

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KARAKTERISTIK PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN LAMPUNG TENGAH

Hatman

Manhatman21@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

## Abstract

*Employee performance is the most vital thing in an organization. Organizations will easily develop if a leader who occupies the highest position in the organization is required to possess a leadership style that can guide and protect employees and is encouraged by the presence of employees who have good characteristics will support the process of improving employee performance to be more optimal.*

*Keywords: Leadership Style, Employee Characteristics, Employee Performance*

### A. Pendahuluan

Kesehatan merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, pada dasarnya setiap orang mendambakan hidup sehat agar dapat menunjang segala aktivitas yang dilakukannya. Kesehatan termasuk indikator terpenting dalam pembangunan suatu negara. Kesehatan berperan penting dibalik suksesnya pembangunan ekonomi dan penanggulangan kemiskinan di suatu negara.

Melihat pentingnya peran kesehatan dalam kehidupan maka wajar apabila pemerintah berkewajiban untuk melindungi dan menjamin warga negaranya dari berbagai macam permasalahan yang terkait dengan kesehatan. Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dalam melaksanakan kegiatan di bidang kesehatan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dan penting dalam suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya oleh kinerja pegawai, oleh karena itu pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola instansi. Keberhasilan suatu instansi dapat ditentukan

oleh gaya kepemimpinan yang dikembangkan di instansi tersebut. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Shidiq dkk (2017: 107) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sebagai tingkat keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Yekti (2012: 343) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Dengan

kata lain bahwasanya kinerja dapat dinilai melalui kriteria-kriteria tertentu yang digunakan sebagai tolok ukur dalam mengukur keberhasilan atau kesuksesan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dimana pekerjaan tersebut kemudian akan dievaluasi oleh pimpinan.

Pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, akan tetapi pada penelitian ini hanya di fokuskan pada gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai saja, karena peneliti melihat berbagai macam permasalahan yang terjadi dilapangan sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai.

Dalam suatu instansi, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit instansi. Adapun gaya kepemimpinan yang dinilai yaitu sifat, kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian (Adad Danuarta, 2014).

Menurut Tampubolon (2018: 90) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat di artikan juga sebagai perilaku yang di tunjukkan oleh seorang pemimpin sebagai hasil dari falsafah maupun keterampilan yang dimilikinya.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Berbagai faktor sangat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam menerapkan kepemimpinan baik faktor yang berasal dari intern individu itu sendiri ataupun faktor yang disebabkan oleh keadaan lingkungan. Menurut Amin (2013: 235) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. gaya kepemimpinan dapat disebut juga sebagai ciri yang di pakai seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk dapat mengikuti kemamuannya.

Menurut Susanto (2017: 14) Gaya kepemimpinan yaitu (a) Gaya otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, kekuasaan sangat dominan diterapkan, b) Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah gaya kepemimpinan yang ditandai suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan cooperative, kepemimpinan Demokratif cenderung bermoral tinggi, dapat bekerjasama dan mengutamakan mutu kerja dan dapat dengan mudah menempatkan diri, (c) Gaya Kepemimpinan kendali bebas, adalah gaya kepemimpinan yang memberikan kekuasaan penuh kepada bawahannya, struktur organisasi ini bersifat longgar dan pimpinan bersifat pasif.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi naik dan turunnya kinerja pegawai, karakteristik individu juga memiliki aspek yang mempengaruhi naik dan turunnya

kinerja pegawai. Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam instansi yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda.

Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Karakteristik pegawai merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang ke dalam situasi kerja. Orang-orang yang memiliki karakteristik berbeda akan menimbulkan motivasi kerja yang tidak sama.

Dauda (2012: 5) mengemukakan bahwa Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu. jadi, karakteristik individu merupakan ciri biografis yang di tunjukkan oleh seorang individu di lingkungan kerjanya, namun tidak hanya itu saja, individu juga menunjukkan kepribadiannya dan sikapnya dalam bekerja.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam instansi. Menurut Latif (2015: 4) karakteristik individu adalah persepsi subjek terhadap kemampuan mereka untuk memperoleh hasil kerja yang diharapkan

dari tugas yang telah diberikan. (*Individual characteristics—the subjects' perception of their ability to perform therequired task*), jadi, pada dasarnya karakteristik individu persepsi seorang individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Marzi dkk (2016: 60) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Dinas Kesehatan Lampung Tengah merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah di kabupaten Lampung Tengah, Provinsi Lampung di bidang kesehatan. Dinas kesehatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Dinas kesehatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di koordinasikan oleh asisten kesejahteraan masyarakat dinas. Dinas kesehatan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan, pembinaan dan pengembangan urusan kesehatan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti Pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah pada tanggal 9-16 Oktober 2018 didapatkan beberapa data sementara berupa permasalahan yang masih terjadi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di instansi tersebut belum efektif, yaitu masih adanya ketimpangan antara peraturan yang ditetapkan oleh pemimpin secara tertulis dengan implementasinya. Seperti pemimpin belum menerapkan gaya kepemimpinan yang baik misalnya kurang menegur kepada bawahan yang melakukan

pelanggaran-pelanggaran kerja. Seharusnya seorang pemimpin sebagai pemangku jabatan tertinggi di suatu instansi hendaknya dapat mengingatkan kepada bawahannya yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, mengenai permasalahan pada karakteristik pegawai yaitu terdapat pegawai yang memiliki etika kurang baik saat terjadi perbedaan pendapat terhadap atasan sehingga menyebabkan penurunan kualitas kinerja pegawai. Selain itu, minimnya inisiatif pegawai dalam menghadapi keadaan lingkungan tempat bekerja seperti tidak merapikan peralatan yang telah digunakan.

Antara kedua variabel tersebut tidak berjalan dengan baik sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai seperti pegawai tidak selalu datang tepat waktu, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai rencana, tidak selalu koordinasi dalam setiap melakukan pekerjaan, serta rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan.

Setiap instansi pemerintah tentunya memerlukan penilaian terhadap kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian untuk mengambil langkah-langkah kedepan yang akan diambil oleh instansi. Penilaian tersebut akan dipergunakan instansi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual di atas, maka rumusan masalahnya adalah 1) apakah gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 2) apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai? 3) apakah gaya kepemimpinan dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai?.

## **B. Metodologi**

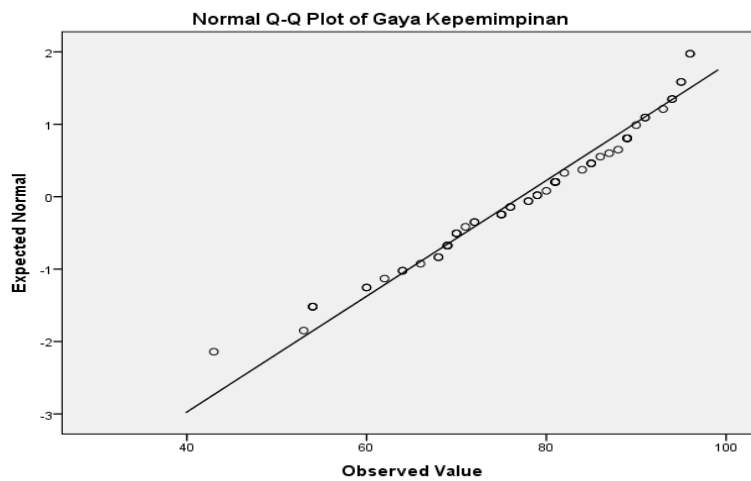
Pada penelitian ini jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah sebanyak 155, diketahui sehingga untuk menghitung jumlah sampel minimum dibutuhkan menggunakan rumus Slovin. Adapun jumlah minimum sampel yaitu 61 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Accidental Sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel, bila dipandang cocok sebagai sumber data.

## **C. Hasil**

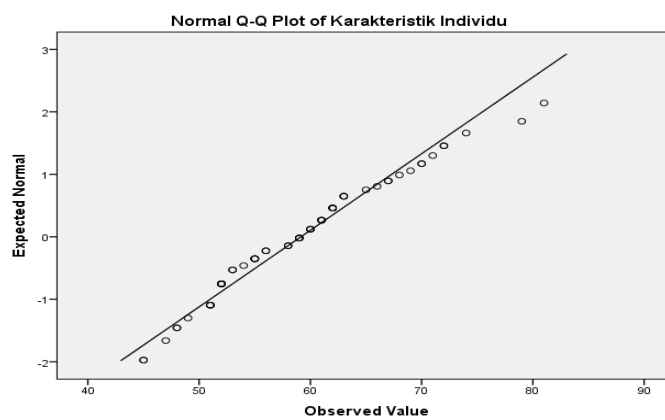
### **1. Pengujian Persyaratan Analisis**

#### **a. Hasil Uji Normalitas**

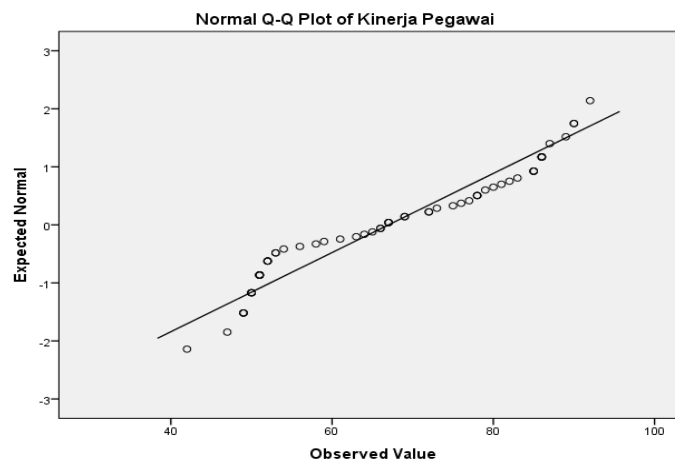
Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat bahwa gambar pada normal probability plot dengan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa penyebaran data mendekati normal atau memenuhi asumsi normalitas. Berikut tampilan normal probability plot yang ditunjukkan dalam gambar di bawah ini.



**Gambar 1. Grafik Normal Q-Q Plot Gaya Kepemimpinan**



**Gambar 2. Grafik Normal Q-Q Plot Karakteristik Pegawai**



**Gambar 3. Grafik Normal Q-Q Plot Kinerja Pegawai**

Dari ketiga gambar di atas dapat disimpulkan bahwa gambar 2 dan 3 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan gambar 4 tidak menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 4 bahwa data tidak tersebar di sekeliling garis lurus.

### b. Hasil Uji Homogenitas

Setelah diketahui tingkat kenormalan data, maka selanjutnya dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesamaan varians antara dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan

kelompok kontrol. untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan harga sig pada *levens test* dengan 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Homogenitas**

Kinerja Pegawai	F <sub>hitung</sub>	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	2,325	0,000	Tidak homogen
Karakteristik Pegawai	2,177	0,001	Tidak homogen

Dari hasil perhitungan signifikan gaya kepemimpinan ataupun karakteristik pegawai lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki varians yang tidak homogen.

### c. Hasil Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai - Gaya Kepemimpinan	0,000	Linier
Kinerja Pegawai - Karakteristik Individu	0,004	Linier

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

## 2. Pengujian Hipotesis Antar Hubungan Variabel

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap masing-masing pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	133,098	15,091		8,820	,000
1					
Gaya Kepemimpinan	,463	,133	,395	3,484	,001
Karakteristik Individu	,513	,204	,285	2,515	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 3 pengujian hipotesis di atas dapat di jelaskan bahwa pada variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} 3,484 > t_{tabel} 2,000$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada kolom signifikan, didapat nilai sig  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pada variabel karakteristik individu dapat dilihat bahwa  $t_{hitung} 2,515 > t_{tabel} 2,000$  sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada kolom signifikan, didapat nilai sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Jadi karakteristik pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis 3**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	3370,797	2	1685,398	10,256	,000 <sup>b</sup>
Residual	9531,203	58	164,331		
Total	12902,000	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} 10,256 > F_{tabel} 3,16$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri atas gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda didapatkan nilai  $t_{hitung} 3,607 > t_{tabel} 2,000$  sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Pada kolom signifikan, didapat nilai sig  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut untuk dapat bekerja dengan baik, bersikap melindungi bawahan serta menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Hal tersebut menggambarkan keadaan gaya kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja

pegawai. Pegawai dalam kegiatan kerja sehari-hari selalu memperhatikan tingkah laku pimpinannya, oleh karena itu apabila pemimpin mampu mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, melindungi bawahan serta terciptanya suasana kerja yang kooperatif akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kinerja pegawai adalah merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan yang merupakan perpaduan dari efektivitas, tanggung jawab kepada tugas yang diberikan, berusaha menunjukkan kedisiplinan ketika bekerja serta kerjasama dengan rekan kerja dalam proses penyelesaian pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maryam, 2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo”. Penelitian Maryam dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 42 responden dengan metode Analisis Regresi Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## 2. Pengaruh Karakteristik Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda didapatkan nilai  $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 2,000$  sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada kolom signifikan, didapat nilai  $sig 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Jadi karakteristik pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik pegawai adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kepribadian, kemampuan, minat serta keahlian dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Karakteristik yang dimiliki seseorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya. Pada organisasi yang mempunyai banyak pegawai, maka akan banyak karakteristik pegawai yang akan saling berinteraksi setiap harinya. Para pegawai yang mempunyai karakter berbeda tersebut akan bersatu untuk bekerja demi kepentingan organisasi. Karakteristik pegawai yang dimiliki setiap pegawai memang sulit akan diubah dan akan terbawa pada kehidupan sehari-harinya termasuk dalam bekerja. Adanya karakteristik pegawai yang baik akan dapat berdampak pada kinerja yang baik pula.

Kinerja pegawai adalah merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara

keseluruhan yang merupakan perpaduan dari efektivitas, tanggung jawab kepada tugas yang diberikan, berusaha menunjukkan kedisiplinan ketika bekerja serta kerjasama dengan rekan kerja dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti dkk, 2017) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian Wijayanti dkk dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 112 responden dengan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Karakteristik Pegawai ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda didapatkan nilai  $F_{hitung}$  10,256 >  $F_{tabel}$  3,16 dan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri atas gaya kepemimpinan dan karakteristik pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut untuk dapat bekerja dengan baik, bersikap melindungi bawahan serta menciptakan suasana kerja yang kooperatif. Gaya

kepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi, karena ditangannya lah naik dan turunnya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan jika didukung dengan karakteristik pegawai yang baik juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan yang merupakan perpaduan dari efektivitas, tanggung jawab kepada tugas yang diberikan, berusaha menunjukkan kedisiplinan ketika bekerja serta kerjasama dengan rekan kerja dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pradita, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang”. Penelitian Pradita dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 136 responden dengan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai.

### E. Kesimpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung}$  3,607 >  $t_{tabel}$  2,000 maka  $H_a$  diterima.

Dengan demikian gaya kepemimpinan telah dikatakan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 2,654 > t_{tabel} 2,000$  maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian keberagaman karakteristik pegawai dapat terkontrol dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan karakteristik terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh  $F_{hitung} 10,256 > F_{tabel} 3,16$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adad Danuarta. (2014). <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/gaya-kepemimpinan-merurut-para-ahli.html> (diakses pada tanggal 30 Januari 2019)
- Amin, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 231-250.
- Dauda, Paris. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar Panakkukang. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Perbankan*, 6, 1-26.
- Latif, M. W. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Penyelesaian Perkara Pada Satuan Reskrim Polres Jembrana. *Krettha Dyatmika*, 12(1), 1-14.
- Maryam. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo. *Jurnal Idaarah*, 1(2), 200-212.
- Marzi, M., Zamhari, Z., & Astuti, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bintang Mas Anugerah Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 28, 57-68.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Cabang jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 153-164.
- Shidiq, H. A., Purwanto, F. A., & Poli, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Depo JAPFA PT. Salam Pasific Indonesia Lines (SPIL) di Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 7(2), 105-116.
- Susanto, Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Kota Palembang.

- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 6(1), 87-95.
- Wijayanti, W. S., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 14-28.
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (Jp)*, 1(3), 336-356.