiennya determinasi atau besaran pengaruh yang diberikan sebesar 29,3%.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak akan berpengaruh positif pada suatu organisasi jika ada faktor eksternal yang mengintervensi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

pimpinan organisasi. Sebab meningkatnya kinerja pegawai yang terjadi tidak secara langsung berasal dari gaya kepemimpinan yang diterapkan tetapi timbul karena faktor lain

3. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja pegawai yang dapat dilihat sebagai adanya imbal balik yang didapatkan atas suatu pekerjaan dan adanya pengaruh positif dari atasan serta keakraban sesama pegawai, akan memunculkan kinerja yang baik pada pegawai.

## Saran

1. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, merupakan variabel yang dapat mendorong meningkatnya kinerja pada pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk dengan koefisiennya determinasi atau besaran pengaruh yang diberikan sebesar 27,1%. Sehingga ada 72,9% faktor-faktor lain di luar variabel penelitian. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti sehingga dapat melihat pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai dan memberikan masukan kepada Sekretariat DPRD Kabupaten Nganjuk.
2. Sehubungan dengan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan yang diaplikasikan di Sekretariat DPRD maka peneliti menyarankan perlu dicarikan formula agar kontrol Sekretaris DPRD selaku pimpinan organisasi terhadap bawahannya bejalan normal, misalnya seperti adanya pendekatan personal oleh Sekretaris DPRD kepada Pimpinan dan Anggota DPRD sehingga setiap tugas yang diberikan kepada pegawai Sekretariat DPRD terdapat campur tangan dari Sekretaris DPRD.
3. Peneliti menyarankan agar Sekretaris DPRD harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan Pimpinan dan Anggota DPRD, sehingga tidak terjadi pemisahan antara komando yang dilakukan oleh Sekretaris DPRD dengan komando dari Pimpinan dan Anggota DPRD. Atau bisa dikatakan Komando dari Sekretaris DPRD adalah merupakan

- kepanjangan tangan dari Komando Pimpinan dan Anggota DPRD.
4. Terdapat kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai di Sekretariat DPRD yang secara signifikan berpengaruh pada kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD. Peneliti menyarankan kondisi yang ada sekarang ini dipertahankan dan kedepan dilakukan peningkatan kearah yang lebih baik lagi.
  5. Penelitian ini masih bersifat umum, karena indikator variabel gaya kepemimpinan yang digunakan masih secara umum, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang dengan menggunakan indikator variabel dengan menunjuk salah satu gaya kepemimpinan yang lebih spesifik.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru*
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPF E.*
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.*
- Gulo, W. 2010. *Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Grasindo*
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Hantula, D.A. 2015. *Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. Journal of Organizational Behaviour Management, 35*
- Hasan, M. Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada*
- Mangkunegara, A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.*
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku dalam Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat*
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit: Bandung, Alfabeta.*
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta*
- Sutrisno Hadi, 2004. *Metodologi Research Jilid 3, Yogyakarta: Andi Offset.*
- Thoah, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen. Cetakan ke 18: Rajagrafindo Persada Jakarta.*
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta.*
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perdas*