

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas

Oleh:

Ahmad Anwar Mudzakkir Azmi (182010200427)

Sumartik S.E.,M.M

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

19 Agustus 2022



Pendahuluan

- Adanya permasalahan sumber daya manusia yang menjadi pusat perhatian dan tumpuhan bagi perusahaan agar perusahaan mampu bertahan pada saat meningkatnya persaingan yang semakin ketat karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberhasilan kegiatan perusahaan.
- Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai fungsi dan peran yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya manusia lainnya. Semakin baik kualitas sdm maka semakin baik hasil yang dicapai, sebaliknya jika semakin rendah kualitas sdm maka semakin rendah hasil yang dicapai.
- Sumber daya manusia ini mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- Pada objek penelitian ini terdapat indikasi adanya gaya kepemimpinan, karakteristik individu, motivasi kerja yang sedikit menurun, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari data absensi yang menunjukkan adanya fluktuasi atau naik turunnya tingkat kehadiran karyawan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

TUJUAN PENELITIAN :

1. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas ?
2. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas ?
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, dan motivasi kerja yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas ?

MANFAAT PENELITIAN :

1. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat membantu memberikan solusi untuk masalah yang ada dalam perusahaan dan membina hubungan berkaitan dengan dunia kerja khususnya pada karyawan OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.
2. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari selama menempuh pendidikan perkuliahan tepatnya pada strata satu (S1) dan menambah relasi dengan para pegawai OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.

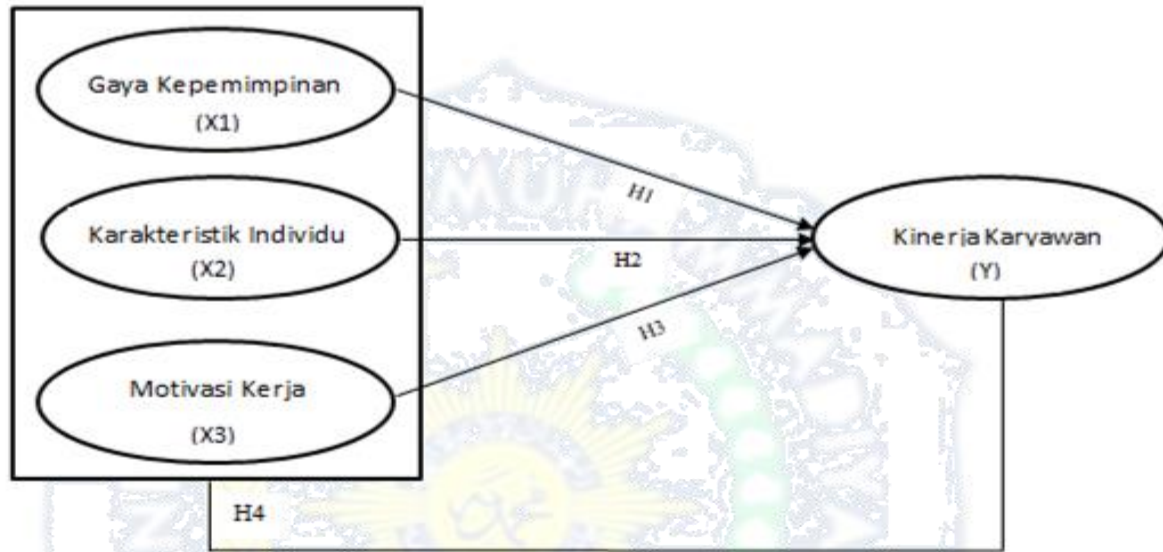
Metode Penelitian

1. Menggunakan metode kuantitatif
2. Lokasi dilaksanakan pada karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas yang beralamatkan Jl. Raja Kejapanan 214A, Gempol – Pasuruan.
3. Populasi dan sample : dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan dari populasi yang diambil. Maka jumlah sample yang didapat dari keseluruhan karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Brantas sebanyak 55 karyawan
4. Sumber data : Data primer dan Data skunder
5. Teknik pengumpulan data : obserfasi dan kuesioner
6. Teknik analisis data : skala likert, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda
7. Uji hipotesis : uji hipotesis secara parsial (uji F), uji hipotesis secara simultan (uji T), koefisien korelasi berganda (R), Koefisien determinan berganda (R^2)

Landasan Teori

- Menurut Mifta Thoha (2010) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang lain mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.
- Karakteristik individu merupakan bagian dari sifat manusia dan sifat yang dimiliki setiap orang. Variabel ini memiliki sifat fundamental yang dimiliki oleh individu; itu muncul ketika ada perubahan dan dipengaruhi oleh lingkungan yang diterima (Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017: 2017).
- Motivasi sendiri merupakan berangkat dari dasar kata motif yang berarti sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku (John R. Schermerhorn).
- Kinerja Karyawan yang biasa disebut *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi dari suatu organisasi (Moeheriono, 2014:95).

Kerangka Penelitian dan Hipotesis



- Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
- Ada pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
- Ada pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
- Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?

Hipotesis

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Ada pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Ada pengaruh Motivasi Individu secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakter Individu, Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?

Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------------|------------|--------------|-------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,723 | 0,265 | Valid |
| | X1.2 | 0,852 | | Valid |
| | X1.3 | 0,887 | | Valid |
| | X1.4 | 0,789 | | Valid |
| | X1.5 | 0,839 | | Valid |
| Karakteristik Individu (X2) | X2.1 | 0,565 | 0,265 | Valid |
| | X2.2 | 0,744 | | Valid |
| | X2.3 | 0,734 | | Valid |
| | X2.4 | 0,755 | | Valid |
| Motivasi Kerja (X3) | X3.1 | 0,863 | 0,265 | Valid |
| | X3.2 | 0,634 | | Valid |
| | X3.3 | 0,741 | | Valid |
| | X3.4 | 0,793 | | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,878 | 0,265 | Valid |
| | Y.2 | 0,469 | | Valid |
| | Y.3 | 0,789 | | Valid |
| | Y.4 | 0,806 | | Valid |
| | Y.5 | 0,706 | | Valid |
| | Y.6 | 0,574 | | Valid |

- Uji validitas dilihat dari R Hitung lebih besar daripada R tabel, pada table validitas terdapat variabel independen dan dependen yang didalamnya terdapat beberapa indikator sehingga dinyatakan valid. Pada tabel reabilitas dinyatakan reilabel jika R tabel lebih kecil dari Cronbach Alpha maka tabel tersebut pada variabel indepen dan dependen dinyatakan reilebel

Uji Realibilitas

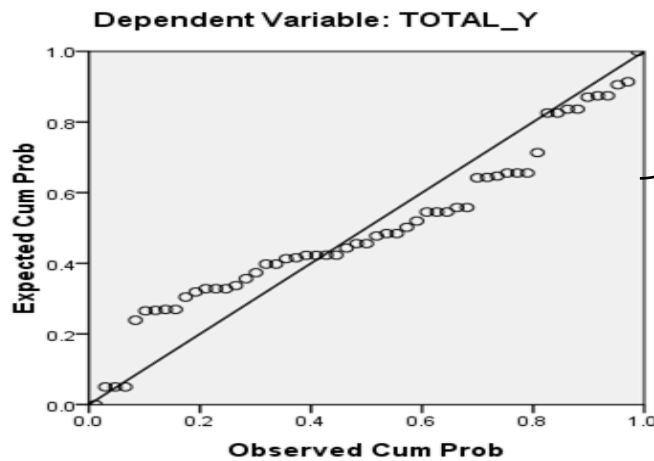
| Variabel | Cronbach's Alpha | | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,931 | 0,70 | Reliabel |
| Karakteristik Individu (X2) | 0,855 | | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,888 | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,885 | | Reliabel |

- Pada tabel reliabilitas dinyatakan reliabel jika R tabel lebih kecil dari Cronbach Alpha maka tabel tersebut pada variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel

Uji Asumsikasik

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada gambar Uji Normalitas memenuhi syarat normal probabiliti plot yang artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dapat dilihat di daerah wilayah garis diagonal terdapat probabiliti plot yang mengikuti garis diagonal

Dilihat dari nilai Varians Inflantion Faktor (VIF), untuk variabel X1 memiliki nilai sebesar 1.032, X2 1.033, X3 1.001. Maka dari ketiga nila VIF tidak ada yang besar dari sepuluh, sehingga tidak terjadi Multikolinieritas

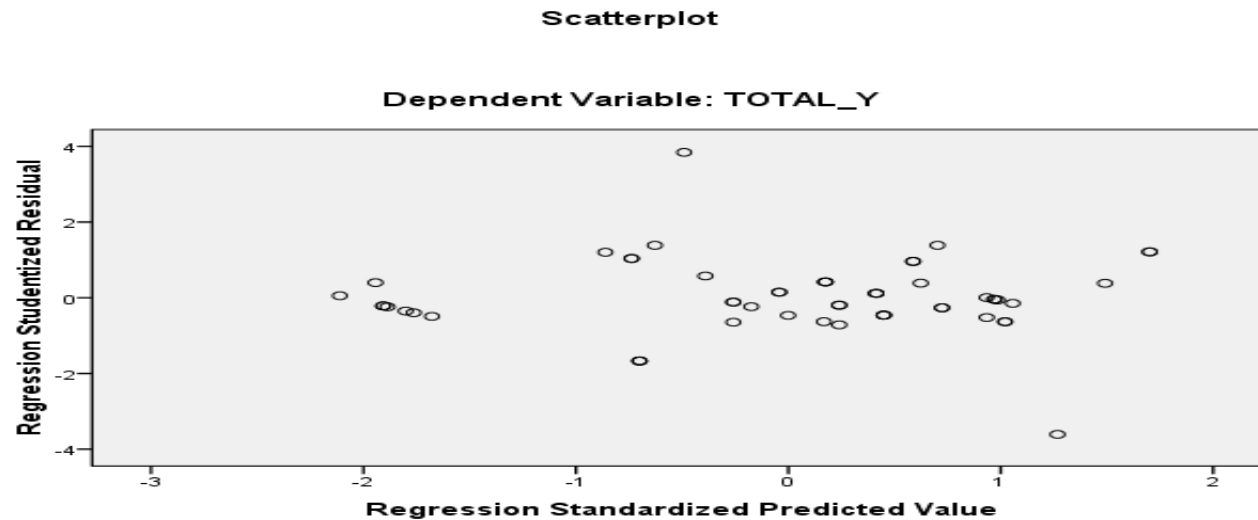
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| TOTAL_X1 | .969 | 1.032 |
| TOTAL_X2 | .968 | 1.033 |
| TOTAL_X3 | .999 | 1.001 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Heteroskedasitas

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Bisa dilihat apabila dalam scatterplot memiliki (titik – titik) yang menyebar secara acak, maka hal ini tidak terjadi Heteroskedastisitas

UJI Autokorelasi & Linieritas

UJI AUTOKORELASI

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .777 ^a | .604 | .581 | 1.93833 | 2.761 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Pada uji Autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson sebesar 2.761

UJI LINIERITAS

Pada pengujian Linieritas dapat diketahui nilai Linier yang ada pada SPSS X1 memperoleh Linier sebesar 0,000, X2 0,000, X3 0,000 hal ini dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier $< 0,05$

| No | Variabel | F | Sig.Linearity | Kondisi | Kesimpulan |
|----|----------|--------|---------------|--------------|------------|
| 1. | X1 – Y | 230.30 | 0,000 | Sig. $<0,05$ | Linier |
| 2. | X2 – Y | 4.349 | 0,000 | Sig. $<0,05$ | Linier |
| 3. | X3 – Y | 40.695 | 0,000 | Sig. $<0,05$ | Linier |

Uji Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.353 | 2.505 | | 1.738 | .088 |
| | TOTAL_X1 | .606 | .075 | .725 | 8.103 | .000 |
| | TOTAL_X2 | .202 | .078 | .232 | 2.586 | .013 |
| | TOTAL_X3 | .287 | .089 | .283 | 3.213 | .002 |

Uji Hipotesis T



a. Dependent Variable: TOTAL_Y

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 292.569 | 3 | 97.523 | 25.957 | .000 ^a |
| | Residual | 191.613 | 51 | 3.757 | | |
| | Total | 484.182 | 54 | | | |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Hipotesis F

Pembahasan

- Hipotesis Kesatu: Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan maka akan mendorong karyawan kantor OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berperan aktif pada keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai aktivitas-aktivitas terutama terlihat dalam kinerja karyawannya.
- Hipotesis Kedua: Ada pengaruh Karakteristik Individu secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik karakter setiap karyawan maka, kantor OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas memiliki karyawan yang berkinerja tinggi.
- Hipotesis Ketiga: Ada pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa karyawan OP SDA IV Balai Besar Wilayah Sungai Brantas yang termotivasi untuk bekerja, akan dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja adalah energi utama yang terpenting bagi karyawan karena motivasi sangat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, semangat menjalin hubungan baik dengan stakeholders, semangat dalam menjalankan pekerjaan, dan bahkan semangat pribadi karyawan sendiri dalam memperbaiki kehidupan pribadinya.
- Hipotesis Keempat: Pengaruh secara Simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

- Dengan adanya pengujian hipotesis telah dibuktikan bahwa dari hasil variabel lingkungan kerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada OP SDA Balai Besar Wilayah Sungai Brantas. Hal ini dibuktikan bahwa meningkatkannya nilai variabel Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja secara bersama – sama dapat meningkatkan nilai terhadap Kinerja Karyawan
- Hasil pengujian hipotesis membuktikan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terdapat berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan OP SDA Balai Besar Wilayah Sungai Brantas.
- Dari seluruh variabel bebas yang telah diuji dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan adalah variabel yang terbesar di antar variabel bebas lainnya.

