

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari BMKG corpu dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II. Kantor Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II terletak berdekatan dengan Bandar Udara Radin Inten II dengan alamat Jalan Alamsyah Ratu Prawiranegara Branti, Kecamatan Natar Lampung Selatan. Dengan jumlah pegawai sebanyak 34 pegawai. Stamet Radin Inten memiliki tugas pokok melaksanakan pengamatan, pengelolaan data, pelayanan jasa dan tugas penunjang meliputi peralatan, kerjasama atau koordinasi, administrasi, dan tugas tambahan sesuai Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor 9 Tahun 2014). Selain tugas Kantor Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II memiliki fungsi untuk pengamatan, pengumpulan, pengolahan, penyebaran, dan analisa cuaca dan pelayanan informasi meteorologi serta berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah serta institusi terkait.

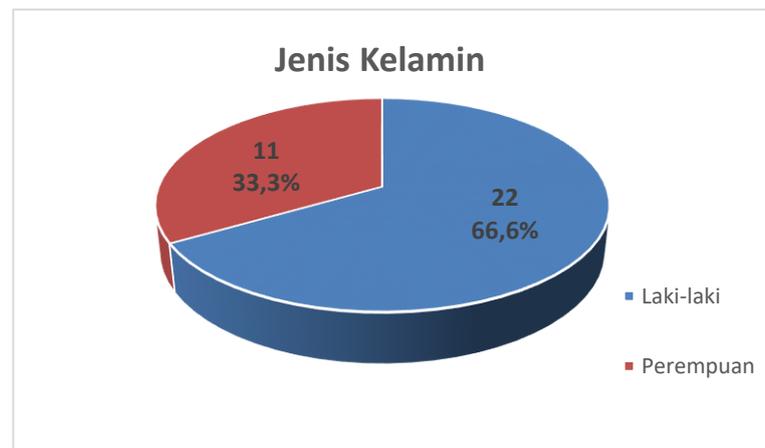
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian kepada pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II sejumlah 33 orang pegawai. Mengetahui data jenis kelamin, usia responden dan pendidikan responden dapat dilihat pada gambar berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai didalam menentukan mampu atau tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan kinerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



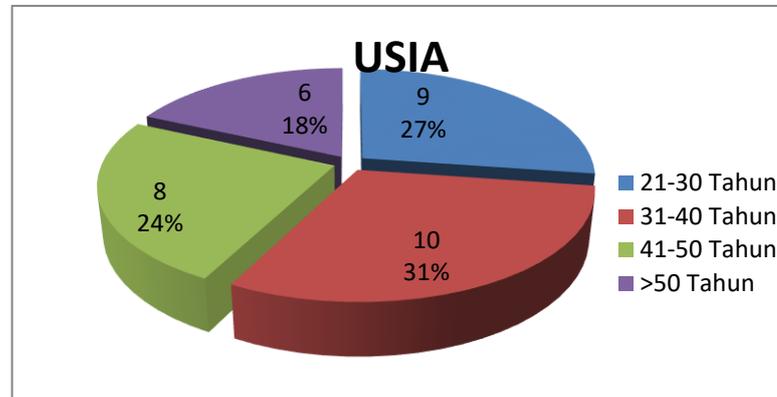
Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden dalam penelitian ini terdapat 22 (66,6%) responden laki-laki dan selebihnya sebanyak 11 (33,3%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah didominasi oleh jenis kelamin laki-laki

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat produktivitas pegawai di sebuah instansi ditentukan oleh variabel umur yang sangat menentukan. Jika umur yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja, yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia dan ditunjukkan dalam grafik dibawah ini :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : data diolah, 2024

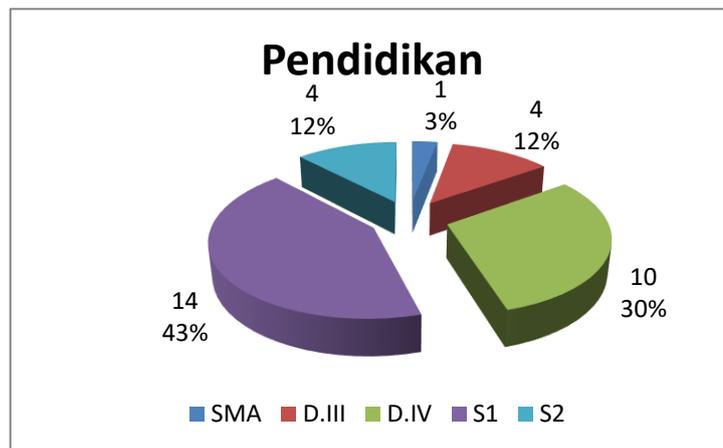
Berdasarkan gambar grafik pie 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden, 9 orang (27%) responden yang berusia antara 21- 30 tahun, 10 (31%) responden yang berusia antara 31-40 tahun, 8 orang (24%) yang berusia antara 41-50 tahun dan 6 (18%) responden berusia diatas 50 tahun. Hal ini menunjukkan komposisi usia responden hampir seimbang antara usia 21-30 tahun dan usia 31-40 tahun yang masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya fikir seseorang. Semakin tinggi tingkat kematangan berfikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerja karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah sebuah indikator yang dapat mengukur motivasi pegawai Stamet Radin Inten II untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Sumber : data diolah, 2024

Pada gambar 4.3 di atas, mengenai tingkat pendidikan responden pegawai Stamet Radin Inten menunjukkan bahwa 4 orang (12%) adalah lulusan Magister (S2), 14 (43%) lulusan Sarjana (S1). Sebanyak 10 orang (30%) Sarjana Terapan atau setara dengan Diploma (D.IV), untuk lulusan D.III sebanyak 4 (12%) dan untuk lulusan SMA sebanyak 1 orang (3%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu.

Disamping itu adanya pegawai yang berpendidikan S2 yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainnya dalam rangka

meningkatkan kepemimpinan dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja Stamet Radin Inten pada umumnya. Seiring dengan program pemerintah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi pelatihan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai saat ini mendukung pelatihan dan kinerja pegawai menuju peningkatan kinerja dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

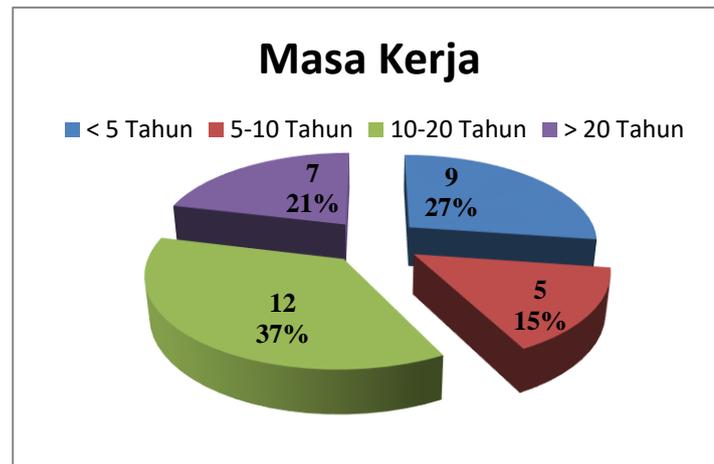
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kinerja pegawai pada Stamet Radin Inten dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan. Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu. Setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri.

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu, setiap pegawai di lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam menjalankan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seseorang pegawai tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, *profesionalisme* serta produktivitas seseorang pegawai semakin tinggi.

jika diuraikan masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam grafik di bawah ini :

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : data diolah, 2024

Dari grafik 4.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 33 responden terdapat 9 orang (27%) responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun dan sebanyak 5 orang (15%) responden memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, dan sebanyak 12 orang (37%) responden dengan masa kerja antara 10-20 tahun serta terdapat 7 orang (21%) responden memiliki masa kerja diatas 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 10 tahun. Kondisi ini sangat akan menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berfikir dan kematangan dala proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja.

Selain itu masa kerja diatas 15 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa kerja yang akan

datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Dengan masa kerja responden di atas 15 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap kinerja. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seseorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil Jawaban Responden Terhadap BMKG Corpu (X_1)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai BMKG Corpu (X_1) dalam tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4. 1
Hasil Jawaban Responden Variabel BMKG Corpu (X_1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	X_{1_1}	28	4	0	1	0	4,79
2	X_{1_2}	17	13	1	1	0	4,33
3	X_{1_3}	16	15	2	0	0	4,42
4	X_{1_4}	22	11	0	0	0	4,67
5	X_{1_5}	18	12	2	1	0	4,42
6	X_{1_6}	19	13	1	0	0	4,52
7	X_{1_7}	24	8	0	0	1	4,64
8	X_{1_8}	17	15	0	1	0	4,45
9	X_{1_9}	15	14	2	2	0	4,27
10	X_{1_10}	15	10	7	0	1	4,15
Total Rata-Rata							4,47

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan variabel BMKG Corpu dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel BMKG Corpu sebesar 4,47 termasuk kategori baik. Indikator keterampilan mendapatkan nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,79 termasuk kategori baik. Walaupun semua nilai indikator BMKG Corpu sudah tergolong dalam kategori baik, namun para pegawai harus tetap berusaha mengatasi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari secara mandiri dengan pengetahuan yang dimiliki, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

2. Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi (X_2)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai BMKG Corpu (X_1) dalam tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4. 2
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	X_{2_1}	22	9	1	0	1	4,55
2	X_{2_2}	21	10	1	1	0	4,55
3	X_{2_3}	22	10	0	1	0	4,61
4	X_{2_4}	20	12	1	0	0	4,58
5	X_{2_5}	25	7	0	1	0	4,70
6	X_{2_6}	19	13	1	0	0	4,55
7	X_{2_7}	21	11	0	1	0	4,58
8	X_{2_8}	20	12	0	1	0	4,55
9	X_{2_9}	14	18	1	0	0	4,39
10	X_{2_10}	14	17	2	0	0	4,36
11	X_{2_11}	17	15	0	1	0	4,45
Total Rata-Rata							4,53

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan variabel motivasi dipersepsikan responden sudah sangat baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel

motivasi sebesar 4,53 termasuk kategori sangat tinggi. Indikator pegawai motif dengan pernyataan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,70 termasuk kategori sangat baik. Semua indikator variabel motivasi sudah tergolong dalam kategori baik, namun para pegawai tetap mengharapkan sistem penggajian dapat menjadi lebih baik lagi, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

3. Hasil Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Y_1	21	11	0	1	0	4,58
2	Y_2	18	14	0	0	1	4,45
3	Y_3	21	11	0	1	0	4,58
4	Y_4	19	13	0	1	0	4,52
5	Y_5	22	10	0	1	0	4,61
6	Y_6	22	10	0	1	0	4,61
7	Y_7	21	10	1	0	1	4,52
8	Y_8	20	12	0	1	0	4,55
9	Y_9	22	10	0	1	0	4,61
10	Y_10	20	12	0	0	1	4,52
11	Y_11	22	10	0	0	1	4,58
12	Y_12	23	9	0	0	1	4,61
Total Rata-rata							4,56

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden, secara keseluruhan variabel kinerja pegawai dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel

kinerja pegawai sebesar 4,56 termasuk kategori tinggi. Indikator kerjasama, pemahaman terhadap tugas, dan disiplin mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 4,61 termasuk kategori sangat tinggi. Hampir keseluruhan nilai indikator variabel kinerja pegawai tergolong dalam kategori tinggi, akan tetapi para pegawai tetap harus menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas yang tersedia, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang di uji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan diproses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Instrumen variabel BMKG Corpu(X₁)

No item	r hitung	r table	Keterangan
1	0.762	0.344	Valid
2	0.740	0.344	Valid
3	0.820	0.344	Valid
4	0.650	0.344	Valid
5	0.835	0.344	Valid
6	0.863	0.344	Valid
7	0.869	0.344	Valid
8	0.929	0.344	Valid
9	0.848	0.344	Valid
10	0.916	0.344	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas hasil uji validitas X₁ dengan menggunakan *software SPSS 26 for windows* menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid

dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian ini atau dianggap dapat mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Instrumen variabel Motivasi Kerja (X₂)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.838	0.344	Valid
2	0.884	0.344	Valid
3	0.901	0.344	Valid
4	0.802	0.344	Valid
5	0.902	0.344	Valid
6	0.739	0.344	Valid
7	0.894	0.344	Valid
8	0.873	0.344	Valid
9	0.753	0.344	Valid
10	0.631	0.344	Valid
11	0.853	0.344	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas X₂ menggunakan *software SPSS 26 for windows* menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh item pertanyaan mengenai motivasi dapat digunakan dalam penelitian ini atau dianggap dapat mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.838	0.344	Valid
2	0.925	0.344	Valid
3	0.850	0.344	Valid
4	0.890	0.344	Valid
5	0.864	0.344	Valid
6	0.827	0.344	Valid
7	0.874	0.344	Valid

8	0.918	0.344	Valid
9	0.883	0.344	Valid
10	0.916	0.344	Valid
11	0.950	0.344	Valid
12	0.857	0.344	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil uji validitas (Y) menggunakan *software SPSS 26 for windows* menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dikatakan valid dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh item pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat digunakan dalam penelitian ini atau dianggap dapat mewakili data yang dibutuhkan oleh peneliti.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , Variabel X_2 , dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 26.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alphacronbach's
BMKG Corpu (X_1)	0.944
Motivasi (X_2)	0.951
Kinerja Pegawai (Y)	0.974

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Gambar 4.7 hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil analisis dari uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0.944 dari 10 item pertanyaan variabel BMKG Corpu(X_1). Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.951 dari 11 item pertanyaan variabel motivasi (X_2). *Cronbach's Alpha* sebesar 0.974 dari 12 item pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat diambil kesimpulan kuesioner ini dikatakan reliabel atau konsisten.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik Shapiro–Wilk. Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,050 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	BMKG Corpu (X_1)	0.980	0.050	Berdistribusi Normal
2	Motivasi (X_2)	0.113	0.050	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel *independent*, jika nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
1	BMKG Corpu (X_1)	0.266	3.757	Tidak gejala multikolinieritas
2	Motivasi (X_2)	0.266	3.757	Tidak gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai tolerance variabel BMKG Corpu 0,266 dan variabel motivasi 0,266. Dapat dilihat semua variabel lebih besar dari 0,10, sementara itu nilai vif untuk variabel BMKG Corpu 3,757 dan nilai motivasi juga 3,757. Semua variabel lebih kecil atau kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel *independent* terhadap variabel *dependen*.

Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan BMKG corpu, motivasi terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS verssi 26 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,983	5,237		-,188	,852
	BMKG Corpu	,669	,197	,531	3,399	,002
	Motivasi	,517	,202	,400	2,559	,016
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -983 + 0,669 (X_1) + 0,517 (X_2)$$

Hasil dan pembahasan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (α) sebesar -,983 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pelatihan corpu, motivasi ($X = 0$) maka skor kinerja pegawai sebesar -,983.

2. Nilai koefisien BMKG Corpu (X_1) sebesar 0,669 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan BMKG Corpu akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,669 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat BMKG Corpu maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,517 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,517 dengan asumsi variabel independen lainnya adalah konstan. Tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

4.4.2 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk megestimasi nilai variabel dependen diperlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada gambar di bawah ini :

Tabel 4. 11
Nilai Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b	
Model	R Square
1	,805
a. Predictors: (Constant), BMKG corpu dan motivasi	
b. Dependent variable : Kinerja pegawai	

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan gambar 4.11 diatas terlihat bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,805 atau sebesar 80,5% kinerja pegawai dipengaruhi BMKG Corpu dan motivasi. Sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel *independent* yaitu BMKG Corpu dan motivasi terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai secara parsial.

	Model	Coefficients ^a	
		T	Sig.
	(Constant)	-,188	0,852
1	BMKG Corpu	3,399	0,002
	Motivasi	2,559	0,016

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dimana jika nilai sig < 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara parsial atau dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,050$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh BMKG corpu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Diperoleh t_{hitung} dengan nilai 3,399 sedangkan t_{tabel} dengan nilai 1,692 sehingga $3,399 > 1,692$ serta nilai sig $0,002 < 0,05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain BMKG corpu (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Diperoleh t_{hitung} , dengan nilai 2,559 sedangkan t_{tabel} dengan nilai 1,692 sehingga $2,559 > 1,692$ serta nilai sig $0,016 < 0,05$. Dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)⁶

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi atau tidak terhadap variabel terikat. Terdapat dua cara untuk pengambilan keputusan uji f yaitu: jika $\text{Sig} < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka berpengaruh signifikan (H_a diterima H_0 ditolak) dan jika $\text{sig} > 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka tidak berpengaruh signifikan (H_a ditolak H_0 diterima).

Tabel 4. 13
Tabel Anova nilai F

ANNOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	62,009	,000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable : Kinerja pegawai			
b. Predictors : (Constant), Motivasi, BMKG corpu			

Sumber : Hasil data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka diperoleh F_{hitung} adalah 62,009 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) adalah 3,28, maka pada kedua perhitungan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $62,009 > 3,28$ dan nilai $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Maka diperpleh H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel BMKG corpu dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 2 (dua) variabel indenpenden yaitu BMKG corpu dan motivasi, keduanya memberi pengaruh signifikan dan nyata terhadap kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II.

Hasil uji statistik memperlihatkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan arahnya positif dari BMKG corpu dan motivasi.

4.6.1 Pengaruh BMKG Corpu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari BMKG corpu (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin sering dan berkesinambungan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Dari statistik deskriptif, secara umum BMKG corpu sudah dipersepsikan baik dan tinggi yaitu sebesar 4,47.

BMKG Corpu bertujuan untuk memperbaiki kinerja, memudahkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi supaya menjadi kompeten dibidangnya, membantu memecahkan masalah operasional dan mempersiapkan pegawai untuk promosi. BMKG corpu berperan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara BMKG corpu terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai signifikan $(0,002) < \alpha (0,05)$ dan nilai $t_{hitung} (3,399) > t_{tabel} (1,692)$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat diartikan semakin meningkatnya BMKG Corpu maka semakin meningkat juga kinerja pegawai.

Pelatihan yang akan sering diberikan kepada pegawai membuat pegawai merasa memiliki kemampuan yang lebih baik, ketika kemampuannya lebih baik maka seharusnya akan mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, dengan pelatihan yang diberikan maka akan meningkatkan kemampuan kinerja Hal ini selaras

dengan teori *goal setting theory* yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja (Locke, 1968)

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah dilakukan oleh Nurhaeda dan Walda (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagi karyawan, yang berarti semakin baik pelatihan karyawan maka semakin baik dan tinggi kinerja pegawai. Selain itu, Dessler (2010) menyatakan bahwa pelatihan berarti memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi pegawai baru atau pegawai yang sudah lama untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini didukung oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai sig (0,016) < alpha (0,05) dan nilai t_{hitung} 2,559 > t_{tabel} 1,692. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga mempunyai kinerja yang tinggi pula. Semakin individu dapat mengontrol dirinya dengan baik maka akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Kusuma et al. (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan atau organisasi dan merupakan faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan pegawai yang sudah termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas

mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan. Sebaliknya bagi pegawai yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak maksimal dan dapat menghambat organisasi mencapai tujuan. Artinya motivasi dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sunny dan Ani, 2009) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan Adliryanta et al. (2021) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pembahasan BMKG Corpu dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa BMKG corpu dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil statistik menggunakan uji F (simultan) yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $62,009 > 3,28$ dan nilai sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Dengan adanya pelatihan kerja dapat mendorong kearah kemajuan dan meningkatkan mutu dan kualitas kerja bagi para pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan adanya motivasi dapat mendorong tingkah laku seseorang dalam bekerja, akan muncul motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi kualitas pelatihan kinerja dalam perusahaan dan semakin tingginya motivasi dalam diri seseorang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seorang pegawai.

Secara empiris, adanya pengaruh bersama-sama dari BMKG Corpu dan motivasi. Kedua variabel tersebut dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya pegawai memiliki penilaian terhadap pelatihan yang sesuai dan pada bersamaan merasakan motivasi yang tinggi sehingga membantu pengembangan karir pegawai tersebut. Kondisi pegawai yang seperti ini dapat mendukung dan rasa nyaman didalam bekerja memberikan

yang terbaik. Sementara itu penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Agus (2016) yang menemukan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, kemudian dilanjutkan oleh penelitian rahmi et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi yang diberikan terhadap pegawai pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.