

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek Penelitian yang digunakan adalah seluruh Dinas OPD Kota Bandar Lampung yang terdaftar dalam Dinas OPD Kota Bandar Lampung dengan bagian bagian tertentu diantaranya : Kepada Sub bagian, Sub Bagian Keuangan, Bendahara, Program dan Perencanaan, serta Staff. Pentingnya peranan dinas OPD yang ada dikota Bandar Lampung didalam kehidupan yang ada dimasyarakat ialah untuk mencapai tatanan masyarakat dan Negara yang lebih baik, Khususnya pada wilayah kota Bandar Lampung. serta untuk memberikan peningkatan serta pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat dan juga kemajuan Negara Indonesia khususnya kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan data Primer berupa penyebaran kuisisioner kepada OPD Dinas Kota Bandar Lampung pada bagian tertentu. Dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria yang telah ditentukan.

Berikut Profil OPD Dinas Kota Bandar Lampung yang menjadi sampel dalam penelitian saya :

Tabel 5

Jumlah Responden dan Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Dinas OPD Kota Bandar Lampung	24
Dinas OPD Kota Bandar Lampung yang tidak mengisi Kuisisioner	3
Jumlah Dinas OPD Kota Bandar Lampung yang mengisi kuisisioner	21

Kriteria responden pengisi kuesioner (Kepala Sub Bagian, sub bagian keuangan, sub bagian program, sub bagian perencanaan, dan sub bagian bendahara)	5
Jumlah kuisisioner yang seharusnya disebar (24 x 5)	120
Realita Kuisisioner yang disebar	120
Kuisisioner Kembali	101
Kuisisioner yang diolah	97
N Sampel	97
Response rate = $(97/120) \times 100\% = 80,83\%$	
*dari total 120 kuesioner yang seharusnya disebar, hanya 101 kuesioner yang dapat diisi karena terdapat 3 dinas yang tidak memiliki jawaban dalam jangka waktu yang cukup lama dan terdapat satu dinas yang haranya mengisikan 1 kuisisioner (seharusnya 5 orang) yang disebabkan oleh para responden sedang tidak hadir di kantor dinas. Dan hanya terdapat 97 kuesioner yang dapat lakukan pengolahan data dikarenakan terdapat 4 responden yang tidak memenuhi kriteria sehingga tidak dapat dijadikan sampel.	

Sumber : data diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 120 kuesioner yang telah disebar tersebut, sebanyak 101 kuesioner kembali dan 97 kuesioner yang dapat diolah sebagai data penelitian.

4.2 Demografi Responden

Demografi responden berisi tentang gambaran karakteristik responden yang menggambarkan status responden sebagai subjek penelitian. Karakteristik responden yang dilihat pada penelitian ini adalah terkait jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, pendidikan terakhir, jurusan pendidikan, serta status perkawinan.

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti melaksanakan indentifikasi para responden melalui jenis kelamin (*Gender*). Hal ini dilakukan dengan tujuan agar dapat melihat secara umum dan keseluruhan karakteristik para responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel berikut ini menunjukkan sebaran jenis kelamin responden pada penelitian ini.

Tabel 6

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	39	40.2	40.2	40.2
Valid Perempuan	58	59.8	59.8	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

Tabel ini menunjukkan bahwa para responden pada penelitian ini di dominasi oleh Perempuan, dimana jumlah perempuan sebanyak 58 Orang (59,8%). Dan jumlah responden laki – laki sebanyak 39 orang (40,2%).

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Pada tabel berikut ini merupakan data yang menunjukkan sebaran usia para responden pada penelitian ini.

Tabel 7

Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21	3	3.1	3.1	3.1
22	2	2.1	2.1	5.2
Valid 23	2	2.1	2.1	7.2
24	2	2.1	2.1	9.3
25	5	5.2	5.2	14.4

27	3	3.1	3.1	17.5
28	4	4.1	4.1	21.6
29	1	1.0	1.0	22.7
30	2	2.1	2.1	24.7
31	1	1.0	1.0	25.8
32	3	3.1	3.1	28.9
33	3	3.1	3.1	32.0
35	7	7.2	7.2	39.2
36	3	3.1	3.1	42.3
38	2	2.1	2.1	44.3
39	2	2.1	2.1	46.4
40	10	10.3	10.3	56.7
42	1	1.0	1.0	57.7
43	4	4.1	4.1	61.9
44	1	1.0	1.0	62.9
45	5	5.2	5.2	68.0
46	6	6.2	6.2	74.2
47	4	4.1	4.1	78.4
48	4	4.1	4.1	82.5
49	5	5.2	5.2	87.6
50	4	4.1	4.1	91.8
52	2	2.1	2.1	93.8
53	2	2.1	2.1	95.9
54	3	3.1	3.1	99.0
56	1	1.0	1.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

4.2.3 Berdasarkan Jabatan

Dalam penelitian ini, penelliti memiliki kriteria untuk menjadi responden diantaranya yaitu, Kasubbag, Sub Bagian Keuangan, Bendahara, Program dan perencanaan atau staff pada bagian terkait. Kemudian pada tabel berikut ini menunjukkan sebarann data jabatan para responden dalam penelitian yang dilaksanakan ini.

Tabel 8

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kasubbag	12	12.4	12.4	12.4
	Staff	9	9.3	9.3	21.6
	Sub Bagian Bendahara	20	20.6	20.6	42.3
Valid	Sub Bagian Keuangan	17	17.5	17.5	59.8
	Sub Bagian Perencana	15	15.5	15.5	75.3
	Sub Bagian Program	24	24.7	24.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

Dari data diatas yang terdapat di tabel 8, maka dapat disimpulkan bahwa jabatan sub bagian Pelaksana/Program dimana bagian ini mendominasi dengan jumlah 24 responden (24,7%). Sementara itu jabatan Sub Bagian Bendahara memiliki jumlah sebanyak 20 responden (20,6%). Sub bagian keuangan sebanyak 17 responden (17,5%). Sub bagian perencanaan 15 responden (15,5%). Kasubbag sebanyak 12 responden (12,4%). Jabatan Staff sebanyak 9 responden (9,3%).

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Pada masa kerja responden yang menjadi penilaian Dalam penelitian ini adalah <5 Tahun atau >5 Tahun. Kemudian pada tabel berikut ini dapat menunjukkan dari hasil sebaran lama masa kerja para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner peneliti ini.

Tabel 9

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	24	24.7	24.7	24.7
	>5 Tahun	73	75.3	75.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

Pada tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan masa kerja yang mendominasi iyalah >5 Tahun dimana terdapat jumlah 73 responden (75,3 %). Sementara itu, responden dengan masa kerja dibawah atau kurang dari 5 tahun terdapat 24 responden (24,7%).

4.2.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan penelitian yang menentukan kriteria responden dengan jenis pendidikan terakhir, maka pada tabel berikut ini dapat dilihat pendidikan terakhir yang ditempuh para responden.

Tabel 10

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	10	10.3	10.3	10.3
	S1	53	54.6	54.6	64.9
	S2	24	24.7	24.7	89.7
	SMA/SMK	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

Berdasarkan hasil data pada tabel 10 diatas, responden dengan berpendidikan S1 mendominasi dengan jumlah 53 responden (54,6%). Dan dengan pendidikan S2 berjumlah 24 responden (24,7%). Sedangkan dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 10 responden (10,3%) dan SMA/SMK sebanyak 10 responden (10,3%).

4.2.6 Karakteristik Berdasarkan Jurusan Pendidikan

Pada tabel berikut ini menggambarkan karakteristik para responden berdasarkan jurusan pendidikan (bidang) pada pendidikan terakhir yang telah responden tempuh.

Tabel 11

Karakteristik Berdasarkan Jurusan Pendidikan

Jurusan Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ekonomi dan Bisnis	56	57.7	57.7	57.7
Hukum	5	5.2	5.2	62.9
Ilmu Komputer dan Te	10	10.3	10.3	73.2
Ilmu Pertanian	2	2.1	2.1	75.3
Valid Kelautan dan Perikan	1	1.0	1.0	76.3
Pendidikan dan Sosia	6	6.2	6.2	82.5
Seni Rupa	1	1.0	1.0	83.5
Tidak Ada	16	16.5	16.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

Berdasarkan data pada tabel 11 menunjukkan bahwa pada bidang pendidikan responden didominasi dengan ekonomi dan bisnis, yaitu sebanyak 56 responden (57,7%) dari 97 responden. Dan pada bidang hukum terdapat 5 responden (5,2%), pada bidang ilmu computer dan teknik terdapat 10 responden (10,3%), kemudian pada bidang pertanian terdapat 2 responden (2,1%), pda bidang kelautan dan perikanan 1 responden (1,0%), pada bidang pendidikan dan sosial 6 responden (6,2%), dan pada bagian seni rupa terdapat 1 responden (1,0%), sedangkan

terdapat pula responden yang tidak mengisi bidang pada saat berkuliah dengan alasan sebagai privasi, yaitu sebanyak 16 responden (16,5%).

4.3 Hasil Analisis Penelitian

Hasil perhitungan variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan telah dilakukan pengolahan data yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Statistik Deskriptif

Tabel *statistic deskriptif* digunakan untuk menganalisis data penelitian yang telah dilakukannya pengolahan dengan bantuan software SPSS. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan deskripsi atau gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (tingkat kemiringan distribusi) (Ghozali, 2018).

Nilai maksimal dan nilai minimal dalam perhitungan interval di atas diperoleh dari nilai skor skala likert, dimana diketahui skor maksimal dalam skala likert adalah 6 dan skor minimalnya yaitu 1 (Hartono, 2019)

Tabel 12

Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Gaya Kepemimpinan	97	26.00	42.00	35.5052	.37881	3.73085
Kompetensi	97	27.00	54.00	45.9072	.43030	4.23793
Integritas	97	20.00	30.00	26.3299	.24988	2.46104
Kinerja Pegawai	97	43.00	66.00	56.7835	.52355	5.15636
Valid N (listwise)	97					

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti pada SPSS 20 (2020)

Tabel 12 diatas menggambarkan statistic deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. Dari tabel tersebut dapat

diketahui jumlah responden yang mengisi kuisioner sebanyak 97 responden. Nilai minimum dalam variabel penelitian ini pada keseluruhan *indicator* adalah 3 terendah dari 97 responden yaitu menyatakan sangat tidak setuju dan untuk nilai maksimum dalam variabel ini adalah 6 yang dapat diartikan bahwa jawabannya adalah sangat setuju.

Pada nilai standar deviasi pada variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan integritas terhadap kinerja pegawai ini, seluruhnya memiliki nilai yang lebih rendah dari mean, dimana hal ini dapat diartikan sebagai tingkat keberagaman data atau sebaran data untuk variabel ini adalah rendah. Hal ini pula menunjukkan bahwa para individu yang ada di kantor dinas OPD Kota Bandar Lampung yang menjadi objek pada penelitian ini memiliki nilai gaya kepemimpinan, kompetensi, dan integritas terhadap kinerja pegawai yang sangat tinggi.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode Korelasi *Product Moment*. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris kevali dan suatu instrumen kuesioner yang digunakan (Putra, 2020). Penelitian ini menggunakan pengujian satu arah (*one-tailed test*) dengan tingkat eror sebesar 0,05. Tabel 13 berikut menyajikan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 13

Hasil Uji Validitas

No.Item	Koefisie r Hitung	Koefisien r Tabel	Hasil	Signifikan	Simpulan
X1.1	.535	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X1.2	.584	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X1.3	.560	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X1.4	.452	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid

X1.5	.686	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X1.6	.617	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X1.7	.717	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.1	.687	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.2	.622	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.3	.674	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.4	.532	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.5	.701	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.6	.633	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.7	.756	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.8	.612	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X2.9	.546	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X3.1	.685	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X3.2	.734	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X3.3	.751	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X3.4	.678	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
X3.5	.686	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y1	.696	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y2	.675	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y3	.576	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y4	.637	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y5	.706	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y6	.672	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid

Y7	.684	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y8	.657	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y9	.657	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y10	.656	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid
Y11	.549	0.2050	r hitung > r tabel	0,000 (Sig) < 0,05	Valid

Sumber : Hasil peneliti dari olah data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 13 di atas, secara keseluruhan instrumen kuesioner dari item pernyataan pertama variabel X1 hingga item pernyataan terakhir variabel Y dinyatakan valid karena telah memenuhi persyaratan kevalidan uji validitas, yaitu $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($df \ 97 - 2 = 95 = 0,1996$) atau nilai signifikan (Sig.) $0,000 < 0,05$.

4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

Teknik analisis pada uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Secara umum, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel. Namun sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel (Herispon, 2020). Tabel 14 di bawah menunjukkan hasil uji validitas pada penelitian ini.

Tabel 14

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Hasil	Simpulan
X1	.674	0.6	<i>Chonbach's Alpha > Alpha</i>	<i>Reliabel</i>
X2	.824	0.6	<i>Chonbach's Alpha > Alpha</i>	<i>Reliabel</i>
X3	.737	0.6	<i>Chonbach's Alpha > Alpha</i>	<i>Reliabel</i>
(Y)	.861	0.6	<i>Chonbach's Alpha > Alpha</i>	<i>Reliabel</i>

Sumber : Hasil olah data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 14 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* (0,674 untuk X1, 0,824 untuk X2, 0,737 untuk X3, dan 0,861 untuk Y) > *Alpha* (0,6) sehingga seluruh instrumen kuesioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel yang digunakan pada penelitian untuk menilai jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum guna mempertanggungjawabkan kesimpulan penelitian yang akan diambil (Putra, 2020). Penelitian ini menggunakan *Kolmogrov – Smirnov Goodness Of Fit Test* untuk melihat normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan membandingkan nilai sig. dibagian Asymp. Sig uji normalitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS.

1. Apabila nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 19 menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 15

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.52172824
	Absolute	.093
Most Extreme Differences	Positive	.054
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.915

Asymp. Sig. (2-tailed)	.372
------------------------	------

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

Sumber: Hasil olah data SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov adalah sebesar 0,372 yang mengindikasikan bahwa nilai signifikansi tersebut $> 0,05$ sehingga memenuhi syarat data terdistribusi secara normal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas atau antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya Ghazali (2013) menyatakan uji multikolinieritas adalah untuk memeriksa apakah model regresi adakah korelasi antar variabel bebas. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu akan dilakukan menggunakan program SPSS. Dengan prosedur pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 16 menunjukkan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

Tabel 16

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.801	4.551		2.374	.020
1	Gaya Kepemimpinan	.272	.129	.197	2.108	.038
	Kompetensi	.568	.112	.467	5.074	.023
	Integritas	.389	.190	.186	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil olah data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 16 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Integritas (X3) tidak ada yang melebihi batas nilai 10 sehingga dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bermaksud untuk dapat membuktikan mengenai apakah terjadi ketidak saman antara varian dari residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Dalam sebuah model regresi, model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau varians dari residual antara satu pengamatan ke pada pengamatan yang lain. Pada pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan teknik Uji Park, dimana apabila koefisien parameter variabel bebas tidak signifikan (Sig. > 0,05) maka dapat dikatakan bahwa itu tidak terjadi heteroskedastisitas pada tabel regresi. (Ghozali,2018). Berikut iyalah hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yang tertuang pada tabel 17.

Tabel 17

Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.801	4.551		2.374	.020
1					
Gaya Kepemimpinan	.272	.129	.197	2.108	.038
Kompetensi	.568	.112	.467	5.074	.023
Integritas	.389	.190	.186	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil olah data SPSS (2020)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (0,038 > 0,05). Variabel X2 juga memiliki nilai signifikansi dimana lebih dari 0,05 (0,023 > 0,05). Dan begitu pula dengan variabel X3 yang mempunyai nilai signifikansi yaitu lebih dari 0,05 (0,43 > 0,05). Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini. Karena semua variabel telah memenuhi kriteria nilai yang signifikansi > 0,05.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear ini dilakukan untuk menguji keterkaitan atau pengaruh antara satu variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen (Putra, 2020). Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen (Kinerja Pegawai) dan tiga variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan integritas). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan hasil yang tertuang pada tabel 18 berikut.

Tabel 18

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.801	4.551		2.374	.020
1					
Gaya	.272	.129	.197	2.108	.038
Kepemimpinan	.568	.112	.467	5.074	.023
Kompetensi	.389	.190	.186	2.054	.043
Integritas					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2020)

Berdasarkan tabel 18 di atas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$PK = \alpha + I + M + R + e$$

Dimana:

PK= Kinerja Pegawai

α = Konstanta

I = Gaya Kepemimpinan

M= Kompetensi

R = Integritas

e = *error*

Persamaan Tersebut diperoleh setelah melakukan pengujian :

$$PK = 10,801 + 0,272 + 0,568 + 0,389 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut.

1. Nilai koefisien regresi variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 10,801 untuk 1 satuan apabila semua variabel bersifat konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) = 0,272 menyatakan bahwa setiap penambahan satu gaya kepemimpinan maka akan menaikkan (+) kinerja pegawai sebesar 0,272 atau 27,2%
3. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) = 0,568 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kompetensi maka akan menaikkan (+) kinerja pegawai sebesar 0,568 atau 56,8%
4. Nilai koefisien regresi variabel Integritas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) = 0,389 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Integritas maka akan menaikkan (+) Kinerja pegawai sebesar 0,389 atau 38,9%.

4.6.2 Hasil Uji t

Pada uji ini, uji t berfungsi untuk menentukan atau menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependent Ghazali (2016). Berikut merupakan hasil uji statistik t pada penelitian ini yang tertuang pada tabel 19.

Tabel 19

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.801	4.551		2.374	.020
1					
Gaya Kepemimpinan	.272	.129	.197	2.108	.038
Kompetensi	.568	.112	.467	5.074	.000
Integritas	.389	.190	.186	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2020)

t tabel (n-k-1) = (97-3-1) = t tabel 93 = 1,98508 (one-tailed test)

Berdasarkan data pada tabel 19 diatas, maka dapat disimpulkann bahwa :

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

Berdasarkan data pada tabel 19 diatas, maka diketahui bahwa hasil dari uji t pada variabel religiositas memperoleh nilai t hitung $2,108 > 1,98508$ t tabel dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Dengan begitu, maka diperoleh jawaban bahwa H1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

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

Berdasarkan data pada tabel 19 diatas, maka diketahui bahwa hasil dari uji t pada variabel Kompetensi memperoleh nilai t hitung $5,074 > 1,98508$ t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu, maka diperoleh jawaban bahwa H2 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Integritas (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data pada tabel 19 diatas, maka diketahui bahwa hasil dari uji t pada variabel religiositas memperoleh nilai t hitung $2,054 > 1,98508$ t tabel dan nilai signifikansi $0,43 < 0,05$. Dengan begitu, maka diperoleh jawaban bahwa H3 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Integritas terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3 Hasil Uji F

Uji F digunakan dengan tujuan agar dapat melihat kelayakan model dalam suatu penelitian untuk menganalisis riset yang dilakukan (Putra, 2020). Uji F iyalah menguji joint hipotesis bahwa $b_1, b_2,$ dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol (Ghozali, 2018). Tabel 20 di bawah ini menampilkan hasil uji F pada penelitian.

Tabel 20

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1361.807	3	453.936	35.456	.000 ^b
	Residual	1190.647	93	12.803		
	Total	2552.454	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Integritas , Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 (2020)

tabel (5%) = (df 1 = k = 4; df 2 = n-k = 97 - 4 = 93 = 2,30

Berdasarkan tabel 20 di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 35,456 > F tabel (2,30) dengan probabilitas 0,000. Nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel, maka artinya adalah model layak digunakan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi, loyalitas, memiliki kemampuan dalam berbicara didepan umum dan dapat mengatur serta mengarahkan para pegawai dengan baik. Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan norma yang dikembangkan oleh seseorang ketika mencoba untuk mempengaruhi orang lain atau banyak orang.

Selain itu penting nya peran seorang pemimpin serta bagaimana sistem seorang pemimpin dalam mengatur dan juga menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai jika menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat pada suatu organisasi dengan cara memperhatikan dan meninjau terlebih dahulu keadaan dan juga

situasi dalam organisasi tersebut. Teori gaya kepemimpinan ini sangatlah memiliki tujuan yang menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin dalam mempengaruhi dan memberikan motivasi serta prestasi kerja bagi para pegawainya didalam sebuah lingkungan kerja yang berbeda – beda Arifin, dkk (2017).

Kemampuan untuk mengatur dan juga mengontrol SDM agar dapat mencapai tujuan organisasi yang baik merupakan salah satu upaya yang sangat harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi Arifin, dkk (2017). Dalam hal ini dapat kita ketahui bersama bahwa peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi terutama didalam tatanan suatu daerah yang ada didalam dinas sangatlah dibutuhkan dan memiliki pengaruh yang cukup besar. Sebagai seorang pemimpin kita harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan juga menyenangkan dan seimbang, sehingga para pegawai tidak merasa terpojok, terintimidasi dan juga merasa bahwa bekerja pada tempat tersebut tidaklah nyaman. Gaya kepemimpinan terbagi menjadi 3 yaitu : direktif, suportif, dan juga partisipatif. Hasil penelitian ini pula telah menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi berkaitan dengan ketegasan, cara berbicara, cara bersikap, kemampuan memotivasi, memiliki rasa tanggungjawab,serta loyalitas dapat menimbulkan keberpengaruhan secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi oleh seorang pemimpin atau atasan maka hal ini dapat dicerminkan dalam perilaku dalam kehidupan sehari-hari saat bekerja dan menjalankan tugas dan kewajiban maka dapat dengan ini gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara baik. maka dapat dengan ini gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara baik. Melalui Uji t pula, Gaya Kepemimpinan (X1), berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas OPD Kota Bandar Lampung.

4.7.2 Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi ialah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan serta nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan dalam berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013). Selain itu pula kompetensi merupakan jalinan yang memiliki keunikan antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai – nilai yang direfleksikan dalam pola berfikir dan bertindak. Hal ini sangat baik dan cocok bagi setiap individu untuk memiliki kompetensi dalam diri pribadi setiap individu. Memiliki keramahan dalam bekerja juga dapat menunjang tingkat kompetensi yang dimiliki setiap individu dimata orang lain terutam sebagai pelayan masyarakat dan juga penggerak setiap perubahan dan perbaikan yang ada di kota Bandar lampung. Memiliki sikap yang ramah, memiliki keterampilan dan mempunyai kemampuan dalam pengetahuan konseptual serta jiwa inisiatif yang tinggi.

Hal ini sangat diperlukan untuk keberlangsungan kota Bandar lampung yang memiliki tatanan yang lebih baik dimata masyarakat dan daerah lain. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Kompetensi yang diterapkan dalam diri setiap individu berkaitan dengan penerahuan, sikap ramah, saling membantu, keterampilan dan juga pola berfikir dalam menjalankan tugas ini dapat menimbulkan keberpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki setiap individu yang dapat dicerminkan dalam perilaku dan kehidupan sehari-hari dalam bekerja dan menjalankan tugas dan kewajiban maka dapat mempengaruhi kinerja pagawai. Dan dapat kita lihat bahwa melalui Uji t pula, Kompetensi (X2), berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas OPD Kota Bandar Lampung.

4.7.3 Pengaruh Integritas (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Integritas adalah salah satu nilai paling dasar bagi setiap individu dan harus dimiliki dengan cara bersikap, bersikap dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, konsisten dalam sikap dan tindakan, memiliki komitmen terhadap misi yang dibuat pada setiap dinas OPD Kota Bandar Lampung, objektif terhadap permasalahan yang ada, berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan risiko

kerja, serta memiliki sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan amanah (Modul Materi Integritas untuk Umum, 2016). Integritas ini pula menjadi salah satu prinsip dasar etika akuntan untuk bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis. Seorang akuntan akan dituntut untuk menjauhi segala bentuk tindakan kecurangan dan yang menimbulkan kerugian melalui kode etik yang tertuang dalam prinsip integritas. Tetapi, kepatuhan pada aspek integritas dan perilaku profesional pula dapat terancam dikarenakan adanya kepentingan pribadi atau rasa intimidasi. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa Integritas yang diterapkan dalam diri setiap individu berkaitan dengan kejujuran, amanah, komitmen, konsisten, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas ini dapat menimbulkan keberpengaruhan secara positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi rasa integritas dalam diri setiap individu yang dapat dicerminkan dalam perilaku dan kehidupan sehari-hari maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka kita dapat melihat bahwa dengan adanya pengujian ini maka Melalui Uji t pula, Integritas (X3), berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas OPD Kota Bandar Lampung.