

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang lebih ditetapkan dalam pengujian dengan metode deskriptif. Dalam deskriptif data ini, penulis mencoba menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, lama kerja, dan pendidikan.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja.

4.1.1.1. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai pendidikan, pegawai bagian tata usaha kepegawaian rumah sakit umum muradua. Berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut.

**Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	persentase
S1	11	31,4%
D3	15	42,9%
SMA	9	25,7%
TOTAL	35	100%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa karyawan bagian tata usaha kepegawaian pada rumah sakit umum daerah muaradua sumatera selatan sebanyak berpendidikan S1, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 46%

4.1.1.2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan bagian tata usaha kepegawaian pada rumah sakit umum daerah muaradua adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
laki-laki	9	25,6%
Perempuan	26	74,3%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan table diatas responden bersarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa pegawai bagian tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua yang paling banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebanyak 69%.

4.1.1.3. Usia responden

Gambaran umum mengenai usia tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17-20	11	34,3%
21-30	10	28,6%
31-40	10	28,6%
41-50	2	5,7%
<50	1	2,9%
Total	35	100%

Sumber:data,diolah 2023

Berdasarkan table 4.3. diatas responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa terdapat tingkat usia, di mana responden dengan tingkat usia 17-20 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 34,3%,tingkat usia 21-30 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 28,6%, tingkat usia 31-40 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 28,6 %, tingkat usia 41-50

tahun dengan jumlah 2 orang dengan persentase sebesar 5,7%, tingkat usia <50 tahun dengan presentase 2,9 %.

4.1.1.4. Karakteristik Lama bekerja

Gambaran umum mengenai lama bekerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4.

Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama kerja	Jumlah	Presentase
1 - 2 Tahun	20	57,1%
3 - 4 Tahun	13	37,1%
5 - 6 Tahun	2	5,7%
> 7 Tahun	0	0,0%
Jumlah	35	100,0%

Sumber : Hasil Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum muaradua dengan masa kerja 1-2 tahun menepati tingkat tinggi yang artinya pegawai divisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum muaradua didomisili oleh masa kerja 1– 2 tahun yaitu sebanyak 20 Orang atau sebesar 57,1 %.

4.1.2. Deskripsi Jawaban Kuisisioner.

Deskripsi jawaban responden adalah tanggapan responden yang mengisi kuisisioner tentang variabel kepemimpinan, motivasi pegawai, kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden masing-masing variabel penelitian, kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Informasi yang diperoleh dengan skala likert berupa skala ordinal.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya	8	22,9%	24	68,6%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
2	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi.	4	11,4%	16	45,7%	10	28,6%	5	14,3%	0	0%
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	2	5,7%	6	17,1%	20	57,1%	7	20,0%	0	0%
4	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.	9	25,7%	22	62,9%	2	5,7%	2	5,7%	0	0%
5	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat.	4	11,4%	15	42,9%	11	31,4%	4	11,4%	1	2,9%
6	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja	2	5,7%	7	20,0%	21	60,0%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 24 responden dan yang kecil pada pernyataan 5 dan 6 yaitu dengan jumlah responden 1.

Tabel 4.6.

Hasil jawaban responden variabel motivasi pegawai (X2)

no	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja	0	0%	13	37,1%	15	42,9%	6	17,1%	1	2,9%
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	18	51,5%	15	42,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	12	34,3%	16	45,7%	4	11,4%	3	8,6%	0	0%
4	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	9	25,7%	21	60,0%	4	11,4%	1	2,0%	0	0%
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya.	13	37,1%	19	52,3%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
6	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan.	4	11,4%	16	45,7%	11	31,4%	4	11,4%	0	0%

Sumber: data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang besar pada jawaban setuju pada pernyataan 4 sebanyak 21 responden. Yang paling terkecil pada pernyataan 1 dan 2 dengan responden 0.

Tabel 4.7

Hasil jawaban responden variabel kinerja pegawai (Y)

no	Pernyataan	SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	18	51,4%	15	42,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%
2	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai	18	51,4%	15	42,9%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	12	34,3%	16	45,7%	4	11,4%	3	8,6%	0	0%
4	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	7	20,0%	24	68,6%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
5	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh rumah sakit	8	22,9%	24	68,6%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.	4	11,4%	16	45,7%	10	28,6%	4	11,4%	1	2,9%

Sumber: data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden yang besar pada jawaban setuju terdapat pada pernyataan 4 dan 5 sebanyak 24 responden. Yang terkecil pada pernyataan 1 dan 2 dengan jumlah responden 0.

4.2. Hasil Uji Prasyarat Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Sebelum melakukan proses pengolahan data seluruh jawaban oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS, dengan 35 responden.

Hasil uji validitas kepemimpinan (X1)

Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen valid

Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka instrumen tidak valid hasil uji validitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8.

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel (df=35)	sig	Alpa	kesimpulan
Butir 1	0,726	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 2	0,673	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 3	0,580	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 4	0,672	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 5	0,732	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 6	0,640	0,334	0,000	0,05	valid

Sumber: data diolah 2023

berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa uji validitas untuk variabel pengaruh kepemimpinan (X1) sebanyak 6 pertanyaan diperoleh sig < alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel (X1) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas motivasi pegawai (X2)

Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen valid

Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka instrumen tidak valid hasil uji validitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.9.**Hasil Uji Validitas Motivasi Pegawai (X2)**

Pernyataan	r hitung	r tabel (df=35)	sig	Alpa	kesimpulan
Butir 1	0,735	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 2	0,775	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 3	0,826	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 4	0,576	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 5	0,780	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 6	0,533	0,334	0,001	0,05	valid

Sumber : data diolah ditahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi pegawai (X2) dengan sebanyak 6 pernyataan diperoleh sig < alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel (X2) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas (Y)

Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka instrumen valid

Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka instrumen tidak valid hasil uji

validitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Pernyataan	r hitung	r tabel (df=35)	sig	Alpa	kesimpulan
Butir 1	0,782	0,334	0,000	0,05	valid
Butir 2	0,782	0,334	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,689	0,334	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,660	0,334	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,755	0,334	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,600	0,334	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah,2023

Berdasarkan pada tabel 4.10. diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebanyak 6 pernyataan diperoleh $\text{sig} < \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas kemudian dilakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen pada variabel X1, variabel X2, variabel Y, menggunakan rumus. *Alpa cronbach* dengan program spss. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11.

Tabel Interpretasi Nilai r

nilai korerasi	Keterangan
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,0199	Sangat rendah

sumber: (sugiono, 2019)

berdasarkan tabel 4.11 daftar interpretasi indeks korelasi sebagai ketentuan reliabilitas, maka dapat dilihat hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4.12.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	koefisien Cronbach Alpha	koefisien r	kesimpulan
kepemimpinan (X1)	0,748	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Motivasi pegawai (X2)	0,789	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Kinerja pegawai (Y)	0,777	0,6000 - 0,7999	Tinggi

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12. diatas nilai cronbach's alpha nilai rehabilitas pada variabel pengaruh kepemimpinan/(X1) sebesar 0,748 yang berada dalam interpretasi tinggi, nilai reliabilitas pada motivasi pegawai (X2)

sebesar 0,789 yang berada dalam interpretasi yang tinggi, dan nilai reliabilitas pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,777 berada dalam interpretasi sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kesimpulan kuisioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

4.3. Hasil Uji Asumsi klasik.

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji *shapiro-wilk* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Hipotesis

H0 = Data residual berdistribusi normal

H1 = Data residual berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka H0 diterima.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka H0 ditolak.
3. Kesimpulan.

Tabel 4.13.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	kesimpulan
kepemimpinan (X1)	0.000	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi pegawai (X2)	0,000	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja pegawai (Y)	0,000	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : hasil data diolah ditahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 *shapiro-wilk* diatas menggunakan SPSS. Menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dengan tingkat segnifikan diperoleh 0,000 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk motivasi pegawai (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,000 > 0,05 maka data yang berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai kinerja pegawai (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0,000 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2. Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS S tatistic 16.0 Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho = Model regresi berbentuk linear

H1 = Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengujian:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka Ho diterima
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 maka Ho diterima.
3. Kesimpulan.

Tabel 4.14.
Hasil Uji Linealitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	kesimpulan
kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	0,374	0,05	Sig > Alpha	linier
Motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai	0,374	0,05	Sig > Alpha	linier

Sumber: Hasil Data diolah ditahun 2023

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS hasil uji linearitas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada baris *deviantion from linierity* 0,374 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regenerasi berbentuk linier.

2. Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai sig pada baris *deviantion from linierity* 0,374 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regenerasi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho = tidak ada gejala multikolinieritas

H1 = ada gejala multikolinieritas

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF < 10$ atau $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas, maka Ho ditolak
2. Jika nilai $VIF > 10$ atau $tolerance >$ maka tidak ada gejala multikolinieritas, maka Ho diterima
3. Kesimpulan

Tabel 4.15.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	kesimpulan
kepemimpinan (X1)	2,669	10	VIF <10	Tidak ada gejala multikolinieritas
motivasi pegawai (X2)	2,669	10	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: data diolah ditahun 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.15 menunjukkan nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) = 2,669 dan nilai VIF variabel motivasi pegawai (X2) = 2,669. Dari semua variabel menjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen dan variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat tinggi

4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients(a)						
Model		unstandardized coefficients		Standardized coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.251	1.007		1.243	.223
	KEPEMIMPINAN	.077	.068	.320	1.137	.264
	MOTIVASI PEGAWAI	-.087	.068	-.363	-1.289	.207

Sumber: hasil data diolah, 2023

Dalam hasil perhitungan tabel 4.16 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *Current Ratio* dan variabel sig lebih dari 0,05 (masing-masing 0,264 dan 0,207). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

4.4. Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramikan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *statistics* 16.0.

Berdasarkan pengolahan data regresi linear sederhana diperoleh data sebagai berikut:

4.4.1.1. Regresi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel 4.17

Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai korelasi R	R Square (R ²)
0,834	0,696

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pada tabel 4.17 diatas Dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,834 artinya pengaruh antar kepemimpinan (X1) dan kinerja pegawai (Y) adalah kuat. Koefisien determinan R² (R square) sebesar 0,696 artinya bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan kerja (X1) sebesar 0,696 atau 6,69%. Sedangkan sisanya sebesar 3,31% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini.

Tabel 4.18.**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Unstandardized coefficients	
	B	Std.eror
(constant)	7,714	1,970
Kepemimpinan (X1)	0,790	0,091

Sumber: Data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.18 diatas Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel bebas yaitu kepemimpinan sebagai bukti terhadap kebenaran hipotesis. Berikut merupakan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1.X_1$$

Keterangan:

Y = nilai estimasi Y atau kinerja pegawai (Y)

a = konstanta

b1 = koefisien regresi

b2 = nilai variabel bebas (kepemimpinan).

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regenerasi linier sederhana kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diperoleh menggunakan bantuan program SPSS stastistic 16,0 diperoleh hasil persamaan refenerasi sebagai berikut:

$$Y = 7,714 + 0,790.X_1$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,714 berarti apabila kepemimpinan (X1) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 7,714
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,790 artinya apabila kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai

(Y) mengalami kenaikan sebesar 0,790 satuan. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. .

4.4.1.2. Regresi Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut hasil uji regresi linier sederhana:

Tabel 4.19

Hasil Uji Korelasi Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai korelasi (R)	R square (R ²)
0,905	0,818

Sumber: data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.19 diatas Dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,905 artinya pengaruh antara motivasi pegawai (X2) dan kinerja pegawai (Y) adalah kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,818 artinya bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi pegawai (X2) sebesar 0,818 atau 8,18%. Sedangkan sisanya sebesar 1,82% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4.20

Hasil Uji Regesi Linier Sederhana Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	<i>Unstandardized coefficients</i>	
	B	Std. Error
(constant)	4,476	1,671
Motivasi pegawai (Y)	0,856	0,070

Sumber: data diolah tahun 2023

Pada tabel 4.20 diatas Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi pegawai serta sebagai pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Berikut merupakan persamaan regresi:

$$Y = a + b_2.X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai Estimasi Y atau kinerja pegawai (Y)

a = Konstanta

b_2 = Koefisien Regresi

X_2 = Nilai Variabel Bebas (motivasi pegawai)

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji regresi linear sederhana motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS Statistics 16.0 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,476 + 0,856.X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,476 berarti apabila motivasi pegawai (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 4,476.
2. Koefisien regresi motivasi pegawai (X_2) sebesar 0,856 artinya apabila motivasi pegawai (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,856 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.4.2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk pengujian pengaruh antar variabel terikat (dependent) dengan satu atau lebih variabel bebas (independent). Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 16.0. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besa pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

Tabel.4.21**Hasil uji korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R2)
0,925	0,856

Sumber: data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan r squares sebesar 0,856 artinya kepemimpinan (X1) dan motivasi pegawai (X2) dapat menjelaskan kinerja (Y) sebesar 92,5% dan sisanya 7,5% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara kepemimpinan (X1), motivasi pegawai (X2) dan kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,925 berada pada rentan 0,8000-1,0000

Tabel 4.22.**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

VARIABEL	B	Std. Error
cCostanta	3.630	1.538
Kepemimpinan	0,301	0,104
Motivasi pegawai	0,618	0,104

Sumber: hasil data diolah ditahun 2023

Berdasarkan tabel 4.22 diatas merupakan hasil perhitungan regenerasi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = 3,630 + 0,301X_1 + 0,618X_2$$

Keterangan:

- Y = kinerja pegawai
- X1 = kepemimpinan
- X2 = motivasi pegawai
- a = konstanta
- Et = error term
- b1, b2, b3 = koefisien regresi

persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS menyatakan bahwa kinerja pegawai pada devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua adalah sebesar 3,630 apabila kepemimpinan dan motivasi pegawai bernilai = 0
2. Koefisien kepemimpinan(X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS menyatakan bahwa setiap penambahan kepemimpinan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua sebesar 0,301 satu satuan.
3. Koefisien motivasi pegawai.
Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi pegawai satu satuan maka akan meningkatkan kinerja devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua sebesar 0,618 satu satuan.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

4.5.1. Secara Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji parsial menggunakan program SPSS (*statistical program and service solution*) versi 16.0 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 0,05 atau 5% Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

Kreteria pengujian :

1. Jika nilai sig > alpha maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig < alpha maka Ho diterima
3. Kesimpulan.

Berdasarkan pengolahan data uji parsial diperoleh data sebagai berikut:

4.5.1.1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua.

Ho: kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

H1: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 16.0 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.23.
Hasil Uji Persial

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.23 hasil sig kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa dari perhitungan melalui SPSS 16.0 didapat nilai sig sebesar 0,000, dengan demikian $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

Tabel 4.24. Hasil Uji Korelasi

Nilai korelasi (R)	R square (R ²)
0,834	0,696

Sumber : hasil data diolah ditahun 2023

Hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,834 artinya pengaruh antara kepemimpinan (X1), terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sangat tinggi . Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,696 atau 6,96 % artinya bahwa kinerja pegawai diterima

4.5.1.2. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua.

Devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

Ho: motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai devisi tata usaha kepegawai rumah sakit umum daerah muardua.

H1: motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muardua.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan kesimpulan daan hasil uji hipotesis

Tabel 4.25.

Hasil Uji-t Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : hasil data diolah, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.25 hasil uji-t motivasi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa dari perhitungan melalui SPSS 16.0 didapat nilai sig sebesar 0,000, dengan demikian sig $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi pegawai (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai(Y) tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

Tabel 4.26.

Hasil Uji Korelasi

Nilai korelasi (R)	R square (R ²)
0,905	0,818

Sumber: hasil data diolah,2023

Hasil uji korelasi pada tabel 4.26 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,905 artinya pengaruh antara motivasi pegawai (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sangat tinggi . Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,818 artinya bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1) sebesar 0,818 atau 8,18%.

4.5.2. Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan,bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kepemimpinan (X1) motivasi pegawai (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

4.5.2.1. Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Pegawai (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho: kepemimpinan motivasi pegawai kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

H1: kepemimpinan motivasi pegawai kinerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai devisi tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muardua.

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan kesimpulan daan hasil uji hipotesis

Dengan terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$

Tabel 4.27.**Hasil Uji F Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Sig	Alpha	kondisi	keterangan
kepemimpinan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Sig < Alpha	berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji F kepemimpinan (X1), dan motivasi pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui bahwa dari perhitungan melalui SPSS 16.0 didapat nilai sig sebesar 0,000 dengan demikian $0,000 < \alpha 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.

Tabel 4.28**Hasil Uji Korelasi.**

Nilai korelasi (R)	R square (R ²)
0,925	0,856

Sumber: hasil data diolah, 2023

Pada tabel 4.28 di atas Hasil uji korelasi dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,925 artinya pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi pegawai (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah sangat tinggi. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,856 artinya bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1) dan motivasi pegawai (X2) sebesar 0,856 atau 8,56%.

4.6. Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar pegawai bagian tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua okus selatan adalah perempuan, dengan range umur 31-50 tahun dan pendidikan terakhir adalah S1, dan masa kerja 0-2 tahun.

4.6.1. Ada Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y) Tata Usaha Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat bahwa kepemimpinan(X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua. Sehingga pemimpin di tata usaha kepegawaian harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik agar bisa dijadikan contoh atau panutan yang paling menentukan kemajuan sebuah instansi, pemimpin harus mempunyai sifat yang mengerti akan permasalahan keinginan dan kebutuhan para pegawainya. Jika semua yang sudah terwujud akan berdampak kepada kemajuan instansi tersebut.

Sutrisno (2013) Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain seorang leader adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan. Disisi lain seorang pemimpin wajib memberikan contoh atau tauladan bagaimana memimpin perusahaan yang melayani pelanggan (*leading by example*).

4.6.2. Ada Pengaruh Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Tata Usaha Kepegawai Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua.

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan,

usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan

Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan kenyamanan yang menyenangkan bagi pegawai. Motivasi pegawai sangat berpengaruh kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4.6.3. Ada Pengaruh Kepemimpinan (X1) Motivasi Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Tata Usaha Kepegawai Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua.

Terdapat hubungan positif terhadap kepemimpinan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Sutrisno (2013) Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan kata lain seorang leader adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersama-sama mewujudkan tujuan perusahaan. Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya secara internal dan external positif ataupun negatif untuk

mengarahkan sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Oleh karena itu, instansi harus mampu menciptakan sebuah kenyamanan terhadap para pegawai. Kepemimpinan motivasi pegawai sangat mempengaruhi kelancaran pelaksanaan kegiatan atau tugas-tugas yang akan dilakukan atau yang akan dilakukan oleh para pegawai

BAB V