

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud untuk menarik kesimpulan umum atau generalisasi. Dalam mendeskripsikan data tersebut, penulis akan mendeskripsikan status sampel responden penelitian ini berdasarkan karakteristik responden, antara lain :

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap 56 pegawai non ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	66%
Perempuan	19	34%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 66%

Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-29 Tahun	9	16%
30-39 Tahun	32	57%
40-49 Tahun	10	18%
> 50 Tahun	5	9%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 30-39 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 57%

Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	24	43%
D3	5	9%
S1	25	45%
S2	2	4%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai dengan

pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 45%

Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0-3 Tahun	4	7%
3-6 Tahun	12	21%
6-10 Tahun	33	59%
> 10 Tahun	7	13%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun dengan pegawai berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 59 %

b. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa berani mengambil tanggung jawab lebih.	0	0%	5	9%	16	29%	17	30%	18	32%	216
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam	0	0%	0	0%	11	20%	29	52%	16	29%	229

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	kurun waktu tertentu dengan baik.											
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.	0	0%	0	0%	19	34%	17	30%	20	36%	225
4	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.	0	0%	11	20%	14	25%	19	34%	12	21%	200
5	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.	0	0%	5	9%	22	39%	17	30%	12	21%	204
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0	0%	12	21%	16	29%	21	38%	7	13%	191
Jumlah												1265
Rata-Rata												210,8

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5, jawaban responden di atas pernyataan dengan total skor tertinggi adalah 225 untuk pernyataan nomor 3 yaitu. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi”, sedangkan untuk pernyataan dengan skor total terendah adalah 225. adalah nomor 6 dalam pernyataan, yaitu. “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”, jumlahnya 191.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0	0%	21	38%	20	36%	15	27%	0	0%	162
2	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	1	2%	11	20%	18	32%	15	27%	11	20%	192
3	Atasan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0	0%	6	11%	10	18%	25	45%	15	27%	217
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	0	0%	7	13%	23	41%	17	30%	9	16%	196
5	Selama bekerja, saya mendapatkan jaminan keamanan	0	0%	3	5%	8	14%	26	46%	19	34%	229
6	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di perusahaan	0	0%	1	2%	17	30%	21	38%	17	30%	222
Jumlah											1218	
Rata-Rata											203	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tanggapan responden pada Tabel 4.6 di atas, pernyataan dengan skor total tertinggi ada pada pernyataan No.5 yaitu. “Selama

bekerja, saya mendapatkan jaminan keamanan” 229, sedangkan pernyataan dengan skor total terendah ada pada pernyataan No.1 yaitu "Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan", yaitu. 162.

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	0	0%	11	20%	16	29%	15	27%	14	25%	200
2	Atasan saya senang bersikap ramah.	0	0%	4	7%	13	23%	25	45%	14	25%	217
3	Atasan saya mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut ke dalam operasional kegiatan.	0	0%	10	18%	22	39%	13	23%	11	20%	193
4	Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan.	0	0%	5	9%	11	20%	26	46%	14	25%	217
5	Atasan saya selalu memaparkan sesuatu secara mendetail dan	0	0%	2	4%	27	48%	24	43%	3	5%	196

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	dengan sejas-jelasnya sehingga tidak ada lagi yang perlu ditanyakan.											
6	Atasan saya membuat bawahan merasa tidak canggung ketika berbicara dengannya.	0	0%	9	16%	15	27%	18	32%	14	25%	205
Jumlah												1228
Rata-Rata												204,6

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7, jawaban responden terhadap pernyataan dengan total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 2 dan 4 yaitu. H. "Atasan saya senang bersikap ramah" dan "Atasan saya meminta pendapat bawahan terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan", adalah 217, sedangkan pernyataan dengan skor total terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu "Atasan saya mau menerima usulan yang diberikan bawahan dan bersedia memasukkan usulan tersebut ke dalam operasional kegiatan", adalah 193.

Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	0	0%	0	0%	19	34%	25	45%	12	21%	217
2	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan.	0	0%	4	7%	21	38%	26	46%	5	9%	200

No	Pertanyaan	Jawaban										Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
3	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif)	0	0%	0	0%	21	38%	24	43%	11	20%	214
4	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.	0	0%	1	2%	19	34%	22	39%	14	25%	217
5	Pergaulan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.	0	0%	0	0%	21	38%	27	48%	8	14%	211
6	Tersedianya tempat makan/kantin di tempat saya kerja yang nyaman.	0	0%	0	0%	20	36%	25	45%	11	20%	215
Jumlah											1274	
Rata-Rata											212,3	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8, jawaban responden terhadap pernyataan dengan total skor tertinggi terdapat pada pernyataan 1 dan 4 yaitu. “Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai” dan “Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan” yaitu 217, sedangkan pernyataan dengan skor total terendah terdapat pada pernyataan nomor 2, yaitu “ Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan', yaitu 200.

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

a. Hasil Uji Validasi

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,593	0,266	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,510	0,266	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,407	0,266	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,520	0,266	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,517	0,266	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,333	0,266	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas variabel kinerja (Y) disajikan dengan menggunakan semua istilah kinerja yang relevan. Hasil yang diperoleh adalah nilai *r*_{hitung} lebih besar dari *r*_{tabel}, nilai *r*_{hitung} maksimum pada Bagian 6 adalah 0,593 dan semua pertanyaan berstatus valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,458	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 2	0,283	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 3	0,553	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 4	0,580	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 5	0,462	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 6	0,477	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan semua item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompensasi. Hasil yang diperoleh yaitu nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel*, dimana nilai *rhitung* paling tinggi yaitu 0,553 pada pernyataan butir 6 dan semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,532	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 2	0,582	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 3	0,578	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 4	0,366	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 5	0,422	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 6	0,514	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan. Hasil yang

diperoleh nilai rhitung lebih besar dari rtabel dengan nilai rhitung tertinggi pada pertanyaan 6 yaitu 0,582 dan semua soal berstatus valid.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>rtabel</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,524	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 2	0,299	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 3	0,460	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 4	0,369	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 5	0,341	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid
Butir 6	0,482	0,266	<i>rhitung</i> > <i>rtabel</i>	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji validitas variabel “kepuasan kerja” (X3) disajikan dengan menggunakan semua ekspresi kepuasan kerja yang relevan. Hasil yang diperoleh adalah rhitung lebih besar dari rtabel dengan rhitung tertinggi pada pernyataan 6 sebesar 0,524 dan semua pertanyaan berstatus valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan Alpha cronbach.i dengan menginterpretasikan koefisien r yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,761	Realibel sangat tinggi
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,818	Realibel sangat tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	0,769	Realibel sangat tinggi
Kinerja (Y)	0,672	Realibel sangat tinggi

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji reliabilitas variabel gaji (X1), gaya kepemimpinan (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja (Y) memberikan nilai alpha Chronbach lebih besar dari (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa Semua Data dapat diandalkan.

4.1.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

a. Hasil Uji Normalisasi

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil representatif atau tidak, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel dapat diperhitungkan. Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program SPSS 20.

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0,05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila Sig > 0,05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Y	X1	X2	X3
Kolmogorov-Smirnov Z	1.134	.856	1.127	1.339
Asymp. Sig. (2-tailed)	.153	.457	.158	.055

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Tabel 4.14 diperoleh besarnya nilai Kolmogrof Smirnov lebih dari 0,05 dan signifikan lebih besar dari 0,05 yang berarti nilai signifikan data residual berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membandingkan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.989	1.011
	Gaya Kepemimpinan	.955	1.047
	Kepuasan Kerja	.945	1.058

- a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Tabel 4.15. Hasil perhitungan toleransi menunjukkan bahwa tidak ada nilai variabel independen dengan nilai toleransi $> 0,1$. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama: tidak ada satupun variabel independen dengan $VIF < 10$. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas model regresi.

c. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data model yang digunakan sudah benar atau belum. SPSS 20.0 digunakan untuk uji linieritas penelitian ini .

Tabel 4. 16 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Kompensasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			92.226	12	7.686	1.158	.342
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	Linearity	1.925	1	1.925	.290	.593
		Deviation from Linearity	90.301	11	8.209	1.237	.293
	Within Groups		285.327	43	6.636		
Total			377.554	55			

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > Alpha ($0,293 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pada variabel Kompensasi antara variabel Kinerja Kerja adanya hubungan yang linear.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Gaya Kepemimpinan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			52.871	11	4.806	.651	.775
Kinerja * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	Linearity	16.877	1	16.877	2.287	.138
		Deviation from Linearity	35.994	10	3.599	.488	.889
	Within Groups		324.683	44	7.379		
Total			377.554	55			

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > Alpha ($0,889 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa

hubungan pada variabel Gaya Kepemimpinan antara variabel Kinerja Kerja adanya hubungan yang linear.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Linieritas Kinerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	48.754	8	6.094	.871	.547
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	10.499	1	10.499	1.501	.227
	Linearity	10.499	1	10.499	1.501	.227
	Deviation from Linearity	38.255	7	5.465	.781	.606
	Within Groups	328.800	47	6.996		
	Total	377.554	55			

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* > Alpha ($0,606 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pada variabel Kepuasan Kerja antara variabel Kinerja Kerja adanya hubungan yang linear.

4.1.4. Hasil Analisis Data

a. Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4. 19 Uji Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	56	15	27	21.75	2.503
Gaya Kepemimpinan	56	17	30	21.93	2.802
Kepuasan Kerja	56	18	26	22.75	1.841
Kinerja	56	17	28	22.59	2.620
Valid N (listwise)	56				

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Kompensasi (X1), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 15, nilai maksimum 27, nilai rata-rata 21,75, dan standar deviasi Kompensasi adalah 2,503.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 17, nilai maksimum 30, nilai rata-rata 21,93, dan standar deviasi Gaya Kepemimpinan adalah 2,802.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 18, nilai maksimum 26, nilai rata-rata 22,75, dan standar deviasi Kompensasi adalah 1,841.
4. Variabel Kinerja (Y), dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 17, nilai maksimum 28, nilai rata-rata 22,59, dan standar deviasi Kompensasi adalah 2,620.

b. Pengujian Regresi Linear Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.20 terlihat nilai konstanta (nilai-a) sebesar 16,360 dan Kompensasi (nilai-b) sebesar 0,089, sedangkan gaya kepemimpinan (nilai-b) sebesar 0,171 dan kepuasan kerja (nilai-b) sebesar 0,195, yaitu persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b = Koefisien Regresi

$$Y = 16,360 + 0,089X_1 + 0,171X_2 + 0,195X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Nilai a sebesar 16,360 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu Kompensasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja tidak mengalami perubahan
2. b_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,089, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi (X1) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,089, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,171, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,171, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. b_3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,195, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y), maka setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepuasan Kerja (X3) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,195, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Tes-t menguji apakah nilai yang diberikan (diberikan sebagai perbandingan) berbeda secara signifikan dari rata-rata sampel. Untuk uji-t dalam penelitian ini, penulis menggunakan SPSS 20.0.

Tabel 4. 21 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.360	5.434		3.010	.004
	Kompensasi	.089	.141	.085	.633	.530
	Gaya Kepemimpinan	.171	.128	.183	1.332	.189
	Kepuasan Kerja	.195	.196	.137	.993	.325

a. Dependent Variable: Kinerja

$$T \text{ tabel} = t (a/2;n-k-1)$$

$$a = 5\% = t (0,05/2;56-3-1)$$

$$= 0,025 : 52$$

$$= 2,01$$

$$1. \text{ Nilai sig} = 0,530 > 0,05$$

$$\text{Thitung} > \text{Ttabel} = 0,633 < 2,01$$

Jadi hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,530 > 0,05$ dan nilai Thitung $0,633 < \text{Ttabel } 2,01$.

Maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.

$$2. \text{ Nilai sig} = 0,289 > 0,05$$

$$\text{Thitung} > \text{Ttabel} = 1,332 < 2,01$$

Jadi hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,289 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 1,332 < T_{tabel} 2,01$.

Maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja secara signifikan.

3. Nilai $sig = 0,325 > 0,05$

$T_{hitung} > T_{tabel} = 0,993 < 2,01$

Jadi hasil Uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,325 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,993 < T_{tabel} 2,01$.

Maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Pengaruh Kompensasi (X₁), Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN (Y). Uji t pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4. 22 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.473	3	8.491	1.254	.300 ^b
	Residual	352.081	52	6.771		
	Total	377.554	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

$F_{tabel} = 2,78$

Nilai $sig = 0,300 > 0,05$

$F_{hitung} > F_{tabel} = 1,254 < 2,78$

Jadi hasil Uji F menunjukkan nilai signifikan untuk Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,300 > 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 1,254 < F_{tabel} 2,78$. Maka H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak, artinya terdapat pengaruh Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja secara signifikan

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Hipotesis penelitian memperoleh bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung secara signifikan. Menurut Afandi (2021:191). Menurut Afandi (2021:191) Kompensasi adalah setiap penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019:233) Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang bersifat finansial dan non finansial. Menurut Sedarmayant (2017:263) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka.

Dari pernyataan diatas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan yang berbentuk langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan jasa mereka yang telah diberikan perusahaan secara adil, yang tercermin dari dimensi : kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, dengan indikator : gaji , insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas, yang mana itu sangat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

4.2.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Hipotesis penelitian memperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung secara signifikan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di luar ASN. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai

Berdasarkan Hasil Hipotesis penelitian memperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung secara signifikan. Moorhead & Griffin, (2013:71) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Menurut Robbins & Coulter (2012:68) kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas

terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Robbins & Judge, (2013:79) kepuasan kerja memiliki lima dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji atau upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawas (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*). Luthans, (2011:141) dimensi kepuasan secara umum terdiri dari kepuasan kerja adalah suatu emosi, kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil dan kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen. Dengan dimensi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dinyatakan dalam sikap. Dengan indikatornya yaitu kenyamanan kerja pegawai, komunikasi, contingent rewards, kemangkiran atau ketidakhadiran, prosedur pelaksanaan, rekan kerja serta sangat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai Non ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.