

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

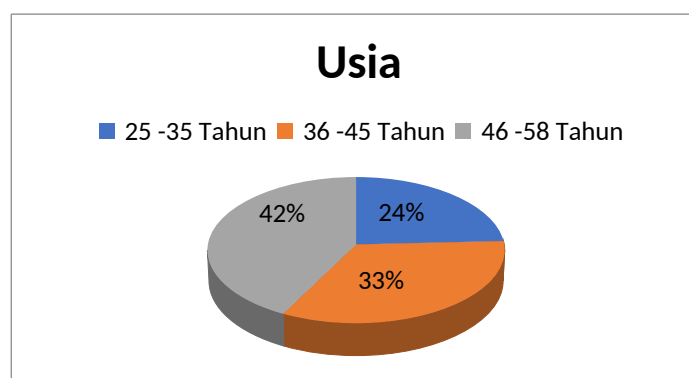
Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di UPTD Balai Kesselematan dan Kesehatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu berjumlah 33 orang responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka berikut ini akan disajikan karakteristik responden ditinjau dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai usia responden pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung disajikan dalam gambar grafik berikut:

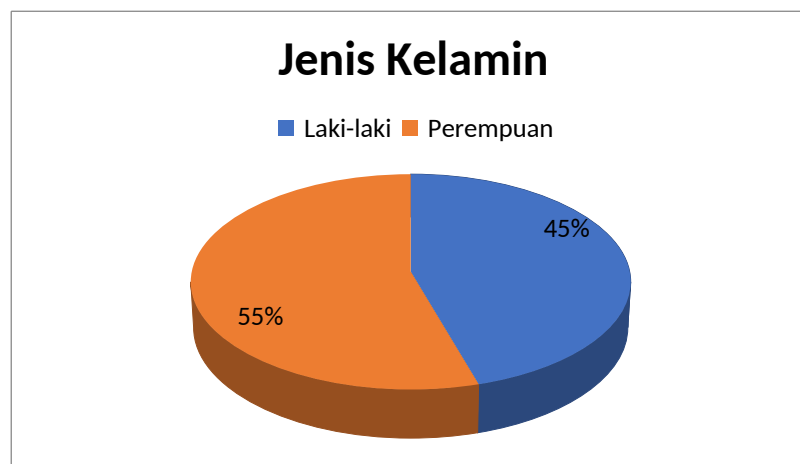


Gambar 4.1
Grafik Usia Responden

Dilihat dari grafik usia menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh usia 46 - 58 tahun yaitu sebesar 43% atau sebanyak 14 pegawai, 36 - 45 tahun yaitu sebesar 33% atau sebanyak 11 pegawai, sedangkan usia 25 - 35 hanya terdapat 24% atau sebanyak 8 pegawai. Nampak bahwa usia responden rata-rata dari umur 46 sampai dengan 58 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin responden pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung disajikan dalam gambar grafik berikut:

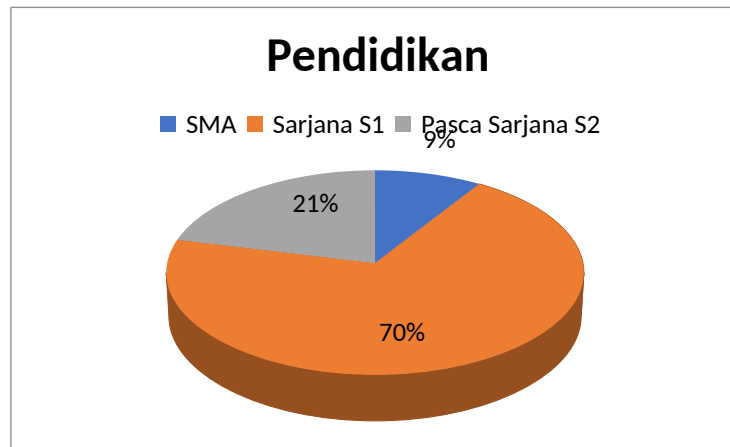


Gambar 4.2
Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan keterangan dari gambar 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 15 pegawai atau 45%, sedangkan responden perempuan berjumlah 18 pegawai atau 55%. Responden penelitian ini berjumlah 33 yang seluruhnya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran umum mengenai pendidikan responden pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung disajikan dalam gambar grafik berikut:

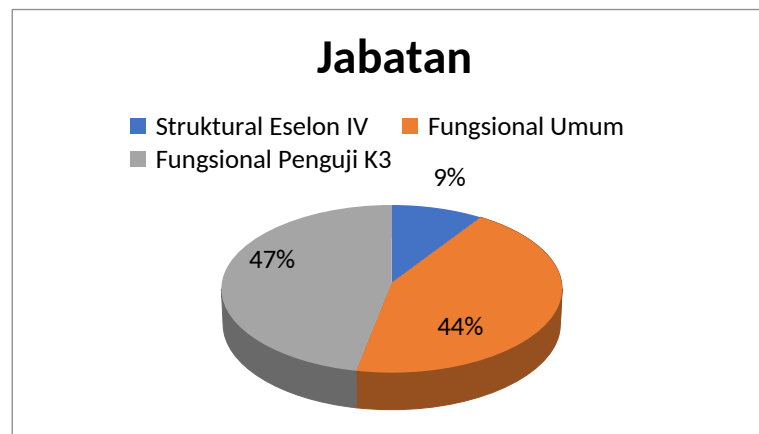


Gambar 4.3
Grafik Pendidikan Responden

Dilihat dari grafik pendidikan menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden dengan pendidikan Sarjana S1 sebesar 70% atau sebanyak 23 pegawai, kemudian Pasca Sarjana S2 sebanyak 21% atau 7 pegawai dan SMA sebanyak 9% atau 3 pegawai.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Gambaran umum mengenai Jabatan responden pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung disajikan dalam gambar grafik berikut:



Gambar 4.4
Grafik Jabatan Responden

Dari grafik jabatan terlihat bahwa Jabatan responden didominasi oleh jabatan fungsional penguji K3 sebanyak 15 pegawai atau 45%, kemudian jabatan fungsional umum sebanyak 15 pegawai atau 45% dan pejabat struktural eselon IV sebanyak 3 pegawai atau 10%.

4.1.2 Karakteristik Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Dan variabel dependen yaitu, Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program SPSS 29.

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel gaya kepemimpinan, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Frekuensi Jawaban
Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan Gaya Kepemimpinan		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan mampu dalam mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada	0	0,0	14	42,4	9	27,3	8	24,2	0	0
2	Pimpinan mampu memberikan motivasi untuk para pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal	0	0,0	9	27,3	24	72,3	0	0,0	0	0
3	Pimpinan mampu berkomunikasi menggunakan bahasa yang mudah dipahami	2	6,1	11	33,3	7	21,2	13	39,4	0	0
4	Pimpinan mampu mengendalikan pegawainya dengan baik.	2	6,1	11	33,3	4	12,1	16	48,5	0	0
5	Pimpinan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya.	0	0,0	8	24,2	24	72,7	1	3,0	0	0

Sumber : Data Primer Diolah,2025

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh skor kuesioner yang telah responden isi, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju dari poin-poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan. Seperti contoh pernyataan *“Pimpinan mampu memberikan motivasi untuk para pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal”* poin 2 dan pernyataan poin 5 pada kuesioner *“Pimpinan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukannya”*, dimana responden sebanyak 24 orang menyatakan cukup setuju dari pernyataan tersebut, ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada pegawai dan tanggung jawab pimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan cukup sesuai dengan harapan pegawai, sehingga pengaruhnya untuk dapat

meningkatkan kinerja pegawai juga masih dalam kategori cukup.

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel budaya organisasi, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Jawaban
Variabel Budaya Organisasi

PERNYATAAN Budaya Organiosasi		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
6	Pegawai mempunyai integritas yang tinggi terhadap organisasi	5	15,6	15	45,5	13	39,4	0	0,0	0	0,0
7	Pegawai konsisten terhadap pekerjaan yang dilakukan	8	24,2	15	45,5	10	30,3	0	0,0	0	0,0
8	Pegawai melakukan pekerjaannya dengan profesional	2	6,1	4	12,1	26	78,8	1	3,0	0	0,0
9	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	1	3,0	5	15,2	12	36,4	15	45,5	0	0,0
10	Komunikasi antar pegawai menerapkan etika berkomunikasi	0	0,0	11	33,3	18	54,65	4	12,1	0	0,0

Sumber : Data Primer Diolah,2025

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan cukup setuju dari poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel budaya organisasi. Seperti contoh pernyataan “*Pegawai melakukan pekerjaannya dengan profesional*” poin 8 pada pernyataan kuesioner sebanyak 26 orang. Dari pernyataan tersebut, bahwa budaya organisasi yang diterapkan organisasi cukup sesuai dengan budaya organisasi pemerintah lampung yang mempunyai slogan “SIGER EMAS” yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur Siger, khususnya Piil Pesenggiri, dalam perilaku dan kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Lampung, untuk menciptakan aparatur sipil

negara yang berintegritas, berdedikasi, dan mampu menjaga nama baik serta kehormatan lembaga.

Berikut penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel kinerja pegawai, yang telah peneliti rangkum dengan tabel frekuensi berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Jawaban
Variabel Kinerja Pegawai

PERNYATAAN Kinerja Pegawai		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Kuantitas pekerjaan yang lakukan pegawai sesuai dengan target yang diberikan	2	6,1	12	36,4	19	57,6	0	0,0	0	0,0
12	Pegawai mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan	0	0,0	16	48,5	9	27,3	8	24,2	0	0,0
13	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efisien	0	0,0	7	21,2	26	78,8	0	0,0	0	0,0
14	Pegawai disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan	2	6,1	10	30,3	20	60,6	1	3,0	0	0,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh skor kuesioner yang telah responden isi, dapat dilihat bahwa sebagian responden juga menyatakan cukup setuju dari poin-poin pernyataan yang telah peneliti buat berdasarkan indikator variabel kinerja pegawai. Seperti pada pernyataan *“Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan efisien”* poin 13 pada pernyataan kuesioner, responden menjawab cukup setuju sebanyak 26 pegawai, dan dipoin 14 dengan pernyataan *“Pegawai disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan”* dari pernyataan tersebut responden menjawab cukup setuju sebanyak 20 orang. Sehingga dari jawaban tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai cukup efisien dalam melaksanakan tugas dan cukup disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang diukur. Untuk menentukan valid atau tidaknya item yang digunakan, maka kegiatan yang harus dilakukan adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan jumlah $N = 33$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu dengan program SPSS vers 29, adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X _{1.1}	0,347	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,597	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,885	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,890	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,755	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.344), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,890 pada item pernyataan nomor 3 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,347 pada item pernyataan nomor 1. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X1), bahwa dari semua 5 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
X _{2.1}	0,864	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,854	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,633	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,511	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,346	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Budaya Organisasi (X₂), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.344), dimana nilai rhitung paling tinggi adalah sebesar 0,864 pada item pernyataan nomor 1 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,346 pada item pernyataan nomor 5. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Budaya Organisasi (X₂), bahwa dari semua 5 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Y.1	0,838	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.2	0,795	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.3	0,780	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y.4	0,689	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), hasil pengujian

yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.344), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,838 pada item pernyataan nomor 1 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,689 pada item pernyataan nomor 4. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Budaya Organisasi (X2), bahwa dari semua 4 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* 0.60 maka data yang diujikan memiliki tingkat realibilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 29. Hasil dari uji realibilitas yang digunakan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.711	Reliabel
Budaya Organisasi	0,661	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,732	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai

koefisien alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan baik dari variabel dependen maupun variabel independen adalah reliable atau dapat dipercaya.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ dan metode Grafik P-plot dengan melihat titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka variabel yang diujikan terdistribusi normal. Adapun pengukurannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 29. Hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada tabel hasil *output* SPSS 29 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03176796
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.055
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- Sig. tailed) ^e		.854
99% Confidence Interval		Lower Bound
		.845
		Upper Bound
		.863

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

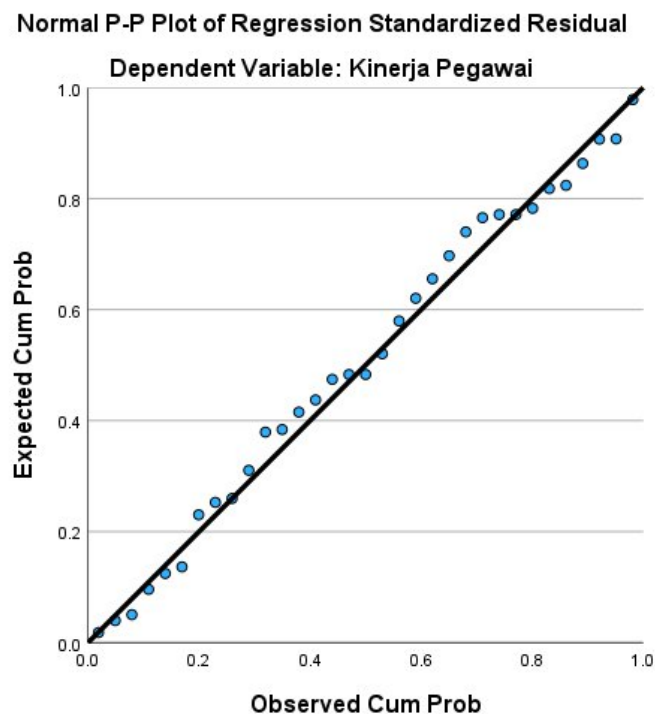
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*asym.sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal. Sehingga hasil analisis ini dapat lanjut ke analisis regresi.

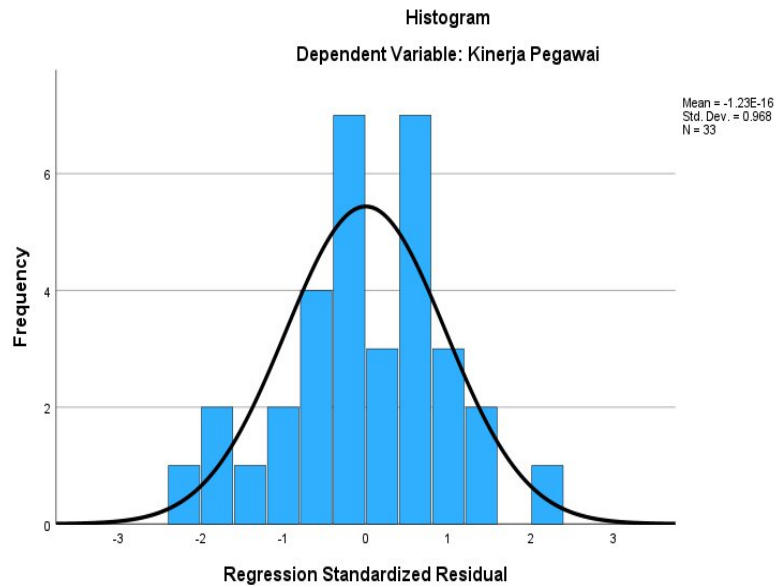
Selain dari hasil diatas uji normalitas dapat dilihat dari grafik uji Pplot dan histogram berikut ini:



Gambar 4.5
Grafik P-plot Uji Normalitas

Dari gambar di atas hasil uji normalitas dengan cara Pplot dapat diketahui bahwa, titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas dapat diketahui juga dari histogram berikut ini:



Gambar 4.6
Histogram Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dengan melihat grafik diagram di atas dapat diketahui bahwa dari 2 gambar di atas sama-sama memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data dimana multikolinearitas terjadi apabila ada korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.055	1.143		.923	.364			
Gaya Kepemimpinan	.641	.114	.788	5.638	<.001		.364	2.744
Budaya Organisasi	.100	.116	.121	.863	.395		.364	2.744

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen. Hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

4.3.3 Uji Heteroskedasitas

Heteroskedasitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi masalah heteroskedasitas, dan terdapat beberapa metode yang digunakan untuk uji heteroskedasitas yang sering digunakan.

Uji Spearman's Rho ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dengan melakukan analisis korelasi spearman's antara residual dengan masing-masing variabel. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

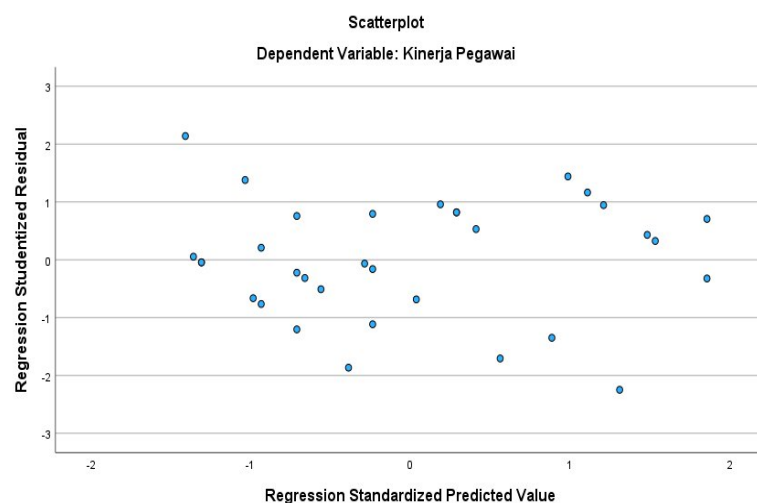
Tabel 4.10
Uji Heteroskedasitas Dengan Uji Spearman's Rho

Correlations			Gaya Kepemimpinan	Budaya Orgnaisasi	Unstandariz ed Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.812**	.050
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	.781
		N	33	33	33
	Budaya Orgnaisasi	Correlation Coefficient	.812**	1.000	.082
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	.652
		N	33	33	33
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.050	.082	1.000
		Sig. (2-tailed)	.781	.652	.
		N	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Dari output di atas dapat diketahui bahwa korelasi gaya kepemimpinan dengan unstandardized residual nilai signifikansi sebesar 0,781, dan budaya organisasi dengan unstandardized residual nilai signifikansi sebesar 0,652. Karena signifikansi semuanya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedasitas.



Gambar 4.7
Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Metode Grafik

Uji heteroskedasitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik pada scatterplot regresi, jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas. Maka dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedasitas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua/lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linear berganda antara variabel-variabel berikut : Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari hasil pengolahan dan penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Berganda dan Persamaan Regresi

Variabel	Prediksi	Koefisien Regresi (b)	T hitung	Sig.	Kesimpulan
(Konstanta)		1,055	0,923	0,364	
Gaya Kepemimpinan	Positif	0,641	5,638	0,001	Diterima
Budaya Organisasi	Positif	0,100	0,863	0.395	Diterima
R Square = 0,787					
Adjusted R Square = 0,772					
F hitung = 55,293				Sig = <0,001	

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan mengenai hubungan antar variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Sehingga hasil data yang diperoleh pada tabel tersebut, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 1,055 + 0,641 + 0,100$$

Keterangan :

- a. Konstanta sebesar 1,055, artinya jika gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya adalah nol, maka tingkat kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 1,055.
- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,641.
- c. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,100.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang memperlihatkan besarnya variasi yang ditimbulkan oleh variabel bebas (predictor) atau besarnya kontribusi (pengaruh) yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dengan persentase.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) yaitu sebesar 0,787 atau 78,7%. Dengan adanya nilai *R Square* sebesar 78,7% berarti variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sisanya 21,3% ($100\% - 78,7\% = 21,3\%$) berasal dari variabel atau faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Uji t-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dimana t-tabel dihitung dengan rumus $df = n - k$, k adalah jumlah variabel independen. Uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji t

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.772	1.06561
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t_{tabel} dengan signifikansi 5% : $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$. Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Penjelasan untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Nilai t_{hitung} variabel X1 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,641. Nilai t_{hitung} variabel X1 diperoleh sebesar 5,368 dan nilai signifikan sebesar 0,001 karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,368 > 2,042$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel X2 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,100. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh sebesar 0,863 dan nilai signifikan sebesar 0,395 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,863 < 2,042$) dan nilai signifikansi $0,395 > 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.5.2 Uji Signifikan Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersama-sama. Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) serta menggunakan derajat kebebasan (*degree freedom*). Derajat kebebasan f_{tabel} ($0.05; k; n-k-1$), dengan ketentuannya adalah jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.571	2	62.785	55.293	<,001 ^b
	Residual	34.065	30	1.136		
	Total	159.636	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh $f_{\text{tabel}} (0,05; 2; 30) = 3,32$ dan dapat dilihat bahwa hasil uji f dalam penelitian ini adalah $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $55,293 > 3,32$ dengan angka signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Bali Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

4.6 Analisis Data

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel X1 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,641. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 5,368 dan nilai signifikan sebesar 0,001 karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (5,368 > 2,042)$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Ginting, 2020) Sedangkan menurut (Kartono, 2018), gaya kepemimpinan merupakan sifat, norma, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki

peranan penting dalam fungsi manajemen organisasi dan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, artinya nilai gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka kinerja pegawai akan meningkat dan jika nilai gaya kepemimpinan yang diterapkan buruk maka kinerja pegawai menurun. Jika kita melihat dari kekuatan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada pada tingkatan korelasi sedang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angelique dkk. (2021) dan Ismail (2023), yang menegaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebab gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi dapat memberikan pengaruh bagi kinerja pegawai.

Adriyanti, (2023) berpendapat bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dipandang sebagai sumber ampuh untuk mengelola pengembangan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Gaya kepemimpinan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk dapat merusak motivasi, menyebabkan ketidakpuasan, dan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk mencapai kinerja terbaik.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh Variabel X2 memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,100. Nilai t_{hitung} variabel X2 diperoleh sebesar 0,863 dan nilai signifikan sebesar 0,395 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,863 < 2,042$) dan nilai signifikansi $0,395 > 0,05$ maka pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi dalam analisis korelasi menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berbanding terbalik yang artinya jika budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik maka akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian (2020) dan Marlius (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa variabel-variabel lain di luar budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk

meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sulaksono (2021) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain

Budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Organisasi yang mampu membangun budaya yang kuat dan positif akan memiliki keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan.

4.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung.

Hasil pada pembahasan penelitian ini memberikan penjelasan bahwa secara simultan (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Hal ini dapat dilihat bahwa hasil uji f diperoleh $f_{\text{tabel}} (0,05; 2; 30) = 3,32$ dan dapat dilihat bahwa hasil uji f dalam penelitian ini adalah $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu sebesar $55,293 > 3,32$ dengan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stevani dkk. (2022) menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Budaya organisasi yang kuat dengan nilai-nilai dan norma yang jelas, juga dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dua faktor penting yang saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya pemimpin yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.