

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KESEJAHTERAAN DAN DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KARANGANYAR KABUPATEN KARANGANYAR

Tazha Alviamitha Soleha¹⁾, Arya Surendra²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: tasyalv30@gmail.com¹⁾, aryasure10@gmail.com²⁾

Abstract

In this study the authors have a goal to determine the influence of leadership, welfare and work discipliner on employee performance in the Karanganyar Sub District of Karanganyar District either partially or simultaneously. Hypothesis in this research are: Suspected influence of leadership, welfare and work discipliner have effect on employee performance in the Karanganyar Sub District of Karanganyar District either partially or simultaneously. The data needed in this study is the primary data obtained by questionnaire method from the sample of 38 respondents. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that leadership, welfare and work discipliner have significant effect on employee performance in the Karanganyar Sub District of Karanganyar District either partially or simultaneously.

Keywords: Leadership, Welfare, Work Discipliner and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bukan hanya sekedar faktor produksi dalam sebuah organisasi, melainkan sumber daya manusia sudah menjadi aset penting bagi keberhasilan dan kelangsungan organisasi. Untuk itu seiring dengan tuntutan globalisasi yang menghendaki segala sesuatu berjalan dengan cepat seiring perkembangan yang ada, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berjalan seiring dengan perkembangan tersebut. Tidak hanya berlaku pada organisasi bisnis saja, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan juga mempunyai tantangan yang besar seiring perkembangan yang terjadi.

Penerapan keberlangsungan organisasi pemerintahan (*sustainable development*) menekankan pada pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat lebih meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja individu maupun kinerja kelompok dalam organisasi.

Upaya peningkatan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah dapat dilakukan melalui berbagai upaya. Upaya peningkatan kinerja dilakukan dengan memberikan pertimbangan terhadap keberadaan pimpinan yang mempunyai kompeten sekaligus mempunyai karakter kepemimpinan yang baik. Pemimpin yang mempunyai kompetensi di

bidangnya akan memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Prasetyo, Heri (2016: 64) dalam penelitiannya menerangkan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam sebuah perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari (2019) juga menerangkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah kesejahteraan. Kesejahteraan dalam suatu perusahaan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa terhadap apa yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan dalam suatu perusahaan dapat bersifat fisik maupun non fisik. Kesejahteraan bersifat fisik dapat berupa pemberian fasilitas dan materi, sedangkan kesejahteraan yang bersifat non fisik dapat berupa pemberian jaminan keamanan, kesehatan, dan karir yang lebih baik. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gautama (2011); Aldela (2012); Susilowati (2015); dan Memo (2019) juga menerangkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan pola atau kebiasaan untuk melaksanakan aturan yang seringkali ditetapkan di perusahaan. Disiplin kerja di perusahaan dapat diwujudkan dengan taat kepada peraturan maupun perintah atasan. Disiplin kerja memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja mengingat dengan disiplin kerja akan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih teratur dan kondusif. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyaji (2017); dan Amin (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kantor Kecamatan Karanganyar merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan administrasi bagi masyarakat di Kecamatan Karanganyar. Sebagai salah satu instansi pemerintah di Kantor Kecamatan Karanganyar selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanan yang ada. Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan yang ada salah satu faktor yang selalu mendapatkan perhatian adalah pengelolaan sumber daya manusia yang ada di Kantor Kecamatan Karanganyar.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Armstrong mengatakan bahwa pendekatan manajemen manusia didasarkan pada empat prinsip dasar, yaitu: 1) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. 2) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan serta perencanaan strategis. 3) Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut, sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. 4) Manajemen manusia, berhubungan dengan integrasi yaitu menjadikan semua anggota

organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Armstrong dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2013: 10-11).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014: 4). Manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam mengelola manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 3).

Manajemen sumber daya manusia menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 1). Pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Fungsi manajemen terdiri dari: 1) Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi. 2) Pengorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerjaan yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara

nyata. 3) Penyusunan staf (departemensi) suatu usaha penempatan orang-orang yang tepat ke dalam unit-unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi. 4) Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi (karyawan) untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan. 5) Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak karyawan dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Salam, 2012: 16).

2. Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Henry Simamora, 2011: 500). Menurut Robbins dalam Molan (2011: 218), Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Menurut Mangkunegara (2012: 67), yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Simamora (2011: 50), kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen yaitu tujuan, ukuran dan penilaian.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2010: 87). Menurut Gibson *at al* (2011: 13), motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan

yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Soeprihanto, 2011: 22).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja diantaranya dapat dilihat dari: 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran. 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi. 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan. 4) Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu. 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. (Dessler dalam Soeprihanto, 2011: 514).

3. Kepemimpinan

Kehadiran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka. Robbins (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Maxwell (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut.

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan. Menurut Harbani (2013: 202), menerangkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti: 1) Kemampuan mempengaruhi. 2) Kemampuan memberikan contoh yang baik. 3) Kemampuan memotivasi bawahan. 4) Kemampuan dalam pengambilan keputusan. 5) Kemampuan

dalam mengelola konflik.

4. Kesejahteraan

Pengertian kesejahteraan menurut Hasibuan (2012: 184) adalah “balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Yoder dalam Hasibuan (2012: 186) menyatakan bahwa: “Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pension. Pelayanan adalah tindakan yang diambil untuk menolong atau membantu para karyawan seperti pemberian bantuan hukum atau nasihat di bidang kepegawaian, kesenian, olah raga dan lain sebagainya”.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan dan keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah finansial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Program kesejahteraan harus dirasakan keadilan dan kelayakan, berpedoman kepada peraturan legal pemerintah supaya kesejahteraan yang pernah diberikan tidak ditiadakan karena akan mengakibatkan karyawan malas, disiplinnya merosot, kerusakan meningkat bahkan *turnover* meningkat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sejahtera adalah suatu keadaan dimana terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

Pemahaman terhadap jenis-jenis kesejahteraan menurut Hasibuan (2012: 128) adalah sebagai berikut: 1) Kesejahteraan Ekonomis meliputi: uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratisan, uang duka kematian. 2) Fasilitas merupakan penyediaan fasilitas penunjang kebutuhan pribadi karyawan yang mencakup pengadaan mushola/masjid, olahraga, kesenian, pendidikan, seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko, izin, dan sebagainya. 3) Pelayanan, merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal ini kesehatan (puskesmas/dokter), antar jemput karywan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi/astek, kredit rumah, tunjangan jabatan dan sebagainya.

5. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priodarminto, 2014: 51). Ekosiswoyo dan Rachman (2010: 67), kedisiplinan hakikatnya adalah sekumpulan tingkah laku individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut Arikunto (2010: 84), di dalam pembicaraan kedisiplinan dikenal dua istilah yang pengertiannya hampir sama tetapi pembentukannya secara berurutan. Kedua istilah itu adalah disiplin dan ketertiban, ada juga yang menggunakan istilah siasat dan ketertiban. Ketertiban menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib karena didorong oleh sesuatu dari luar misalnya karena ingin mendapat pujian dari atasan. Selanjutnya pengertian disiplin atau siasat menunjuk pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib karena didorong kesadaran yang ada pada kata hatinya (Arikunto, 2010: 86).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas,

dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Gaustad (2012: 62) mengemukakan bahwa kedisiplinan memiliki 2 (dua) tujuan, yaitu memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar. Subari (2014: 71) berpendapat bahwa kedisiplinan mempunyai tujuan untuk penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya peraturan itu.

Yahya (2012: 6) berpendapat, tujuan kedisiplinan adalah perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Kedisiplinan adalah suatu latihan batin yang tercermin dalam tingkah laku yang bertujuan agar orang selalu patuh pada peraturan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan anak didik mendisiplinkan diri dalam mentaati peraturan sekolah sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan lancar dan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, anak didik perlu dibimbing atau ditunjukkan mana perbuatan yang melanggar tata tertib dan mana perbuatan yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar dengan baik (Gordon, 2011: 65).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kedisiplinan adalah memberi kenyamanan pada para siswa dan staf (guru) serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar serta perkembangan dari pengembangan diri sendiri dan pengarahan diri sendiri tanpa pengaruh atau kendali dari luar. Fungsi kedisiplinan menurut Tu'u (2014: 61) adalah: 1) Menata kehidupan bersama; 2) Membangun kepribadian; 3) Melatih kepribadian; 4) Pemaksaan. Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seorang siswa yang kurang disiplin masuk ke satu sekolah yang berdisiplin.

Siagian (2013: 30) menerangkan bahwa dalam penilaian kedisiplinan meliputi: 1) Disiplin terhadap kedatangan dan waktu pulang, 2) Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) Disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja, 4) Disiplin

terhadap perintah atasan, dan 5) Disiplin terhadap peningkatan kerjasama.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap organisasi. Kepemimpinan yang baik apabila dalam sosok pemimpin tersebut mempunyai beberapa kemampuan seperti kemampuan dalam memberikan contoh positif, mampu memotivasi, mampu mengkoordinasi, mampu mengambil kebijakan yang tepat, serta mampu mengelola konflik yang ada dalam organisasi. Kepemimpinan seringkali berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Heri Prasetyo (2016) dalam penelitiannya menerangkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya semakin buruk kepemimpinan yang ada dalam organisasi maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja

Kesejahteraan merupakan "balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan". Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat (Hasibuan (2012: 184). Dengan demikian diharapkan bahwa dengan adanya pemberian kesejahteraan yang memadai hasil kerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Memo (2019) dan Aldela (2012) menyatakan bahwa kesejahteraan merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

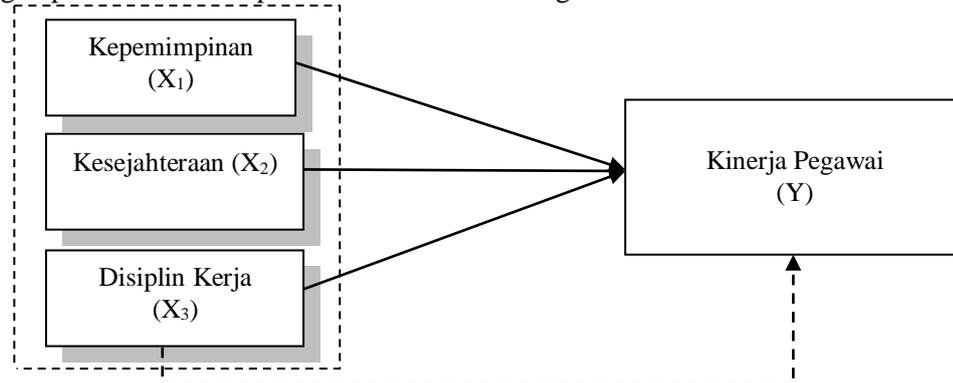
Disiplin kerja seringkali menjadi permasalahan dalam organisasi, sehingga tidak heran apabila faktor kedisiplinan dalam organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-

peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melihat kondisi tersebut tidak heran apabila disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian terkait dengan

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Darsono (2007) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi.

9. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- - - - -> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

10. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar
- H₂: Diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- H₃: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- H₄: Diduga kepemimpinan, kesejahteraan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya,

penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi dan kesejahteraan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Sampel dalam penelitian ini terdapat sebanyak 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 1 diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini bernilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, kesejahteraan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7,627	2,970		-2,568	,015
Kepemimpinan	,620	,177	,473	3,513	,001
Kesejahteraan	,287	,203	,243	2,417	,017
Disiplin Kerja	,413	,245	,242	2,688	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

2. Dari hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti bahwa ada pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(3,513 > 2,032)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,001 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana dengan adanya perhatian terhadap kepemimpinan pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu perlu adanya perhatian terhadap kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya sosok pemimpin yang mampu memotivasi bawahan, mampu memberikan contoh yang baik, mampu mengambil keputusan yang tepat serta mampu mengelola setiap permasalahan yang sedang terjadi.

b. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,417 > 2,032)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,017 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini menerangkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai seperti dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik, perlu adanya jaminan keamanan dan kesehatan bagi pegawai dan perlu adanya jaminan pemenuhan kebutuhan pegawai khususnya kebutuhan dasarnya.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,688 > 2,032)$ dan nilai signifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,045 < 0,05)$, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Sehingga hipotesis 3 dalam

penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pegawai dibutuhkan adanya dukungan disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya penerapan kebiasaan-kebiasaan kerja yang baik serta upaya pelaksanaan budaya disiplin baik dalam hal pekerjaan maupun aturan yang berlaku di organisasi.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara
4. Hasil uji koefisien determinasi

simultan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(41,006 > 2,92)$ dan nilai singifikansi ($p-value$) $< 0,05$ yaitu $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan, kesejahteraan, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar, sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Diduga kepemimpinan, kesejahteraan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

Tabel 2.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,764	1,999

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kesejahteraan
 Sumber: Print Out SPSS, yang diolah Juni 2020.

Dari hasil uji Koefisien Determinasi, maka diperoleh nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,764. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, kesejahteraan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar sebesar 76,4 sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemilihan variabel independen yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini sudah tepat, mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,764 atau 76,4.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan pada bab terdahulu maka dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, kesejahteraan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di

Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan. Dari hasil penelitian ini variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

Saran yang dapat direkomendasikan terkait dengan pembahasan permasalahan dalam penelitian ini diantaranya adalah perlu adanya perhatian terhadap kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya sosok pemimpin yang mampu memotivasi bawahan, mampu memberikan contoh yang baik, mampu mengambil keputusan yang tepat serta mampu mengelola setiap permasalahan yang sedang terjadi. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya perhatian terhadap kesejahteraan pegawai seperti dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik, perlu adanya jaminan keamanan dan kesehatan bagi pegawai dan perlu adanya jaminan pemenuhan kebutuhan pegawai khususnya kebutuhan dasarnya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pegawai dibutuhkan adanya dukungan disiplin kerja yang

baik. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya penerapan kebiasaan-kebiasaan kerja yang baik serta upaya pelaksanaan budaya disiplin baik dalam hal pekerjaan maupun aturan yang berlaku di organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (2014). *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi , Buku II*. Yogyakarta: BPFE.
- Alex, S. Nitiseminto. (2011). *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amin. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Kusuma Hadi Santosa Kabupaten Karanganyar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Zsuatu Teknik Pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2010). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Desler, Gery. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE.
- James, Gibson, dan Donetly JR. (2011). *Perilaku Struktur*. (diterjemahkan oleh L Ninik Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Khoir, Auzan Noor. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Aslelerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta*. Skripsi. Prodi Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lestari, Gita. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Loksumawe*. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Malayu SP., Hasibuan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Memo. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Sri Rejeki Isman Tekstil (Sritex) Sukoharjo*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.
- Meokijat. (2012). *Manajemen Kekaryawanan dan Hubungan dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Mudji R dan Purbudi WS. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UPN Veteran.
- Nasir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratami, Rika Mandasari Yunita. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan UD. Kripton Gama Jaya Yogyakarta*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ranupanjodjo, Heidjracman dan Suad Husnan. (2012). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Purbayu Budi. (2010). *Analisis Statistik dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN).
- Soeprihanto, John. (2011). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2013). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vidriansyah, Andro. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Indosat Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Yulianto, Aan Eka. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.