

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

By Wiji Indah Rahayu; Sri Aliami

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN KEDIRI**

Wiji Indah Rahayu
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Indahrahayu1202@gmail.com
Dr. Sri Aliami, M.M.
Universitas Nusantara PGRI Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang baik serta menciptakan karakteristik individu yang berkualitas untuk seluruh karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Kediri. (2) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Kediri. (3) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Kediri. (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kausalitas "sebab-akibat" dengan teknik pengumpulan data yaitu teknik survey. Penelitian ini menggunakan sampel yang dipilih dengan metode purposive sampling dengan model judgement sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu terutama pertimbangan yang di berikan oleh sekelompok pakar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3.810. ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4.181. ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4.092. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42,535 > 8,57$ berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu secara simultan maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik, tingginya motivasi kerja dan karakteristik individu setiap karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

KATA KUNCI : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, karakteristik individu, kinerja

I. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, (URI Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara). Dalam menjalankan aktivitasnya seorang pegawai negeri merupakan sebuah sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang di lingkup pemerintahan. Berkembangnya kemampuan pegawai negeri sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas sebuah organisasi perangkat daerah. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya organisasi. Untuk itu diperlukan kinerja yang bagus sesuai dengan bidang tugasnya agar dapat mencapai tujuan bersama serta hasil kerja yang maksimal.

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Dalam rangka mewujudkan kinerja yang baik bagi para karyawan di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri ada hal-hal yang dapat mempengaruhinya, antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta karakteristik individu.

Berbagai tugas yang harus diemban para karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik agar mampu mengorganisir para bawahannya untuk bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kinerja yang dicapai oleh para karyawan cerminan dari kesuksesan pimpinan instansi dalam menggerakkan bawahannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu yang pertama ; faktor individu yang terdiri atas kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua ; faktor psikologis yang terdiri atas persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Ketiga; adalah faktor organisasi yang terdiri dari atas motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 2008: 123-124).

Dalam rangka mendukung produktivitas organisasi dibutuhkan adanya kepemimpinan yang baik dan dapat memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997) (dalam Sunyoto, 2013:35), “bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu, sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kerjanya. Dengan adanya pergantian pemimpin yang berulang kali pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri serta dengan karakter pemimpin yang berbeda-beda, membuat kinerja karyawan menjadi berkurang.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan tercipta kinerja yang baik pula, selain hal tersebut dibutuhkan adanya motivasi kerja yang baik, Menurut Fahmi (2014 : 107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Apabila hal yang diinginkan tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Dengan motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengacu kepada tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai contoh dari motivasi tersebut adalah adanya tunjangan/kompensasi setiap bulannya untuk karyawan, dengan besaran nominal yang berbeda tergantung absensi kehadiran dan catatan kerja masing-masing karyawan serta jabatan juga menjadi tolak ukur pemberian tunjangan/kompensasi tersebut. Hal tersebut merupakan prestasi setiap masing-masing karyawan yang menjadi motivasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Di samping motivasi, dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh faktor lain seperti karakteristik individu. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga penerimaannya terhadap suatu keadaan berbeda-beda. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau

memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Sebagian besar karyawan adalah petugas lapangan yang sehari-hari berada di lapangan, dan kebanyakan dari mereka memiliki karakter karyawan yang bekerja tanpa target dan tidak terlalu suka terikat oleh peraturan. Dengan hal tersebut membuat karakteristik dari masing-masing individu menjadi hal yang harus dipecahkan dan diperbaiki oleh pimpinan. Selain hal tersebut setiap individu memiliki caranya sendiri dalam menghadapi suatu masalah dan dalam menyelesaikan masalah. Adanya perbedaan inilah yang menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda. Kaitan fungsional antara kepemimpinan, motivasi, dan karakteristik individu dengan kinerja karyawan ini merupakan gejala yang menarik di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri untuk diteliti dalam menjawab permasalahan bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih dalam dengan mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri**”.

II. METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel dependent (Y) adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variable independent (X) adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan karakteristik individu (X3).

12

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kausalitas “sebab-akibat” dengan teknik pengumpulan data yaitu teknik survey.

C. Populasi dan Sampel (Subjek dan Objek penelitian)

Menurut Sanusi (2014:87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri yang berjumlah 105 orang. Menurut Sanusi (2014:88) Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan sampel yang dipilih dengan metode purposive sampling dengan model judgement sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu terutama pertimbangan yang di berikan oleh sekelompok pakar. Yang akan dijadikan sampel adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja yang berjumlah 63 orang.

D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2014:67), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis

kepada responden. Jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sanusi (2014:67), Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden.

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012:143), Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (r), Sugiyono (2011:141) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:147), uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung dengan teknik *Cronbach Alpha*. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

$$= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sanusi (2014:115), teknis analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dihasilkan, termasuk pengujiannya.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Analisis Kuantitatif

a.

Uji Asumsi Klasik

1)

Uji Normalitas

Menurut Ghazali, (2011:160), menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

2)

Uji Multikolinier

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terdapat korelasi antara variabel bebas. Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (Ghozali, 2011:106).

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011:108), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t_1 (sebelumnya).

H. Metode Analisis Data

1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali, (2011 : 166), Analisis regresi linier berganda pada dasarnya digunakan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

2.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) "koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dalam menerangkan variasi variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai ko

efisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$.

3. Uji Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2011:98), pengujian ini dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2011:98), pengujian ini dilakukan guna membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan (menyeluruh) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji t-Sumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berdasarkan hasil gambar kurva p-plot, data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik

nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinear

Uji multikolinear bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinear adalah menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dari hasil tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas atau independent dalam model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak untuk digunakan.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan menghitung nilai durbin watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika d berada diantara nilai batas du dan 4 - du atau dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Du < Dw < 4 - Du$$

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1.942, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat $\alpha = 5\%$ dengan $n =$

63 dan $k = 3$. Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 1,942 nilai du (3,63) =1,69 sehingga $4 - du = 4 - 1,69 = 2,31$. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara du s/d $4 - du$ sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

2. Analisis Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,211 + 0,719 X_1 + 1,130 X_2 + 0,756 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

$$a = 4,211$$

Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki nilai sebesar 4,211.

$$b_1 = 0,719 X_1$$

Besarnya koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,719, artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,719 bila variabel lainnya konstan.

$$b_2 = 1,130 X_2$$

Besarnya variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,130, artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,130 bila variabel lainnya konstan.

$$b_3 = 0,756X_3$$

Besarnya variabel karakteristik individu adalah sebesar 0,756, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,756 bila variabel lainnya konstan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) pada 11-tinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R Square adalah 0,831 menunjukkan besarnya variasi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 83,1%. Hal ini menunjukkan berarti masih ada variabel lain sebesar 16,9% yang dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ada beberapa langkah yang harus dilakukan, yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a). Hipotesis 1, 2, 3 dan 4 melakukan pengujian untuk setiap koefisien regresi baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut :

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Hasilnya t hitung dari ketiga variabel dengan masing-masing yaitu, gaya kepemimpinan (X_1) = 3,810, motivasi kerja (X_2) = 4,181, dan karakteristik individu (X_3) = 4,092 apabila di bandingkan dengan t tabel = 1,99, berarti bahwa masing-masing t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $sig < \alpha$ (0,05), yang artinya secara parsial semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Perhitungannya menunjukkan bahwa Nilai F hitung = 42,535 > F tabel = 8,57 atau nilai $sig < 0,0000 < 0,05$ artinya secara simultan (bersama-sama) variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan karakteristik individu (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis linier berganda maka berikut ini dijelaskan dari setiap variabel :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu, sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui

harapan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 3.810 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,99 atau nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baiknya gaya kepemimpinan yang di miliki pimpinan kantor Dinas Perhubungan, berarti pemimpin tersebut akan dapat mempengaruhi karyawannya dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini mendukung/konsisten dengan tiga indikator pembentuk gaya kepemimpinan teori Rivai (2004:122) serta mendukung penelitian Historika (2012), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik gaya kepemimpinan pemimpinnya maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengacu kepada tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 4.181 lebih besar dari t tabel sebesar 8,57 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga, membuktikan bahwa kondisi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja, maka menjadikan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri semakin memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini mendukung/konsisten dengan lima indikator pembentuk motivasi kerja teori Maslow dalam Robbins & Coutler (2010:110) serta mendukung penelitian Sungkono dkk (2014), bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga penerimaannya terhadap suatu keadaan berbeda-beda. Adanya perbedaan inilah yang akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 4.092 atau nilai sig. lebih besar dari t tabel sebesar 8,57 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga, membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik karakter setiap individu maka, menjadikan Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri semakin memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini mendukung/konsisten dengan empat indikator pembentuk karakteristik individu teori Subyantoro (2014 : 11-19) serta mendukung penelitian Abadylla (2011), bahwa karakteristik

individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik tingkat karakter individu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdedikasi. Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Dalam rangka mewujudkan kinerja yang baik bagi para karyawan di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri ada hal-hal yang dapat mempengaruhinya, antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta karakteristik individu. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis Regresi Linear Berganda, di peroleh nilai F hitung sebesar 42.535 lebih besar dari F tabel yaitu 8,57 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik, tingginya motivasi kerja dan karakteristik individu setiap karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya untuk menguji tingkat kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian data analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
3. Ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
4. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. hal ini berarti jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 10 A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- 3 Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Cetakan Keempat). Jakarta: Salemba Empat.
- Arep dan Tanjung. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Realibilitas dan Validitas*, (Ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Lampung: ALFABETA.
- _____. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L et al, 2008, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Keempat, Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPF.
- Handayani, Wiwik. 2013. Dampak Komitmen Organisasi, Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM AMPOERNA, Tbk di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein & Hady (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol 13 No 1.
- Mas'ud, Masdar. 2008. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi struktur modal dan hubungannya terhadap nilai perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 7, No 1: 82-83.
- Toha. 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Miner, J. 2008. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York : Random House Business Division..
- Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian Kinerja PNS*
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang *Hukuman Disiplin Pegawai*
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : *Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2, April 2013* hlm 77-86.
- Riduwan. 2014. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta Press.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- _____. 2014. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Terjemahan Benyamin Molan .2010. Jakarta : PT Index Kompleks Gramedia.
- _____. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Subyapro, Arief, 2014. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 11, Nomor 1, Hal 11-19.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- 10 Sutrisno ,Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, (Edisi Pertama). Lombok: Holistica.
- 5 Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung
- 16 Stoner, J.A.F. et al. 1996. *Manajemen*. Jakarta: Prenhalindo.
- 14 Undang-undang RI Nomor 05 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*
- Yusmalinda. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kab. Bungo*. Thesis. Koleksi Perpustakaan UT. Kab. Bungo.
- Zainal 5 Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	library.uwp.ac.id Internet	89 words — 2%
2	www.jp.feb.unsoed.ac.id Internet	62 words — 2%
3	ejournal.uigm.ac.id Internet	47 words — 1%
4	journal.uwks.ac.id Internet	43 words — 1%
5	journal.uir.ac.id Internet	38 words — 1%
6	jurnalstiei-kayutangi.ac.id Internet	33 words — 1%
7	jurnal.unidha.ac.id Internet	32 words — 1%
8	jurnal-online.um.ac.id Internet	28 words — 1%
9	ejournal.upnjatim.ac.id Internet	25 words — 1%
10	ejournalfia.ub.ac.id Internet	23 words — 1%

11	journals.itb.ac.id Internet	22 words — 1%
12	journal.unj.ac.id Internet	21 words — 1%
13	journals.ums.ac.id Internet	20 words — 1%
14	www.bone.go.id Internet	19 words — < 1%
15	jurnal.unissula.ac.id Internet	16 words — < 1%
16	jurnal.uns.ac.id Internet	10 words — < 1%
17	jurnal.pdii.lipi.go.id Internet	10 words — < 1%
18	journal.unla.ac.id Internet	7 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE OFF
BIBLIOGRAPHY

EXCLUDE MATCHES OFF