

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Statistika Deskriptif

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### a. Jenis kelamin

Berikut ialah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah(Orang)</b>	<b>Persentase(%)</b>
Laki-laki	50	56,8 %
Perempuan	38	43,2 %
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: data diolah tahun 2020*

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diketahui bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Didominasi dengan pegawai jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 orang atau 56,8% dari jumlah sampel penelitian.

###### b. Usia

Berikut ialah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia :

**Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
31-40	17	19,3 %
41-50	26	29,5 %

51-60	45	51,1 %
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : data diolah tahun 2020*

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diketahui bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung didominasi dengan pegawai usia 51-60 tahun yaitu sebanyak 45 orang atau 51,1% dari jumlah sampel penelitian.

### c. Pendidikan Terakhir

Berikut ialah deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir :

**Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	14	15,9 %
Diploma	4	4,5 %
Sarjana	48	54,5 %
Pascasarjana	22	25,0 %
<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : data diolah tahun 2020*

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung didominasi dengan pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 48 orang atau 54,5% dari jumlah sampel penelitian.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

##### a. Variabel Motivasi Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Daya pendorong dalam diri sendiri untuk menyelesaikan tugas sangat diperlukan	53	60.2	8	9.1	27	30.7	0	0	0	0
2	Daya pendorong dapat memberikan pegawai bekerja lebih baik dari sebelumnya	53	60.2	17	19.3	18	20.5	0	0	0	0
3	Adanya bonus atau penghargaan yang diberikan oleh kepala dinas bagi pegawai yang berprestasi dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar	35	39.8	35	39.8	18	20.5	0	0	0	0
4	Menciptakan rasa rela untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya sangat diperlukan dalam instansi	43	48.9	27	30.7	18	20.5	0	0	0	0
5	Diklat bagi semua pegawai diperlukan untuk membentuk suatu keahlian bagi para pegawai	60	68.2	9	10.2	19	21.6	0	0	0	0
6	Pegawai lain yang dapat memberikan kemampuannya dalam membantu pegawai lainnya menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar sangat diperlukan pada instansi	34	38.6	36	40.9	9	10.2	9	10.2	0	0
7	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain diluar bidang yang saya kerjakan	53	60.2	9	10.2	26	29.5	0	0	0	0

8	Rasa tanggung jawab atas tugas sangat diperlukan dalam diri masing-masing pegawai	53	60.2	9	10.2	26	29.5	0	0	0	0
9	Pegawai berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya	53	60.2	9	10.2	26	29.5	0	0	0	0
10	Pegawai mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku	35	39.8	18	20.5	27	30.7	8	9.1	0	0
11	Pegawai dituntut dalam menjalankan kewajiban yang diberikan atau dibebankan kepadanya	35	39.8	35	39.8	17	19.3	0	0	0	0
12	Rasa ambisius untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan seperti halnya untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi sangat diperlukan	53	60.2	9	10.2	26	29.5	0	0	0	0

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 88 responden, pernyataan 5 mengenai “diklat bagi semua pegawai diperlukan untuk membentuk suatu keahlian bagi para pegawai” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 60 orang atau 68,2%. sedangkan pernyataan 6 mengenai “pegawai lain dapat memberikan kemampuannya dalam membantu pegawai lainnya menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar sangat diperlukan pada instansi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang atau 38,6%.

#### a. Variabel Person-Job Fit

Berikut ialah deskripsi jawaban responden variabel Person-Job Fit

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai membuat perencanaan sebelum melaksanakan pekerjaannya	36	40.9	26	29.5	26	29.5	0	0	0	0
2	Pegawai dapat memahami dan menguasai tugas dalam pekerjaannya	36	40.9	9	10.2	43	48.9	0	0	0	0

3	Bekerja tanpa menunggu perintah dari kepala dinas	27	30.7	44	50	17	19.3	0	0	0	0
4	Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan mendistribusikannya sesuai dengan bidangnya	36	40.9	35	39.8	17	19.3	0	0	0	0
5	Pegawai dalam melakukan tugasnya sudah sesuai dengan SOP	36	40.9	26	29.5	17	19.3	9	10.2	0	0
6	Kemampuan yang pegawai miliki digunakan secara optimal	54	61.4	17	19.3	8	9.1	9	10.2	0	0
7	Pekerjaan yang saya miliki kegiatan yang bervariasi dan sudah sesuai dengan yang saya inginkan	45	51.1	9	10.2	17	19.3	17	19.3	0	0
8	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaannya	36	40.9	18	20.5	34	38.6	0	0	0	0
9	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan bagi saya dan keluarga	36	40.9	18	20.5	26	29.5	8	9.1	0	0
10	Gaji yang diterima melalui transfer via bank atau Atm	27	30.7	18	20.5	35	39.8	8	9.1	0	0
11	Fasilitas yang ada pada instansi digunakan sesuai dengan fungsinya	27	30.7	27	30.7	34	38.6	0	0	0	0
12	Sarana prasarana yang setelah saya tempatkan kembali dengan benar dan sesuai	36	40.9	26	29.5	26	29.5	0	0	0	0

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 88 Responden, pernyataan 6 mengenai “kemampuan yang pegawai miliki digunakan secara optimal” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 54 orang atau 61.4%. sedangkan pernyataan 3 mengenai “bekerja tanpa menunggu perintah dari kepala dinas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau 30,7%.

### C. Variabel Budaya Kerja

Berikut ialah deskripsi jawaban responden variabel Budaya Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja dilakukan saat bekerja	35	39.8	18	20.5	35	39.8	0	0	0	0
2	Untuk menunjang pekerjaan yang baik keamanan dan kenyamanan dilingkungan instansi harus dikelola dengan baik	53	60.2	9	10.2	26	29.5	0	0	0	0
3	Dukungan dari kepala dinas terhadap pegawainya dapat memberikan semangat	53	60.2	9	10.2	26	29.5	0	0	0	0
4	Saya berusaha menjalankan tugas bersama dengan sesama rekan kerja dengan baik	26	29.5	27	30.7	35	39.8	0	0	0	0
5	Mentaati peraturan yang ada di instansi	44	50	9	10.2	35	39.8	0	0	0	0
6	Saya mengikuti peraturan yang ada pada instansi dan sesuai dengan pegawai lainnya	26	29.5	36	40.9	19	20.5	8	9.1	0	0
7	Saya menjalankan kegiatan pada pekerjaan saya sesuai dengan sistem yang berlaku	44	50	9	10.2	35	39.8	0	0	0	0
8	Saya ikut berpartisipasi pada kegiatan diluar tugas yang diberikan pada kepala dinas instansi	44	50	9	10.2	35	39.8	0	0	0	0

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 88

Responden, pernyataan 2 mengenai “untuk menunjang pekerjaan yang baik keamanan dan kenyamanan dilingkungan instansi harus dikelola dengan baik” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 53 orang atau 60,2%. sedangkan pernyataan 6 mengenai “saya mengikuti

peraturan yang ada sesuai dengan pegawai lainnya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 26 orang atau 29,5%.

#### d. Variabel Efektivitas Kerja

Berikut ialah deskripsi jawaban responden variabel Efektivitas Kerja

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan target yang diberikan	53	60.2	8	9.1	27	30.7	0	0	0	0
2	Kuantitas pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan harapan/keinginan kepala dinas instansi	53	60.2	17	19.3	18	20.5	0	0	0	0
3	Pegawai dapat memberikan pelayanan pada masyarakat lebih cepat	35	39.8	35	39.8	18	20.5	0	0	0	0
4	Pegawai rata-rata menyelesaikan pekerjaannya sebanyak-banyaknya agar tidak adanya penumpukan pekerjaan	43	48.9	18	20.5	27	30.7	0	0	0	0
5	Kualitas hasil kerja yang pegawai lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	61	69.3	9	10.2	18	20.5	0	0	0	0
6	Kualitas pelayanan yang pegawai lakukan sesuai dengan harapan masyarakat	34	38.6	36	40.9	9	10.2	9	10.2	0	0
7	Pegawai mengerjakan tugas-tugasnya secara tepat waktu	52	60.1	9	10.2	27	30.7	0	0	0	0
8	Pegawai lebih menekankan pada mutu pekerjaannya	53	60.2	8	9.1	27	30.7	0	0	0	0
9	Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	53	60.2	8	9.1	27	30.7	0	0	0	0
10	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu	35	39.8	17	19.3	27	30.7	9	10.2	0	0
11	Penempatan pegawai sesuai	35	39.8	35	39.8	18	20.5	0	0	0	0

	dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuannya.										
12	Adanya kegiatan dalam pelatihan yang berguna bagi pegawai untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya maupun yang lainnya	53	60.2	8	9.1	27	30.7	0	0	0	0

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang ditunjukkan ke 88 responden, pernyataan 5 mengenai “kualitas hasil kerja yang pegawai lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 61 orang atau 69,3%. sedangkan pernyataan 6 mengenai “kualitas pelayanan yang pegawai lakukan sesuai dengan harapan masyarakat” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang atau 38,6%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

### 4.2.1 Uji Validitas

#### a. Variabel Motivasi Kerja

Berikut ialah hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,886	0,209	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,835	0,209	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,881	0,209	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,848	0,209	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,799	0,209	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,762	0,209	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,714	0,209	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,886	0,209	Valid



Pernyataan 9	0,000	0,05	0,886	0,209	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,788	0,209	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,810	0,209	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,886	0,209	Valid

*Sumber : Hasil olahan data tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) diketahui bahwa semua butir pernyataan adalah valid, karena hasil yang didapatkan ialah keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05) dan memenuhi syarat kevalidan instrumen

### **b. Variabel Person-Job Fit**

Berikut ialah hasil uji validitas variabel Person-Job Fit

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Person-Job Fit**

Pernyataan	Sig	Alpha	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,846	0,209	Valid
Pernyataan 2	0,003	0,05	0,828	0,209	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,851	0,209	Valid
Pernyataan 4	0,011	0,05	0,748	0,209	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,730	0,209	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,741	0,209	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,783	0,209	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,911	0,209	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,889	0,209	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,802	0,209	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,820	0,209	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,864	0,209	Valid

*Sumber : Hasil data olahan tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Person-Job Fit ( $X_2$ ) diketahui bahwa semua butir pernyataan adalah valid, dikarenakan hasil yang didapatkan ialah keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05) dan memenuhi syarat kevalidan instrument.

### c. Variabel Budaya Kerja

Berikut ialah hasil uji validitas variabel Budaya Kerja

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,862	0,209	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,904	0,209	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,878	0,209	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,838	0,209	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,770	0,209	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,821	0,209	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,770	0,209	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	0,843	0,209	Valid

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas Budaya Kerja ( $X_3$ ) diketahui bahwa semua butir pernyataan adalah valid, dikarenakan hasil yang didapatkan ialah keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05) dan memenuhi syarat kevalidan instrument.

### d. Variabel Efektivitas Kerja

Berikut ialah hasil uji validitas variabel Efektivitas Kerja

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja**

Pernyataan	Sig	Alpha	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	0,890	0,209	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	0,844	0,209	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	0,886	0,209	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	0,852	0,209	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	0,807	0,209	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	0,775	0,209	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	0,722	0,209	Valid

Pernyataan 8	0,000	0,05	0,722	0,209	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	0,890	0,209	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	0,890	0,209	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	0,797	0,209	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	0,819	0,209	Valid

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas Efektivitas Kerja (Y) diketahui bahwa semua butir pernyataan adalah valid, dikarenakan hasil yang didapatkan ialah keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05) dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut ialah hasil uji reabilitas dalam penelitian ini :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,958	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Person-Job Fit (X <sub>2</sub> )	0,952	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,937	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Efektivitas Kerja (Y)	0,960	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa Motivasi kerja, Person-job fit dan Budaya kerja mempunyai nilai *cronboch alpha* (koefisien r) diantara 0,800 – 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas Motivasi kerja, Person-job fit, Budaya kerja dan Efektivitas kerja ialah sangat tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Berikut ialah hasil uji normalitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.11

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja terhadap Efektivitas kerja	0,000	0,05	Normalitas
Person-job fit terhadap Efektivitas kerja	0,000	0,05	Normalitas
Budaya kerja terhadap Efektivitas kerja	0,026	0,05	Normalitas

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja, Person-Job Fit terhadap Efektivitas Kerja lebih besar kecil dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berbentuk normal. Sedangkan nilai signifikan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja lebih besar dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini untuk Budaya Kerja ialah berbentuk tidak normal.

### 4.3.2 Uji Linearitas

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.12

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja	0,005	0,05	Linear
Person-Job Fit terhadap Efektivitas Kerja	0,213	0,05	Linear
Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja	0,000	0,05	Linear

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil uji uji linearitas pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja lebih kecil dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja berbentuk linear. Sedangkan Person-Job Fit dinyatakan tidak linear dikarenakan nilai signifikannya lebih besar dari alpha.

### 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut ialah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini :

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients B
( Constant )	68,396
Motivasi Kerja	-0,158
Person-Job Fit	0,122
Budaya Kerja	-0,456

## a Dependent Variabel Efektivitas Kerja

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

$$Y = 68,396 + -0,158X_1 + 0,122X_2 + -0,456X_3 + e$$

Dengan demikian dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 68,396 menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Person-job fit dan Budaya kerja ada atau bernilai maka nilai Efektivitas kerja sebesar 68,396
2. Nilai koefisien Motivasi kerja sebesar -0,158 yang menunjukkan bahwa nilai Motivasi kerja menurun sebesar satu satuan maka nilai Efektivitas kerja juga akan menurun sebesar -0,158
3. Nilai koefisien Person job fit sebesar 0,122 yang menunjukkan bahwa nilai Person job fit akan naik sebesar satu satuan maka nilai Efektivitas kerja juga akan naik sebesar 0,122
4. Nilai koefisien Budaya kerja sebesar -0,456 yang menunjukkan bahwa nilai Budaya kerja menurun sebesar satu satuan maka nilai Efektivitas kerja akan menurun sebesar -0,456

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

#### 1. Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

$H_0$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

$H_a$  : Motivasi kerja berpengaruh pada efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

1. Bila signifikan < alpha , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak
2. Bila signifikan > alpha , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima

Berikut ialah hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini

**Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Pertama**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,158	0,05	Ha ditolak

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja lebih besar dari nilai alpha, sehingga  $H_a$  ditolak maka Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

## **2. Person-Job Fit Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung**

$H_0$  : Person-job fit tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

$H_a$  : Person-job fit berpengaruh pada efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

1. Bila signifikan < alpha , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak
2. Bila signifikan > alpha , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima

Berikut ialah hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini

**Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Kedua**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Person-Job Fit	0,344	0,05	Ha ditolak

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikan Person-Job Fit lebih besar dari nilai alpha, sehingga Ha ditolak maka Person-Job Fit tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

### **3. Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung**

$H_0$  : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

$H_a$  : Budaya kerja berpengaruh pada efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

1. Bila signifikan < alpha , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak
2. Bila signifikan > alpha , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima



Berikut ialah hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini

**Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Ketiga**

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Budaya kerja	0,009	0,05	Ha ditolak

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikan Budaya Kerja lebih besar dari nilai alpha, sehingga  $H_a$  ditolak maka Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

#### 4.5.2 Uji F

#### **4. Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung**

$H_0$  : Motivasi kerja, Person-job fit dan Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

$H_a$  : Motivasi kerja, Person-job fit dan Budaya kerja berpengaruh pada Efektivitas kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

1. Bila signifikan < alpha , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak
2. Bila signifikan > alpha , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima

Berikut ialah hasil uji hipotesis keempat dalam penelitian ini

**Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Keempat**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi kerja Person-job fit dan Budaya kerja	0,031	0,05	Ha ditolak

*Sumber : Hasil olahan data 2020*

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.19 hasil uji f dapat diketahui bahwa nilai signifikan Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja lebih besar dari nilai alpha, sehingga Ha ditolak maka Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja, Dalam hal ini dapat diketahui melalui analisis regresi linear berganda dan uji f bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja sudah meningkat dari hasil penelitian ini akan tetapi Efektivitas Kerja mengalami penurunan atau tidak maksimal dalam pekerjaannya dan hal ini yang menyebabkan instansi menjadi tidak optimal dalam pekerjaannya.

Dalam hal ini Motivasi Kerja yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai harus sesuai dengan Efektivitas Kerja yang dihasilkan agar instansi menjadi

optimal dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi dan pegawai dapat menyesuaikan dalam menjalankan pekerjaannya.

#### **4.6.2 Pengaruh Person-Job Fit terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa person-job fit berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dalam hal ini dapat dilihat dari persamaan analisis regresi linear berganda dan uji f bahwa person-Job Fit berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Person-Job Fit merupakan kesesuaian dalam pekerjaan dimana terdapat beberapa pendukung dalam kegiatannya seperti fasilitas yang didapatkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Maka kesesuaian dalam pekerjaannya dapat dilakukan dengan optimal dengan dukungan fasilitas yang diberikan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga Efektivitas Kerja yang dihasilkan sesuai dengan keinginan organisasi dan pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan dan tepat pada waktunya dalam menyelesaikannya.

Person-Job Fit dapat dilihat dari sudut pandang kesesuaian pegawai dalam pekerjaannya dan hal ini dapat dilakukan dengan cara peningkatan pada kemampuan individu sehingga dapat meningkatkan Efektivitas Kerja pada instansi dan pegawai bisa bekerja sesuai dengan kemampuannya dan fasilitas yang sesuai didalam pekerjaannya.

#### **4.6.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif terhadap Efektivitas Kerja. Dalam hal ini dapat diketahui pada analisis regresi linear berganda dan uji f yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja pada Dinas Perindustrian

dan Perdagangan Provinsi Lampung. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah mengikuti sistem dan aparatur yang ada didalam instansi.

Akan tetapi pada Efektivitas kerja yang dihasilkan menurun yang berdampak tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya sehingga instansi harus lebih meningkatkan pada sistem yang ada didalam instansi yang dapat disepakati secara bersama-sama serta bisa meningkatkan hasil dalam Efektivitas kerjanya. Dalam hal ini Budaya kerja merupakan suatu sistem yang mengatur kegiatan sehari-hari dan disepakati secara bersama dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi.