

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Pembagian ini dilakukan untuk memahami lebih dalam mengenai faktor-faktor demografis yang dapat memengaruhi perspektif dan tanggapan responden terhadap isu yang diteliti.

Pertama, karakteristik jenis kelamin responden akan memberikan gambaran tentang proporsi antara laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian ini. Hal ini penting untuk melihat apakah ada perbedaan pandangan atau pengalaman yang mungkin dipengaruhi oleh faktor gender. Kedua, pengelompokan usia responden memberikan wawasan mengenai distribusi usia yang terlibat dalam penelitian, yang bisa mencerminkan variasi pengalaman dan persepsi terkait topik penelitian berdasarkan tahap kehidupan dan pengalaman profesional. Terakhir, klasifikasi berdasarkan tingkat pendidikan responden bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh latar belakang pendidikan dalam mempengaruhi pemahaman dan pandangan mereka terhadap isu yang dibahas dalam penelitian ini.

Untuk memberikan informasi yang lebih jelas dan terperinci mengenai distribusi karakteristik-karakteristik tersebut, data terkait akan disajikan dalam bentuk tabel. Tabel ini memuat angka-angka yang menggambarkan jumlah responden pada masing-masing kategori serta persentasenya, sehingga memudahkan analisis terhadap sebaran karakteristik responden secara keseluruhan. Dengan demikian, pembaca dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai latar belakang demografis responden yang terlibat dalam penelitian ini.

a. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin

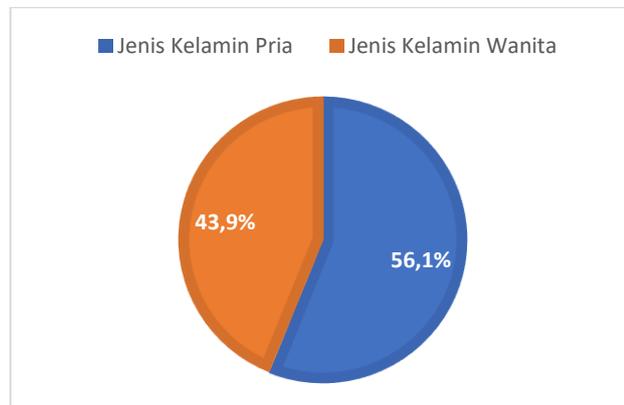
Salah satu karakteristik demografis yang dianalisis dalam penelitian ini adalah jenis kelamin responden. Pengklasifikasian responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang proporsi laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian ini. Analisis ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan signifikan dalam perspektif atau respons terhadap isu yang diteliti berdasarkan faktor gender. Selain itu, pemahaman mengenai distribusi jenis kelamin responden juga dapat membantu peneliti dalam menilai representativitas sampel serta memperkaya interpretasi hasil penelitian dengan mempertimbangkan faktor gender sebagai elemen yang mungkin memengaruhi temuan. Untuk itu, informasi terkait sebaran jenis kelamin responden disajikan dalam tabel berikut, yang menggambarkan jumlah dan persentase masing-masing kategori laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Banyak Responden	Persentase
Laki-Laki	46	56,1%
Perempuan	36	43,9%
Jumlah	82	100%

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dari total 82 responden yang berpartisipasi, sebagian besar adalah laki-laki. Terdapat 46 responden laki-laki, yang berjumlah sekitar 56,1% dari keseluruhan jumlah responden. Sementara itu, responden perempuan tercatat sebanyak 36 orang, yang berkontribusi sekitar 43,9% terhadap total sampel yang ada. Angka-angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah perempuan yang lebih sedikit. Hal ini memberikan gambaran mengenai distribusi jenis kelamin dalam penelitian ini, yang dapat mempengaruhi interpretasi dan analisis

hasil penelitian, terutama jika terdapat perbedaan respons atau pandangan berdasarkan gender.



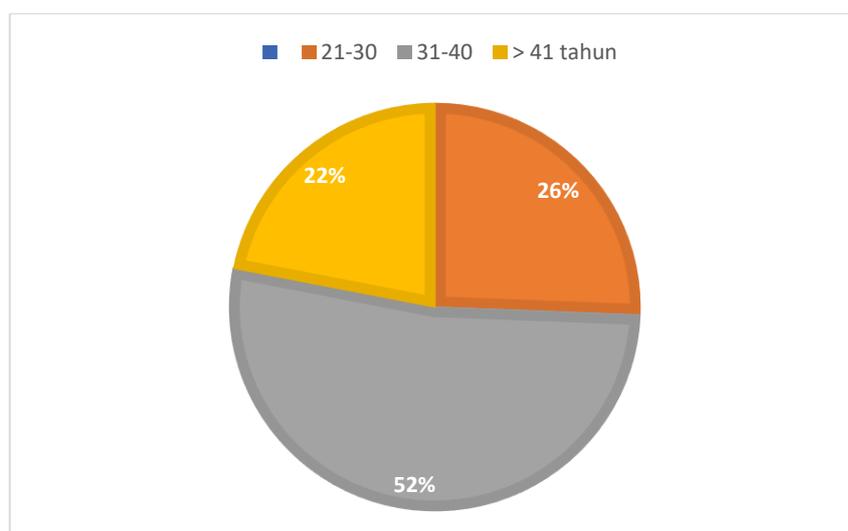
b. Karakteristik responden menurut usia

Karakteristik responden berdasarkan usia merupakan salah satu faktor yang penting untuk dipertimbangkan dalam penelitian ini. Usia dapat memengaruhi pandangan, pengalaman, dan cara seseorang merespons suatu masalah atau topik. Oleh karena itu, mengetahui sebaran responden menurut kelompok usia bisa memberikan pemahaman yang lebih baik tentang perbedaan perspektif antara kelompok usia yang berbeda. Pembagian usia ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan dalam cara pandang atau respons terhadap topik penelitian berdasarkan tahap kehidupan. Misalnya, generasi muda mungkin memiliki pandangan yang berbeda dibandingkan dengan generasi yang lebih tua dalam hal teknologi, sikap terhadap perubahan, atau pengalaman kerja. Data mengenai usia responden akan disajikan dalam bentuk tabel, yang menunjukkan jumlah dan persentase responden pada setiap kelompok usia.

Tabel 4.2 Data Responden berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	21	25,61%
2	31-40	43	52,44%
3	> 41 tahun	18	21,95%
Total		82	100%

Tabel di atas menggambarkan distribusi responden berdasarkan karakteristik usia dalam penelitian ini. Dari total 82 responden, terdapat tiga kelompok usia yang berbeda, yaitu 21-30 tahun, 31-40 tahun, dan lebih dari 41 tahun. Kelompok usia 31-40 tahun merupakan kelompok terbesar, dengan 43 responden atau sekitar 52,44% dari total responden. Kelompok ini mencerminkan usia yang paling banyak terlibat dalam penelitian ini, yang kemungkinan memiliki pengalaman profesional yang lebih banyak serta stabilitas dalam karier. Kelompok usia berikutnya adalah 21-30 tahun, yang berjumlah 21 responden, atau 25,61% dari total responden. Kelompok ini mencerminkan para responden yang lebih muda, yang mungkin berada pada awal karier profesional mereka dan cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan teknologi baru. Kelompok usia di atas 41 tahun mencakup 18 responden, atau sekitar 21,95% dari total responden. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dua kelompok usia sebelumnya, kelompok ini mewakili responden dengan pengalaman yang lebih luas dan perspektif yang matang, yang mungkin lebih berfokus pada kestabilan dan pengalaman jangka panjang. Secara keseluruhan, mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun, menunjukkan bahwa kelompok usia produktif ini mendominasi dalam penelitian ini, sementara kelompok usia muda dan lebih tua memiliki proporsi yang lebih kecil.



c. Karakteristik responden menurut Pendidikan

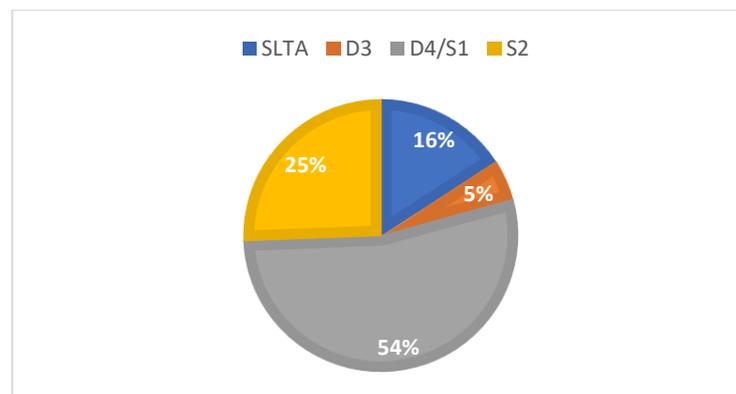
Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi cara pandang dan pemahaman responden terhadap berbagai isu yang diteliti. Oleh karena itu, mengetahui sebaran tingkat pendidikan responden dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana latar belakang pendidikan mereka berhubungan dengan pandangan atau sikap mereka terhadap topik yang dibahas. Dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Hal ini memungkinkan kita untuk melihat apakah ada perbedaan dalam pendapat atau pemahaman antara responden dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Selain itu, informasi ini juga dapat membantu untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan memengaruhi persepsi responden terhadap masalah yang sedang diteliti. Untuk mempermudah pemahaman, data mengenai tingkat pendidikan responden akan disajikan dalam bentuk tabel, yang mencakup jumlah dan persentase responden di setiap kategori pendidikan.

Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	13	15,85%
2	D3	4	4,88%
3	D4/S1	44	53,66%
4	S2	21	25,61%
Total		82	100%

Tabel yang disajikan mengungkapkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Sebanyak 53,66% responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang D4/S1, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden telah menempuh pendidikan di tingkat sarjana. Selain itu, 25,61% responden

memiliki pendidikan S2, yang menandakan bahwa hampir sepertiga responden telah melanjutkan studi mereka ke jenjang magister. Di sisi lain, terdapat 15,85% responden yang hanya memiliki pendidikan di tingkat SLTA, dan 4,88% responden lainnya memiliki latar belakang pendidikan di tingkat D3. Dengan variasi tingkat pendidikan ini, kita dapat melihat bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda, yang tentunya dapat memengaruhi cara pandang dan pemahaman mereka terhadap isu-isu yang dibahas dalam penelitian. Perbedaan dalam tingkat pendidikan ini memberikan gambaran tentang beragamnya perspektif yang mungkin muncul, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi hasil penelitian secara keseluruhan.



4.2 Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Data untuk variabel-variabel ini dikumpulkan melalui angket yang dibagikan kepada responden. Angket tersebut terdiri dari 10 pernyataan yang mengukur variabel independen dan 10 pertanyaan yang mengukur variabel dependen. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Penjelasan lebih detail mengenai variabel dan item pengukuran dapat ditemukan dalam tabel berikut.

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

item	Skor Jawaban									
	5 (SS)		4 (S)		3 (CS)		2 (TS)		1 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x1.1	10	12,2	51	62,2	24,4	24,4	0	0	1	1,2
x1.2	6	7,3	59	72	16	19,5	1	1,2	0	0
x1.3	10	12,2	53	64,6	18	22	0	0	1	1,2
x1.4	12	14,6	52	63,4	17	20,7	0	0	1	1,2
x1.5	14	17,1	49	58,8	18	22	1	1,2	0	0
x1.6	8	9,8	52	63,4	21	25,6	1	1,2	0	0
x1.7	13	15,9	51	62,2	18	22	0	0	0	0
x1.8	12	14,6	37	45,1	32	39	1	1,2	0	0
x1.9	9	11	43	52,4	28	34,1	2	2,4	0	0
x1.10	11	13,4	39	47,6	30	36,6	2	2,4	0	0

Pada tabel yang disajikan di atas, mengukur dimensi kepemimpinan berdasarkan persepsi responden terhadap berbagai aspek yang ditanyakan, dengan skor berkisar antara 1 hingga 5. Untuk **item x1.1**, mayoritas responden (62,2%) memberikan skor 4 (Setuju), yang menunjukkan bahwa mereka setuju dengan pernyataan yang mengukur aspek kepemimpinan tersebut. Hanya sedikit responden yang memberi skor 1 (Sangat Tidak Setuju), yang menunjukkan penerimaan yang baik secara umum. **Item x1.2** juga menunjukkan hasil serupa, dengan 72% responden memberikan skor 4 (Setuju), menandakan bahwa pernyataan ini diterima sangat baik. Skor 3 (Cukup Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju) muncul dalam jumlah yang sangat sedikit, yang menunjukkan hampir seluruh responden setuju.

Pada **item x1.3**, mayoritas responden (64,6%) memberikan skor 4, dan 22% cukup setuju dengan memberikan skor 3, menunjukkan bahwa pernyataan tersebut diterima secara positif meski ada beberapa yang lebih moderat. **Item**

x1.4 menunjukkan hampir hasil serupa, dengan 63,4% responden setuju dan 20,7% cukup setuju, sementara hanya sedikit yang sangat tidak setuju. Begitu juga pada **item x1.5**, di mana 58,8% responden setuju, dan 17,1% sangat setuju, dengan hanya sedikit ketidaksetujuan. Di **item x1.6**, 63,4% responden setuju, sementara hanya 1,2% yang sangat tidak setuju, menunjukkan penerimaan yang baik secara keseluruhan.

Pada **item x1.7**, mayoritas (62,2%) setuju, dengan beberapa yang cukup setuju, dan tidak ada ketidaksetujuan yang signifikan. **Item x1.8** menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar setuju (45,1%), ada pula sejumlah responden yang cukup setuju (39%) atau lebih moderat, meski ketidaksetujuannya sangat sedikit. Pada **item x1.9**, meskipun sebagian besar setuju (43%) dan cukup setuju (34,1%), ada sedikit responden yang tidak setuju, meskipun tetap dalam jumlah yang kecil. Akhirnya, **item x1.10** menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor 4 (Setuju) dan 3 (Cukup Setuju), dengan hanya sedikit ketidaksetujuan (2,4%).

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan yang diuji diterima dengan baik oleh mayoritas responden. Skor 4 (Setuju) menjadi pilihan dominan, sementara skor 1 (Sangat Tidak Setuju) dan 2 (Tidak Setuju) muncul dalam jumlah yang sangat kecil, yang menandakan persepsi positif dan sikap yang mendukung terhadap kepemimpinan yang diukur.

Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

item	Skor Jawaban									
	5 (SS)		4 (S)		3 (CS)		2 (TS)		1 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x2.1	15	18,3	54	65,9	13	15,9	0	0	0	0
x2.2	16	19,5	58	70,7	8	9,8	0	0	0	0
x2.3	15	26,8	45	54,9	22	26,8	0	0	0	0

x2.4	16	19,5	57	69,5	7	8,5	2	2,4	0	0
x2.5	17	20,7	60	73,2	5	6,1	0	0	0	0
x2.6	16	9,8	47	63,4	18	25,6	1	1,2	0	0
x2.7	15	18,3	59	72	6	7,3	2	2,4	0	0
x2.8	14	17,1	59	72	8	9,8	1	1,2	0	0
x2.9	15	18,3	54	65,9	12	14,6	1	1,2	0	0
x2.10	16	19,5	53	64,6	12	14,6	1	1,2	0	0

Dalam tabel yang disajikan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor tinggi (4 dan 5) untuk hampir semua item yang mengukur dimensi motivasi kerja. Pada **item x2.1**, 65,9% responden setuju, sementara 18,3% sangat setuju, menunjukkan penerimaan yang baik terhadap pernyataan tersebut. **Item x2.2** juga menunjukkan hasil serupa, dengan 70,7% responden setuju dan 19,5% sangat setuju, menandakan bahwa motivasi kerja yang diukur diterima dengan sangat baik. Pada **item x2.3**, meskipun mayoritas responden (54,9%) setuju, terdapat 26,8% yang cukup setuju, menunjukkan bahwa pernyataan ini diterima dengan baik meskipun ada sedikit variasi dalam respons. Hasil serupa terlihat pada **item x2.4** dengan 69,5% responden setuju dan 2,4% yang tidak setuju, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam item ini diterima mayoritas meski ada sedikit ketidaksetujuan.

Pada **item x2.5**, 73,2% responden setuju dan 20,7% sangat setuju, memperlihatkan penerimaan yang sangat baik terhadap pernyataan tersebut. **Item x2.6** menunjukkan 63,4% responden setuju, dengan 1,2% yang tidak setuju, sementara **item x2.7** juga menunjukkan 72% responden setuju dengan hanya sedikit ketidaksetujuan. **Item x2.8** memiliki hasil yang serupa, dengan 72% responden setuju dan hanya 1,2% yang tidak setuju, menunjukkan persepsi yang positif. Pada **item x2.9**, 65,9% responden setuju dan 18,3% sangat setuju, meskipun ada sedikit ketidaksetujuan (1,2%). Terakhir, **item**

x2.10 menunjukkan hasil serupa dengan 64,6% responden setuju dan 19,5% sangat setuju, dan hanya sedikit yang tidak setuju.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan respons positif terhadap motivasi kerja yang diukur, dengan sebagian besar responden memilih skor 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju). Hanya sedikit yang memberikan skor 1 (Sangat Tidak Setuju) atau 2 (Tidak Setuju), yang menunjukkan bahwa dimensi motivasi kerja yang diuji diterima dengan sangat baik oleh responden.

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

item	Skor Jawaban									
	5 (SS)		4 (S)		3 (CS)		2 (TS)		1 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
x3.1	16	19,5	47	57,3	19	13,2	0	0	0	0
x3.2	15	18,3	53	64,6	12	14,6	2	2,4	0	0
x3.3	18	22	48	58,5	14	17,1	2	2,4	0	0
x3.4	24	29,3	43	52,4	15	18,3	0	0	0	0
x3.5	20	24,4	46	56,1	16	19,5	0	0	0	0
x3.6	15	18,3	48	58,5	17	20,7	2	4,2	0	0
x3.7	15	18,3	45	54,9	22	26,8	0	0	0	0
x3.8	14	17,1	50	61	18	22	0	0	0	0
x3.9	11	13,4	55	67,1	14	17,1	2	2,4	0	0
x3.10	11	13,4	54	65,9	15	18,3	2	2,4	0	0

Secara keseluruhan berdasar pada tabel di atas, data dari item **x3.1** hingga **x3.10** menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor tinggi (4 dan 5) terhadap kompetensi yang diukur, dengan sedikit ketidaksetujuan. Pada item **x3.1**, 57,3% responden setuju dan 19,5% sangat setuju, menunjukkan penerimaan yang baik terhadap kompetensi yang diukur. Hasil

serupa ditemukan pada **item x3.2**, di mana 64,6% responden setuju, dengan sedikit ketidaksetujuan (2,4%). Di **item x3.3**, 58,5% responden setuju dan 22% sangat setuju, memperlihatkan bahwa kompetensi ini diterima dengan baik. **Item x3.4** juga menunjukkan hasil positif, dengan 52,4% setuju dan 29,3% sangat setuju. Pada **item x3.5**, 56,1% responden setuju dan 24,4% sangat setuju, yang menunjukkan respon positif mayoritas terhadap pernyataan tersebut.

Pada **item x3.6**, 58,5% responden setuju, meskipun ada sedikit ketidaksetujuan (2,4%), yang masih tergolong minor. **Item x3.7** menunjukkan 54,9% responden setuju, dan 26,8% cukup setuju, menunjukkan penerimaan yang baik dengan sedikit variasi dalam tanggapan. Pada **item x3.8**, 61% responden setuju, namun ada 22% yang tidak setuju, meskipun ini tetap merupakan respon yang relatif kecil. Di **item x3.9**, sebagian besar responden (67,1%) setuju, dengan hanya 2,4% yang tidak setuju. Akhirnya, pada **item x3.10**, 65,9% responden setuju dan 13,4% sangat setuju, dengan sedikit ketidaksetujuan yang hanya 2,4%.

Secara keseluruhan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi yang diuji dalam seluruh item diterima dengan baik oleh mayoritas responden. Meskipun terdapat sedikit variasi dan ketidaksetujuan dalam beberapa item, sebagian besar responden memberikan respons positif terhadap kompetensi yang diukur, dengan dominasi skor 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju).

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

item	Skor Jawaban									
	5 (SS)		4 (S)		3 (CS)		2 (TS)		1 (STS)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
y1	10	12,2	47	57,3	25	30,5	0	0	0	0

y2	13	15,9	51	62,2	18	22	0	0	0	0
y3	18	22	45	54,9	18	22	1	1,2	0	0
y4	20	24,4	43	52,4	15	18,3	4	4,9	0	0
y5	18	22	48	58,5	16	19,5	0	0	0	0
y6	21	25,6	38	46,3	20	24,4	3	3,7	0	0
y7	14	17,1	46	56,1	18	22	4	4,9	0	0
y8	14	17,1	43	52,4	23	28	2	2,4	0	0
y9	9	11	46	56,1	25	30,5	2	2,4	0	0
y10	14	17,1	47	57,3	18	22	3	3,7	0	0

Secara keseluruhan berdasarkan pada tabel di atas, data dari item **y1** hingga **y10** menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor tinggi (4 dan 5), yang berarti mereka setuju atau sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan. Pada **item y1**, 57,3% responden setuju dan 12,2% sangat setuju, menunjukkan penerimaan yang baik terhadap pernyataan tersebut. Hasil serupa terlihat pada **item y2**, di mana 62,2% responden setuju, sementara 15,9% sangat setuju, menunjukkan pernyataan ini diterima positif oleh mayoritas. Di **item y3**, mayoritas responden (54,9%) setuju, dan 22% sangat setuju, meskipun ada sedikit ketidaksetujuan (1,2%) yang menunjukkan adanya variasi dalam tanggapan.

Pada **item y4**, 52,4% responden setuju, dan 24,4% sangat setuju, dengan sedikit ketidaksetujuan (4,9%), yang menunjukkan beberapa variasi dalam tanggapan. **Item y5** juga menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan 58,5% responden setuju dan 22% sangat setuju, sementara hanya sedikit yang tidak setuju (1,2%). Di **item y6**, 46,3% responden setuju dan 25,6% sangat setuju, dengan sedikit ketidaksetujuan (3,7%) yang dapat dianggap minor. Pada **item y7**, 56,1% responden setuju dan 17,1% sangat setuju, namun ada sedikit ketidaksetujuan (4,9%) yang masih tergolong rendah.

Di **item y8**, mayoritas responden (52,4%) setuju, dengan 17,1% sangat setuju dan sedikit ketidaksetujuan (2,4%), menunjukkan respon positif meskipun ada sedikit variasi. **Item y9** menunjukkan bahwa 56,1% responden setuju dan 30,5% cukup setuju, dengan sedikit ketidaksetujuan (3,7%). Terakhir, pada **item y10**, 57,3% responden setuju dan 17,1% sangat setuju, dengan sedikit ketidaksetujuan (3,7%), yang menunjukkan bahwa pernyataan ini diterima secara positif oleh mayoritas responden.

Secara keseluruhan, hampir semua item menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan respon positif terhadap pernyataan yang diberikan, dengan sedikit ketidaksetujuan. Skor 4 (Setuju) dan 5 (Sangat Setuju) mendominasi, dan hanya ada beberapa responden yang memberikan skor 2 (Tidak Setuju) atau 1 (Sangat Tidak Setuju), menunjukkan penerimaan yang baik terhadap semua pernyataan yang diuji.

4.3 Uji Keabsahan Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan, dalam hal ini kuesioner, dapat mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika setiap pertanyaan yang ada di dalamnya dapat secara efektif mewakili konsep atau variabel yang ingin diukur (Gozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26, yang memfasilitasi proses analisis data dengan lebih efisien. Untuk menentukan apakah item-item dalam kuesioner valid, pengujian ini membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, yang merupakan metode yang umum digunakan dalam uji validitas. Sebuah item dianggap valid jika nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, yang

menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur.

Penelitian ini melibatkan 82 responden, yang mana jumlah ini digunakan untuk menghitung derajat kebebasan (degree of freedom atau df). Berdasarkan rumus $df = n - 2$, dengan n adalah jumlah responden, maka nilai df yang diperoleh adalah $82 - 2 = 80$. Berdasarkan nilai df ini, nilai r tabel yang digunakan dalam pengujian validitas adalah 0,219. Dengan demikian, pengujian validitas akan menilai apakah setiap item dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas tersebut, yang pada gilirannya memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan relevan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Item x1.1	0.607	0,219	Valid
	Item x1.2	0.407	0,219	Valid
	Item x1.3	0.460	0,219	Valid
	Item x1.4	0.537	0,219	Valid
	Item x1.5	0.585	0,219	Valid
	Item x1.6	0.534	0,219	Valid
	Item x1.7	0.715	0,219	Valid
	Item x1.8	0.626	0,219	Valid
	Item x1.9	0.636	0,219	Valid
	Item x1.10	0.711	0,219	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Item x2.1	0.345	0,219	Valid
	Item x2.2	0.385	0,219	Valid
	Item x2.3	0.296	0,219	Valid
	Item x2.4	0.526	0,219	Valid
	Item x2.5	0.436	0,219	Valid

	Item x2.6	0.347	0,219	Valid
	Item x2.7	0.496	0,219	Valid
	Item x2.8	0.430	0,219	Valid
	Item x2.9	0.455	0,219	Valid
	Item x2.10	0.432	0,219	Valid
Kompetensi (X3)	Item x3.1	0.618	0,219	Valid
	Item x3.2	0.744	0,219	Valid
	Item x3.3	0.607	0,219	Valid
	Item x3.4	0.599	0,219	Valid
	Item x3.5	0.744	0,219	Valid
	Item x3.6	0.668	0,219	Valid
	Item x3.7	0.720	0,219	Valid
	Item x3.8	0.741	0,219	Valid
	Item x3.9	0.771	0,219	Valid
	Item x3.10	0.742	0,219	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item Y1	0.588	0,219	Valid
	Item Y2	0.771	0,219	Valid
	Item Y3	0.654	0,219	Valid
	Item Y4	0.713	0,219	Valid
	Item Y5	0.669	0,219	Valid
	Item Y6	0.721	0,219	Valid
	Item Y7	0.761	0,219	Valid
	Item Y8	0.701	0,219	Valid
	Item Y9	0.680	0,219	Valid
	Item Y10	0.678	0,219	Valid

Penelitian ini mengkaji empat variabel utama, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y), yang masing-masing terdiri dari 10 item pertanyaan. Variabel Kepemimpinan (X1) diukur melalui item-item yang berkisar dari x1.1 hingga x1.10, yang berfokus

pada berbagai dimensi kepemimpinan. Variabel Motivasi Kerja (X2), yang juga mencakup 10 item, yaitu x2.1 hingga x2.10, dirancang untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja responden. Begitu pula, variabel Kompetensi (X3) mencakup 10 item (x3.1 hingga x3.10), yang berfungsi untuk menilai kompetensi responden dalam konteks pekerjaan yang relevan. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari item-item yang berkisar dari Y1 hingga Y10, yang bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, kuesioner penelitian ini mencakup 40 item yang terbagi di antara empat variabel utama tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dalam kuesioner ini memenuhi kriteria validitas, di mana nilai r hitung untuk setiap item lebih besar daripada r tabel yang ditetapkan pada 0,219 dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, seluruh item kuesioner dapat dianggap sah dan valid untuk digunakan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti dengan akurat dan dapat diandalkan dalam konteks penelitian ini.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian, khususnya kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator untuk mengukur suatu variabel. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2018). Dengan kata lain, reliabilitas kuesioner tercapai jika responden memberikan tanggapan yang seragam terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian

reliabilitas untuk masing-masing variabel yang dianalisis disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,913	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,947	0,70	Reliabel
3	Kompetensi	0,948	0,70	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,947	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel, dapat dilihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai **Cronbach's Alpha**, dengan kriteria reliabilitas yang diterima adalah nilai **Cronbach's Alpha** lebih besar dari 0,70. Untuk variabel **Kepemimpinan**, nilai **Cronbach's Alpha** yang diperoleh adalah 0,913, yang menunjukkan bahwa variabel ini sangat reliabel. Begitu juga dengan variabel **Motivasi Kerja**, yang memiliki nilai **Cronbach's Alpha** 0,947, menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat baik. Variabel **Kompetensi** juga menunjukkan hasil yang memuaskan dengan nilai **Cronbach's Alpha** 0,948, yang mengindikasikan bahwa instrumen untuk variabel ini sangat reliabel. Terakhir, variabel **Kinerja Pegawai** memiliki nilai **Cronbach's Alpha** 0,947, yang juga menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas merupakan salah satu langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan bahwa variabel pengganggu atau residual yang digunakan dalam model memenuhi asumsi distribusi normal. Asumsi normalitas residual ini sangat penting karena dapat memengaruhi validitas hasil model regresi. Dalam konteks penelitian ini, pengujian normalitas residual dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yang merupakan salah satu teknik yang banyak digunakan untuk menguji apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Secara umum, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas ini memberikan gambaran penting mengenai apakah data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal yang dibutuhkan untuk analisis lebih lanjut. Tabel berikut menyajikan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, yang memberikan informasi terkait apakah residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas atau tidak.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

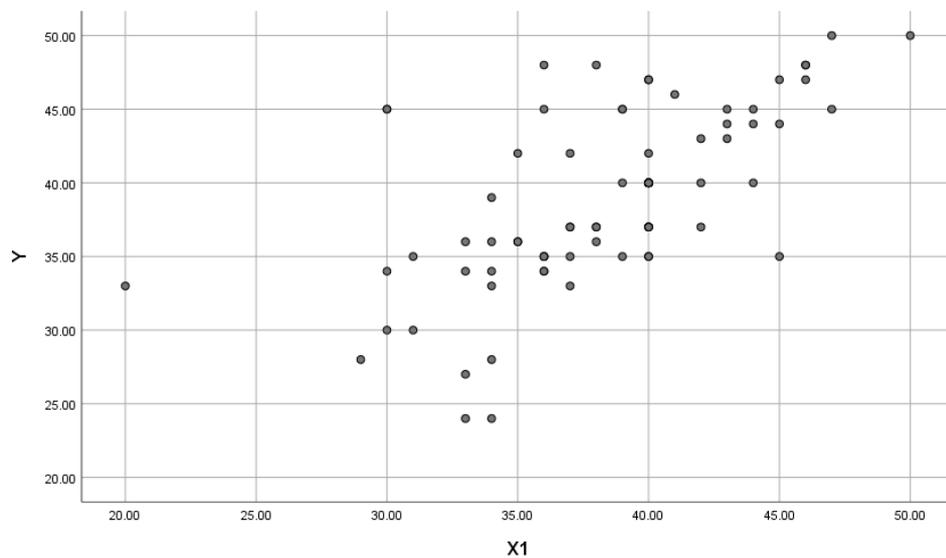
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91730952
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.083

Test Statistic	.100
Asymp. Sig. (2-tailed)	.140 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh adalah 0,140. Berdasarkan kriteria uji normalitas, di mana data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi ini yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Artinya, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal pada residual model tersebut.

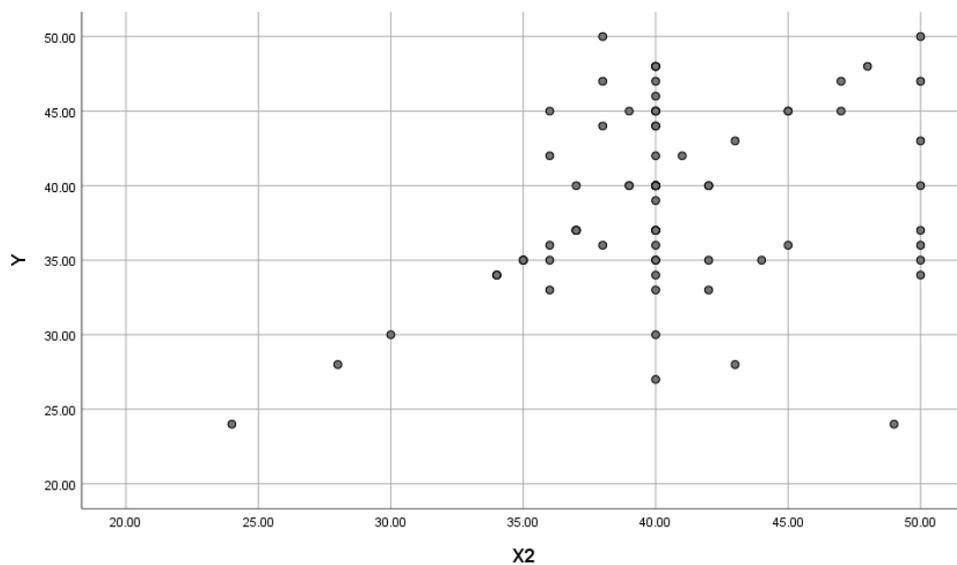
Uji Linearitas X1 terhadap Y



Pada scatter plot yang disajikan, terdapat hubungan antara variabel **X1** pada sumbu horizontal (X) dan **Y** pada sumbu vertikal (Y). Secara visual, plot ini menunjukkan tren positif, di mana titik data cenderung bergerak ke atas seiring dengan meningkatnya nilai **X1**. Titik-titik data ini membentuk pola

yang mendekati garis lurus, yang mengindikasikan adanya hubungan linear antara X_1 dan Y . Meskipun ada beberapa titik yang tersebar sedikit jauh dari garis tren, sebagian besar titik data tetap menunjukkan kecenderungan linier. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara X_1 dan Y memenuhi uji linearitas, karena tidak ada pola yang mengarah pada hubungan non-linear atau bentuk hubungan yang lebih kompleks. Secara keseluruhan, scatter plot ini memperlihatkan hubungan linier positif antara kedua variabel, yang memperkuat dugaan bahwa keduanya memiliki korelasi positif yang signifikan.

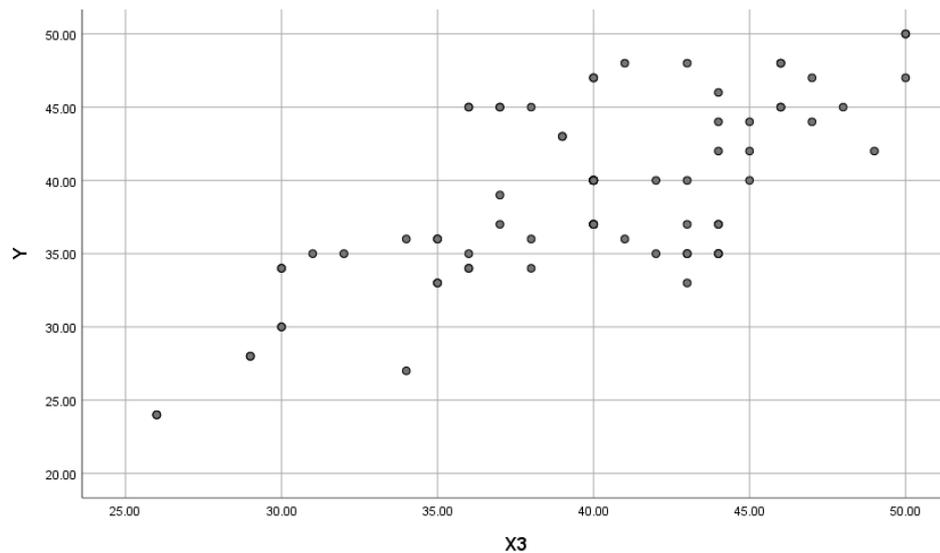
Uji Linearitas X_2 terhadap Y



Pada scatter plot yang disajikan, terlihat hubungan antara variabel X_2 pada sumbu horizontal (X) dan Y pada sumbu vertikal (Y) yang menunjukkan **tren linier positif**. Titik-titik data umumnya bergerak ke atas seiring dengan meningkatnya nilai X_2 , mengindikasikan bahwa ketika nilai X_2 bertambah, nilai Y juga cenderung meningkat. Meskipun ada sedikit variasi pada penyebaran titik data, sebagian besar titik mengikuti pola yang mendekati garis lurus. Tidak ada pola yang menunjukkan penyebaran data yang acak atau non-linear, sehingga hubungan antara X_2 dan Y dapat dianggap

memenuhi uji linearitas dengan baik. Secara keseluruhan, scatter plot ini menunjukkan adanya **hubungan linier yang jelas** antara kedua variabel, di mana perubahan pada **X2** diikuti dengan perubahan yang teratur pada **Y**.

Uji Linearitas X3 terhadap Y



Pada scatter plot yang disajikan, terlihat hubungan antara variabel **X3** pada sumbu horizontal (X) dan **Y** pada sumbu vertikal (Y), yang menunjukkan tren positif yang jelas. Titik-titik data cenderung bergerak ke atas seiring dengan meningkatnya nilai **X3**, mengindikasikan adanya hubungan linier antara kedua variabel. Meskipun ada sedikit variasi di sekitar garis tren, pola yang terbentuk umumnya mengikuti garis lurus. Beberapa titik lebih terkonsentrasi pada nilai **X3** yang lebih rendah, sementara titik-titik lainnya tersebar lebih luas pada nilai **X3** yang lebih tinggi, menunjukkan fluktuasi. Namun, meskipun ada sedikit penyimpangan, hubungan antara **X3** dan **Y** tetap menunjukkan pola linier positif yang konsisten. Secara keseluruhan, scatter plot ini memperlihatkan bahwa **X3** dan **Y** memiliki hubungan linier yang jelas dan stabil, di mana peningkatan nilai **X3** diikuti dengan peningkatan nilai **Y**, dan hubungan ini memenuhi uji linearitas dengan baik.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan korelasional yang signifikan antara variabel bebas (independen) dalam model yang sedang dianalisis. Menurut Ghazali (2018), sebuah model regresi yang baik dan valid seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, karena multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakakuratan dalam estimasi koefisien regresi dan mengganggu interpretasi hasil. Oleh karena itu, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dilakukan analisis terhadap dua indikator utama, yaitu **Variance Inflation Factor (VIF)** dan **tolerance**. Jika model regresi tidak mengalami multikolinearitas, maka nilai **VIF** seharusnya berada di bawah 10, dan nilai **tolerance** lebih besar dari 0,1. Nilai **VIF** yang melebihi angka 10 atau nilai **tolerance** yang kurang dari 0,1 mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas dalam model, yang dapat menyebabkan estimasi yang tidak stabil atau bias. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel independen dalam model tidak saling berkorelasi tinggi. Hasil uji tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.400	4.662		.086	.932		
Kepemimpinan	.270	.130	.229	2.077	.041	.476	2.101
Motivasi_Kerja	.188	.092	.159	2.042	.044	.951	1.052
Kompetensi	.541	.118	.507	4.565	.000	.468	2.138

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)** untuk setiap variabel independen. Untuk variabel **Kepemimpinan**, nilai **Tolerance** adalah 0,476 dan **VIF** sebesar 2,101, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas ini dengan variabel lainnya, karena nilai **VIF** jauh di bawah angka 10 dan **Tolerance** lebih besar dari 0,1. Hal yang sama berlaku untuk variabel **Motivasi Kerja**, dengan nilai **Tolerance** 0,951 dan **VIF** 1,052, yang mengindikasikan tidak ada multikolinearitas. Begitu pula untuk variabel **Kompetensi**, yang memiliki **Tolerance** 0,468 dan **VIF** 2,138, juga menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Secara keseluruhan, semua nilai **VIF** berada di bawah 10 dan nilai **Tolerance** lebih besar dari 0,1, yang mengindikasikan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan hasil analisisnya stabil.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara pengamatan dalam model regresi. Ketidaksamaan varians residual ini disebut sebagai heteroskedastisitas, yang dapat menunjukkan adanya masalah dalam model regresi, karena varians yang tidak konstan dapat mengganggu keakuratan estimasi parameter. Sebaliknya, apabila varians residual antar pengamatan relatif sama, maka fenomena ini disebut homoskedastisitas, yang merupakan kondisi ideal dalam model regresi. Homoskedastisitas memastikan bahwa model regresi tidak mengalami distorsi yang disebabkan oleh variasi residual yang tidak terkontrol (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, salah satu metode yang

digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen untuk mengamati apakah terdapat pola tertentu yang mengindikasikan ketidaksamaan varians residual. Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, yang berarti model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas. Namun, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak sepenuhnya memenuhi asumsi tersebut. Tabel berikut menyajikan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini, yang memberikan informasi lebih lanjut mengenai apakah model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak.

4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.121	2.904		.042	.967
	Kepemimpinan	-.159	.081	-.298	-1.967	.073
	Motivasi_Kerja	.177	.057	.333	3.101	.063
	Kompetensi	.043	.074	.088	.577	.565

a. Dependent Variable: abs_res

Dari hasil uji, kita dapat melihat bahwa untuk **Variabel Kepemimpinan**, nilai signifikansi sebesar 0,073. Artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada

variabel **Variabel Kepemimpinan**. Hal yang sama juga terdapat pada **Variabel Motivasi Kerja**, dimana nilai signifikansi sebesar 0,063. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi pada variabel ini. Sementara itu, pada **Kompetensi**, nilai signifikansi 0,565. Karena nilai signifikansi jauh lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada variabel ini. Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, karena nilai signifikansi untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas dipenuhi dalam model ini.

4.5 Uji Ketepatan Model

Bagian ini menjelaskan tentang pengujian ketepatan model dalam penelitian, yang bertujuan untuk memastikan bahwa model yang digunakan dapat menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dengan benar. Pengujian ini penting untuk menilai sejauh mana model regresi yang diterapkan dapat memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada. Beberapa teknik statistik, seperti uji goodness of fit, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi model, digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model tersebut cocok dengan data yang ada. Hasil pengujian ini akan memberikan pemahaman apakah model yang digunakan sudah tepat atau perlu disesuaikan agar lebih akurat dalam menggambarkan hubungan antar variabel. Selanjutnya, bagian ini akan mengulas secara rinci mengenai pengujian ketepatan model yang dilakukan dalam penelitian ini.

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Menurut Gozali (2018), nilai R^2 menunjukkan seberapa

baik variabel independen (X) mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Y). Jika nilai R^2 rendah, itu berarti variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, sehingga model tidak cukup efektif. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, yang berarti model sangat baik dalam memprediksi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, R^2 sangat penting untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan hubungan antar variabel. Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2), yang memberikan gambaran lebih jelas tentang kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.533	3.99193

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi_Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel, nilai **R Square** adalah 0,550. Ini berarti bahwa sekitar 55,0% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen **Kinerja** dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model, yaitu **Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi**. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan lebih dari setengah dari variasi pada **Kinerja Pegawai**, sementara sisanya (45%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai **R Square** sebesar 0,550 menunjukkan bahwa model ini cukup baik

dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diuji, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal penjelasan terhadap variasi variabel dependen.

4.5.2 Uji Statistik F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F secara mendasar bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini memungkinkan peneliti untuk menilai apakah hubungan yang ada antara variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama atau tidak. Dalam konteks ini, uji F dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, yang berarti uji ini mengasumsikan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yang memberikan batasan untuk menerima atau menolak hipotesis nol. Hipotesis nol dalam uji ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, sementara hipotesis alternatif mengindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan. Oleh karena itu, uji F sangat penting untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan layak diterima atau tidak, berdasarkan apakah seluruh variabel independen dalam model memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan hasil dari uji statistik F (simultan) yang dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji F Statistik (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.017	3	507.339	31.837	.000 ^b
	Residual	1242.970	78	15.936		
	Total	2764.988	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi_Kerja, Kompetensi

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai **F-statistic** sebesar 31,837 dengan nilai **signifikansi (Sig.)** sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu **Kinerja Pegawai**. Nilai **F-statistic** yang tinggi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (**Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi**) secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi yang terjadi pada **Kinerja Pegawai**. Selain itu, nilai **signifikansi** yang sangat kecil (0,000), jauh lebih rendah dari batas signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis nol, yang menyatakan tidak ada pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, dapat ditolak. Jika dibandingkan dengan **F-tabel**, yang berdasarkan derajat kebebasan 3 dan 78 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 2,72, nilai **F-statistic** yang sebesar 31,837 jauh lebih besar ($31,837 > 2,72$). Hal ini memberikan bukti yang kuat bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Pegawai**, dan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam menjelaskan variabilitas pada **Kinerja Pegawai**.

4.5.3 Uji Hipotesis (Uji Parsial t)

Menurut Ghozali (2018), uji parsial atau uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam suatu model penelitian. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan memperhitungkan pengaruh dari variabel lainnya. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yang artinya hasil uji dianggap signifikan jika nilai **signifikansi** lebih kecil dari 0,05, yang menandakan bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam uji ini, hipotesis

nol yang diuji adalah bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan. Berikut ini disajikan tabel yang menunjukkan hasil analisis uji t untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.400	4.662		.086	.932
	Kepemimpinan	.270	.130	.229	2.077	.041
	Motivasi Kerja	.188	.092	.159	2.042	.044
	Kompetensi	.541	.118	.507	4.565	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Secara keseluruhan, hasil uji simultan yang dilakukan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu **Kepemimpinan**, **Motivasi Kerja**, dan **Kompetensi**, secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, **Kinerja Pegawai**. Temuan ini menegaskan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi yang relevan dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada **Kinerja Pegawai**, dan interaksi antara ketiga variabel tersebut secara simultan dapat mempengaruhi hasil yang diukur dalam penelitian ini dimana seluruh variabel memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hasil uji ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan mampu menggambarkan hubungan antara variabel-variabel independen dan **Kinerja Pegawai** dengan efektif, dan mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada **Kinerja Pegawai** secara lebih komprehensif. Kontribusi signifikan yang diberikan oleh masing-

masing variabel independen mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja individu atau kelompok yang diteliti. Penjelasan rinci terkait hasil ini diuraikan sebagai berikut:

- a) Untuk variabel **Kepemimpinan**, nilai **koefisien** adalah 0,270, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada **Kepemimpinan** akan meningkatkan **Kinerja Pegawai** sebesar 0,270. Nilai **t** untuk variabel ini adalah 2,077 dengan **signifikansi** sebesar 0,041. Karena nilai **signifikansi** (0,041) lebih kecil dari 0,05, maka **Kepemimpinan** memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Pegawai**.
- b) Untuk variabel **Motivasi Kerja**, nilai **koefisien** adalah 0,188, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada **Motivasi Kerja** akan meningkatkan **Kinerja Pegawai** sebesar 0,188. Nilai **t** untuk variabel ini adalah 2,042 dengan **signifikansi** 0,044. Karena nilai **signifikansi** (0,044) lebih kecil dari 0,05, maka **Motivasi Kerja** juga memiliki pengaruh signifikan terhadap **Kinerja Pegawai**.
- c) Untuk variabel **Kompetensi**, nilai **koefisien** adalah 0,541, yang berarti setiap kenaikan satu unit pada **Kompetensi** akan meningkatkan **Kinerja Pegawai** sebesar 0,541. Nilai **t** untuk variabel ini adalah 4,565 dengan **signifikansi** 0,000. Nilai **signifikansi** yang sangat kecil (0,000) dan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa **Kompetensi** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **Kinerja Pegawai**.

4.6 Analisis Linier Berganda

Metode regresi linear berganda merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen dalam suatu model penelitian. Metode ini tidak hanya memungkinkan peneliti untuk menentukan arah hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, tetapi juga untuk mengestimasi sejauh mana perubahan pada variabel independen dapat

memengaruhi variabel dependen secara kuantitatif. Selain itu, pendekatan ini berfungsi sebagai alat prediktif yang memungkinkan peramalan nilai variabel dependen berdasarkan kontribusi dari variabel-variabel independen yang digunakan dalam model (Ghozali, 2018). Dengan demikian, regresi linear berganda menjadi metode yang esensial dalam analisis data kuantitatif, khususnya dalam penelitian yang bertujuan untuk memahami serta menginterpretasikan hubungan kausal antarvariabel. Hasil pengujian regresi linear berganda dalam penelitian ini secara sistematis disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.400	4.662		.086	.932
	Kepemimpinan	.270	.130	.229	2.077	.041
	Motivasi_Kerja	.188	.092	.159	2.042	.044
	Kompetensi	.541	.118	.507	4.565	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang telah disajikan dalam tabel, nilai **Unstandardized Coefficients** yang diperoleh untuk masing-masing variabel independen menunjukkan kontribusi yang berbeda dalam mempengaruhi variabel dependen. Secara spesifik, variabel **Kepemimpinan (X1)** memiliki nilai koefisien sebesar **0,270**, variabel **Motivasi Kerja (X2)** memiliki nilai koefisien sebesar **0,188**, sedangkan variabel **Kompetensi (X3)** memiliki nilai koefisien sebesar **0,541**. Nilai koefisien regresi ini mencerminkan besarnya perubahan yang terjadi pada variabel dependen setiap kali variabel

independen meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, persamaan regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 0,400 + 0,270X_1 + 0,188X_2 + 0,541X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear yang telah dilakukan, interpretasi terhadap temuan penelitian ini dapat diuraikan secara sistematis sebagai berikut.

- a) Nilai koefisien ($\beta = 0,400$) menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (**Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi**) bernilai nol, maka nilai prediksi dari variabel dependen (**Kinerja Pegawai**) adalah **0,400**.
- b) Variabel **Kepemimpinan** memiliki koefisien regresi sebesar **0,270**, yang berarti bahwa setiap peningkatan **1% dalam Kepemimpinan** akan meningkatkan **Kinerja Pegawai sebesar 27% dari rata-rata perubahan kinerja**. Dengan nilai **t-hitung sebesar 2,077** dan tingkat **signifikansi 0,041**, Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan membimbing timnya, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pegawai.
- c) Variabel **Motivasi Kerja** memiliki koefisien regresi sebesar **0,188**, yang berarti bahwa setiap peningkatan **1% dalam Motivasi Kerja** akan meningkatkan **Kinerja Pegawai sebesar 18,8% dari rata-rata perubahan kinerja**. Dengan nilai **t-hitung sebesar 2,042** dan **signifikansi 0,044**, variabel ini juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar

kemungkinan mereka untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

- d) Variabel **Kompetensi** memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya, dengan **koefisien regresi sebesar 0,541**. Ini berarti bahwa setiap peningkatan **1% dalam Kompetensi** akan meningkatkan **Kinerja Pegawai sebesar 54,1% dari rata-rata perubahan kinerja**. Dengan nilai **t-hitung sebesar 4,565** dan tingkat **signifikansi 0,000**, variabel ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan, pengalaman, maupun peningkatan keterampilan, menjadi faktor utama dalam mendorong produktivitas kerja.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel **Kepemimpinan** memiliki **nilai koefisien sebesar 0,270**, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan akan meningkatkan **Kinerja Pegawai sebesar 0,270**. Selain itu, nilai **t-hitung sebesar 2,077** dengan tingkat signifikansi **0,041** (lebih kecil dari 0,05), mengindikasikan bahwa **Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai**.

Hasil ini selaras dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta produktivitas pegawai. **Bass dan Avolio (1994)** dalam teori **Kepemimpinan Transformasional** menjelaskan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan visi yang jelas, serta menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan pegawai akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, pemimpin yang memiliki keterampilan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberikan arahan yang

jelas kepada pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan **Teori Kepemimpinan Situasional** dari **Hersey dan Blanchard (1977)**, yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada kesesuaian gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan pegawai. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka secara optimal.

Dukungan terhadap temuan ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya. **Robbins dan Judge (2019)** menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas pegawai. **Yukl (2013)** juga menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Studi oleh **Northouse (2018)** lebih lanjut menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki peran sentral dalam memotivasi karyawan untuk mencapai performa kerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai**, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian ini yang mengungkap hubungan positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan dan pelatihan kepemimpinan guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,188, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,188. Selain itu, nilai t yang diperoleh untuk variabel ini adalah 2,042

dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor motivasi intrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Jika pegawai merasa termotivasi oleh faktor-faktor tersebut, maka mereka akan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Selain itu, temuan ini juga didukung oleh teori Expectancy dari Vroom (1964), yang menjelaskan bahwa seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan berujung pada hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, ketika pegawai memiliki ekspektasi bahwa kerja keras mereka akan diakui dan dihargai, mereka cenderung bekerja lebih optimal (Vroom, 1964).

Robbins dan Judge (2019) juga menekankan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih banyak dalam pekerjaannya, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan inovatif. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Luthans (2011), yang menyebutkan bahwa organisasi yang berhasil memotivasi pegawainya akan lebih mungkin mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang berkontribusi signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mendorong

motivasi pegawai melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai tetap optimal (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2012).

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,541. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,541. Selain itu, nilai t untuk variabel ini adalah 4,565 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang sangat kecil (0,000) dan kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Secara teori, kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kinerja individu dalam suatu organisasi. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi mencakup kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, serta karakteristik individu yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal (Spencer & Spencer, 1993).

Selain itu, teori Human Capital yang dikemukakan oleh Becker (1964) menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi, seperti pelatihan dan pendidikan, akan meningkatkan produktivitas individu, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Becker, 1964). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut, di mana peningkatan kompetensi terbukti memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai.

Lebih lanjut, konsep dari McClelland (1973) mengenai kompetensi menyatakan bahwa faktor utama yang membedakan pegawai dengan kinerja tinggi dan

rendah adalah sejauh mana mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka (McClelland, 1973). Dalam konteks penelitian ini, hasil yang diperoleh menguatkan konsep tersebut karena peningkatan kompetensi pegawai secara nyata berdampak terhadap peningkatan kinerja mereka.

Dengan demikian, berdasarkan temuan penelitian dan teori yang mendukung, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengembangan keterampilan berbasis pengalaman kerja, agar dapat mencapai kinerja yang optimal secara berkelanjutan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,550 menunjukkan bahwa 55,0% variasi atau perubahan dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi. Sementara itu, 45% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai R Square yang cukup tinggi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal penjelasan terhadap variasi Kinerja Pegawai.

Dari perspektif teori, hasil ini mendukung berbagai teori yang menekankan pentingnya faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut teori kepemimpinan transformasional

(Bass, 1990), pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi melalui visi yang jelas, dukungan yang kuat, serta pemberdayaan individu. Teori ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, teori dua faktor Herzberg (Herzberg, 1959) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang baik, terutama faktor motivasional seperti pengakuan dan pencapaian, dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Teori kompetensi McClelland (McClelland, 1973) juga menekankan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang optimal karena memiliki dorongan berprestasi yang kuat.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F-statistic sebesar 31,837 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan sangat signifikan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Nilai F-statistic yang tinggi mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi) secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan dalam Kinerja Pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen.

Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 3 dan 78, yang sebesar 2,72, nilai F-statistic yang diperoleh (31,837) jauh lebih besar. Hal ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa ketiga variabel independen dalam model penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup efektif dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori-teori yang relevan dan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, serta kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, masih terdapat 45% variasi dalam kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, serta faktor individu lainnya, yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk memasukkan variabel tambahan guna meningkatkan daya prediksi model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh nilai R Square sebesar 0,550 yang menunjukkan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai serta hasil uji ANOVA yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan. Penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional (Bass, 1990), teori dua faktor Herzberg (Herzberg, 1959), serta teori kompetensi McClelland (McClelland, 1973), yang menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan bukti empiris tentang pentingnya pengelolaan pegawai yang efektif. Berdasarkan hasil tersebut, simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,270 dan signifikansi 0,041. Ini berarti semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori Kepemimpinan Transformasional dan Situasional, yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,188 dan signifikansi 0,044. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg dan teori Expectancy Vroom, yang menekankan bahwa individu bekerja lebih optimal ketika memiliki dorongan intrinsik dan ekspektasi yang jelas terhadap hasil pekerjaannya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,541 dan signifikansi 0,000. Ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin optimal kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory dan teori kompetensi McClelland, yang menyatakan bahwa kompetensi yang baik meningkatkan produktivitas individu dan efektivitas organisasi.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (**R Square 0,550**), yang berarti **55% variasi kinerja pegawai** dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Uji ANOVA juga mengonfirmasi bahwa model regresi signifikan (**F = 31,837; sig. 0,000**). Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif, motivasi tinggi, dan kompetensi yang memadai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

5.2 Keterbatasan

Sebagai sebuah studi ilmiah, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai ruang lingkup dan batasan generalisasi temuan yang diperoleh. Berikut adalah beberapa keterbatasan utama dalam penelitian ini:

1. Model penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel, di mana hanya menguji kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sementara faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kesejahteraan pegawai, dan faktor psikologis individu yang berpotensi berkontribusi signifikan belum diperhitungkan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan model yang lebih kompleks untuk meningkatkan daya prediksi terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini dilakukan pada suatu organisasi atau sektor tertentu dengan karakteristik spesifik dalam kebijakan manajerial, struktur organisasi, dan budaya kerja, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasikan ke organisasi lain yang memiliki struktur kepemimpinan, sistem motivasi, dan pola kompetensi yang berbeda,

mengingat setiap organisasi memiliki dinamika internal yang khas serta dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, regulasi industri, dan kondisi ekonomi makro, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas dan lintas sektor untuk menguji apakah temuan ini dapat diterapkan secara universal atau hanya relevan dalam konteks tertentu.

3. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data, yang bersifat self-reported dan bergantung pada persepsi subjektif responden, sehingga berpotensi menimbulkan bias sosial dan bias persepsi, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap lebih baik secara sosial (social desirability bias), perbedaan interpretasi terhadap item-item kuesioner, serta pengaruh kondisi psikologis saat pengisian kuesioner, yang dapat memengaruhi akurasi jawaban; oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi observasional, guna memperoleh pemahaman yang lebih akurat dan komprehensif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.
4. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini berfokus pada hubungan statistik antar variabel tanpa menggali faktor-faktor kontekstual dan pengalaman subjektif pegawai, sehingga meskipun analisis regresi menunjukkan hubungan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, pendekatan ini tidak menjelaskan secara rinci mekanisme hubungan tersebut dalam lingkungan kerja sehari-hari, seperti mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif atau bagaimana faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam motivasi saling berinteraksi, sehingga penelitian mendatang disarankan menggunakan pendekatan mixed methods untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

5. Penelitian ini bersifat cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan dan dinamika kepemimpinan, motivasi, serta kompetensi pegawai dalam jangka panjang, padahal dalam realitas organisasi, variabel-variabel tersebut dapat berubah seiring waktu akibat faktor seperti perubahan kebijakan perusahaan, pergantian kepemimpinan, kondisi ekonomi, atau inovasi dalam sistem kerja; oleh karena itu, penelitian di masa depan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati tren dan pola hubungan antar variabel dalam periode waktu yang lebih panjang.

5.3 Saran

Penulis memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait guna meningkatkan efektivitas dan kualitas dalam aspek yang diteliti, yaitu.

1. Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung
 - a) Kantor Imigrasi perlu memperkuat kepemimpinan dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan berkala, serta komunikasi yang lebih terbuka.
 - b) Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui sistem apresiasi yang lebih jelas, kesejahteraan pegawai yang lebih baik, serta penerapan sistem reward dan punishment yang objektif.
 - c) Aspek kompetensi, disarankan untuk meningkatkan pelatihan teknis, memberikan kesempatan studi lanjut, serta mendorong adaptasi terhadap perkembangan regulasi dan teknologi guna mendukung efektivitas kerja pegawai.
2. Penelitian Selanjutnya
 - a) Penelitian mendatang disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kesejahteraan pegawai agar hasil penelitian lebih komprehensif.

- b) Penggunaan metode kualitatif atau mixed-method dapat membantu menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam.
- c) Memperluas objek penelitian ke Kantor Imigrasi lain dapat memberikan perspektif yang lebih luas. Dari segi pengukuran kinerja, penggunaan indikator yang lebih objektif seperti Key Performance Indicator (KPI) atau Balanced Scorecard (BSC) dapat meningkatkan aplikabilitas penelitian dalam pengambilan kebijakan.