

#### **ARTIKEL**

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



#### Oleh:

# WIJI INDAH RAHAYU 12.1.02.02.0511

## Dibimbing oleh:

- 1. Dr. SRI ALIAMI, M.M.
- 2. GESTY ERNESTIVITA, M.M.

# PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI TAHUN 2018



# SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

#### Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap

: WIJI INDAH RAHAYU

**NPM** 

: 12.1.02.02.0511

Telepun/HP

: 085736223851

Alamat Surel (Email)

: indahrahayu1202@gmail.com

Judul Artikel

: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja,dan

Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Dinas

Perhubungan Kabupaten Kediri

Fakultas – Program Studi

: Ekonomi - Manajemen

Nama Perguruan Tinggi

: Universitas Nusantara PGRI Kediri

Alamat Perguruan Tinggi

: JL. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Kediri

#### Dengan ini menyatakan bahwa:

- a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi ( bersama tim penulis ) dan bebas plagiarisme;
- b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Meng	Kediri,		
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,	
PR//) -	FHIS.	Jay //or.	
Dr. SRI ALIAMI, M.M.	GESTY ERNESTIVITA, M.M.	WIJI INDAH RAHAYU	
NIDN. 0716086403	NIDN. 0720059101	NPM. 12.1.02.02.0511	



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

WIJI INDAH RAHAYU
12.1.02.02.0511
Ekonomi - Manajemen
Indahrahayu1202@gmail.com
Dr. Sri Aliami, M.M., Gesty Ernestivita, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

**Wiji Indah Rahayu. 12.1.02.02.0511 :** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2018.

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 motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Kediri. (3) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kab. Kediri. (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, 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". 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 diberikan 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 asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : (1) ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 3.810. (2) ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4.181. (3) ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 4.092. (4) gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai Fhitung > Ftabel 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. LATAR BELAKANG

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat diangkat sebagai Pegawai tertentu, Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, (UURI Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Negara).Dalam Aparatur Sipil 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 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 halhal yang dapat mempengaruhinya, antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja,serta karakteristik individu.

Berbagai harus tugas yang diemban karyawanDinas para Perhubungan Kabupaten Kediri, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik mengorganisir agar mampu para bawahannya untuk bekerja sesuai tugas fungsi masing-masing. pokok dan Kineria 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 situasi tertentu". tujuan dalam Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu, sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerjanya. 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 usaha bekerja dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Apabila hal yang diinginkan tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan menurun. Dengan yang motivasi kerja dapat yang tepat

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 karyawan,dengan untuk 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 berbeda-beda, sehingga yang 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 dengan lingkungan erat yang individu. mempengaruhi kinerja



Sebagian besar adalah karyawan lapangan sehari-hari petugas yang berada di lapangan, dan kebanyakan memiliki karakter karyawan bekerja tanpa target dan tidak terlalu suka terikat oleh peraturan.Dengan tersebut membuat karakteristik 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 di gejala menarik Dinas yang Perhubungan Kabupaten Kediri untuk diteliti dalam menjawab permasalahan bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

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

#### II. METODE

#### A. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen (X) terdiri atas gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan karakteristik individu (X3).

#### B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kausalitas "sebab-akibat".

# 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) adalah sebagian dari Sampel anggota populasi diambil yang berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan sampel dipilih dengan metode yang 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 adalah hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) saja 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 dalam penelitian ini digunakan kuesioner. berupa 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 adalah kuisioner. Menurut Sanusi (2014:67),Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan memberi dengan 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 dalam melakukan fungsi ukur 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 Product Pearson 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 bila 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 :

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



#### 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 dikumpulkan, termasuk pengujiannya.

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2011: 19). Ratarata (mean) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu kelompok dalam itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut dengan menggunakan rumus sebagai berikut

Rumus: 
$$M = \frac{\sum X}{N}$$

#### 2. Analisis Kuantitatif

#### a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2011:160),menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: "Uii normalitasbertujuan untuk mengetahui apakah masingvariabel masing berdistribusi normal atau tidak.

#### 2) Uji Multikolinear

Multikolinieritas Uji 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 t1(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<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2011:97) "koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar konstribusi dalam menerangkan variasi variabel terika dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2). Nilai ko efisien determinasi adalah 0<R2 <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 KESIMPULAN

#### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

normalitas bertujuan Uii untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu atau residual memilki distribusi tidak.Distribusi normal atau normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan garis diagonal. dengan Berdasarkan hasil gambar kurva p-plot, data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi pengambilan dasar 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 multikoliniearitas antar variabel bebas atau independent dalam model regresi.Hasil pengujian heteroskodasitas 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 heteroskedatisitas, 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:

#### d. Du < Dw < 4 - Du

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1.942, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat a = 5% dengan n = 63 dan k = 3. Nilai durbin watson(dw) yang dihasilkan adalah 1,942 nilai du (3,63) =1,69 sehingga 4du=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.



Tabel 2.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

	Unstandardized Coefficients		Standar dized				
			Coeffici			Colli	nearity
			ents			Stat	istics
	В	Std.				Toler	VIF
Model		Error	Beta	T	Sig.	ance	
1 (Constant)	4.211	2.191		1.922	.066		
Gaya	.719	.189	.762	3.810	.001	.163	1,093
kepemimpinan							
Motivasi Kerja	1.130	.270	1.747	4.181	.000	.037	1,054
Karakteristik	.756	.185	1.815	4.092	.000	.033	1,110
individu							

Sumber : diolah dari data primer, 2018

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,211 + 0,719 X1 + 1,130$$

X2 + 0,756 X3 + 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.

#### $b1 = 0,719X_1$

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 lainya konstan.

#### $b2 = 1,130X_2$

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 lainya konstan.

#### $b3 = 0,756X_3$

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 lainya konstan.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Pengujian Determinasi (R2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai Adjusted R Square adalah 0,831menunjukkan besarnya variasi gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2)dan karakteristik individu (X3)dalam menjelaskanvariasi kinerja adalah sebesar pegawai (Y)



83,1%. Hal ini menunjukan 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<sub>0</sub>) dan hipotesis alternative (H<sub>a</sub>). 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 masingmasing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < a. Hasilnya t hitung dari ketiga variabel dengan masingmasing yaitu, gaya kepemimpinan (X1) = 3,810, motivasi kerja (X2) = 4.181, dan karakteristik individu (X3) = 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 variabel antara independen dan variabel dependen secara bersamasama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < a. 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 (X1), motivasi kerja (X2), dan karakteristik individu (X3)memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### A. 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:
- Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
- Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri.
- 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 berati jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*.(Cetakan
Keempat). Jakarta: Salemba
Empat.

- Azwar, Saifuddin. 2012. Realibilitas dan Validitas, (Ed.4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Fahmi, Irham. 2014.*Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*.Bandung: Alfabeta.
- 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: BPFE.
- Rahman ,Abdul. 2013.Pengaruh
  Karakteristik Individu, Motivasi
  Dan Budaya Kerja Terhadap
  Kinerja Pegawai Pada Badan
  Keluarga Berencana Dan
  Pemberdayaan Perempuan
  Kabupaten Donggala : Jurnal EJurnal Katalogis, Volume I
  Nomor 2.April 2013 hlm 77-.86.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta
  : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh. Terjemahan Benyamin Molan . 2010. Jakarta: PT Index Kompleks Gramedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Undang-undang RI Nomor 05 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.



Zainal, Veithzal Rivai,dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari* 

*Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.