

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilihat dari karakteristik responden antara lain :

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 33 pegawai. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi (%)</b>
1	Laki-Laki	12	36,4%
2	Perempuan	21	63,6%
Total		33	100%

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui, bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan dengan berjumlah 21 pegawai mewakili 63,6% dari sampel. Artinya dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan di dominasi oleh perempuan .

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	19-25	9	27,3%
2	26-35	9	27,3%
3	36-45	13	39,4%
4	46-58	2	6,1%
Total		33	100

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diketahui, Usia 36-45 tahun menempati tingkat tertinggi dengan hasil 13 pegawai atau 39,4% dari sampel. Kemudian dengan jumlah 2 pegawai, mewakili 6,1% dari sampel yang memiliki rentan umur 46-58 tahun dari sampel.

#### 4.1.2 Deskripsi variabel Penelitian

Hasil jawaban responden mengenai kuisioner yang diseberkan kepada 33 sampel pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

##### 1. Kepemimpinan

**Tabel 4.3. jawaban responden tentang kuisioner kepemimpinan**

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemimpin memberikan motivasi dalam bekerja	25 (75,8%)	8 (24,2%)	0	0	0
2	Pemimpin menjadi panutan di lingkungan pekerjaan	20 (60,6%)	13 (39,4%)	0	0	0
3	Pemimpin memberi peluang untuk menyampaikan ide	25 (75,8%)	8 (24,2%)	0	0	0
4	Memberikan lingkungan kerja yang baik untuk pegawai	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
5	Memberikan hubungan kerja yang baik dengan pegawai	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
6	Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan selalu mengawasi pekerjaan pegawai	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
7	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya	20 (60,6%)	13 (39,4%)	0	0	0

8	Pimpinan melakukan sesuatu yang akan membuat pegawai menjadi senang bekerja	22 (66,7%)	11 (33,3%)	0	0	0
9	Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0

Dari keterangan tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden dalam merespon pertanyaan yang di ajukan peneliti dengan sekala likert tentang kinerja pegawai yang di sebarakan di kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung dengan jumlah responden 33 Pegawai.

## 2. Kompensasi

**Tabel 4.4. jawaban responden tentang kuisoner kompensasi**

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan	10 (30,3%)	7 (21,2%)	14 (42,4%)	2 (6,1%)	0
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
3	Gaji yang diterima diberikan tepat waktu	20 (60,6%)	13 (39,4%)	0	0	0
4	Gaji yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja	12 (36,4%)	12 (36,4%)	8 (24,2%)	1 (3,0%)	0
5	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
6	Pegawai mendapatkan tunjangan dari instansi	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
7	Tunjangan yang diterima sesuai harapan	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
8	Pemberian bonus kepada pegawai apabila hasil pekerjaannya mencapai atau melebihi target	12 (36,4%)	12 (36,4%)	8 (24,2)	1 (3,0%)	0
9	Pimpinan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0

## 3. Motivasi

**Tabel 4 5. jawaban responden tentang kuisioner Motivasi**

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai akan memberi motivasi kerja	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
2	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam berkerja	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
3	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	13 (39,4%)	7 (21,2%)	11 (33,3%)	2 (6,1%)	0
4	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja	20 (60,6%)	13 (39,4%)	0	0	0
5	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
6	Setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
7	Saya bertanggung jawab atas kedudukan atau jabatan yang diberikan	20 (60,6%)	13 (39,4%)	0	0	0
8	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik dilingkungan pekerjaan	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
9	Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menunjang prestasi pegawai	11 (33,3%)	11 (33,3%)	10 (30,3%)	1 (3,0%)	0

## 4. Kinerja Pegawai

**Tabel 4.6. jawaban responden tentang kuisioner kinerja pegawai**

No.	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik	9 (27,3%)	10 (30,3%)	12 (36,4)	2 (6,1%)	0
2	Saya selalu bertanggung jawab dalam uraian pekerjaan yang telah ditentukan	9 (27,3%)	13 (39,4%)	10 (30,3)	1 (3,0%)	0
3	Saya dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan	10 (30,3%)	7 (21,2%)	14 (42,4%)	2 (6,1%)	0
4	Saya selalu melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan	11 (33,3%)	7 (21,2%)	14 (42,4)	1 (3,0%)	0
5	Saya selalu mengikuti prosedur pekerjaan	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
6	Saya berkerja tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan	12 (36,4%)	12 (36,4%)	8 (24,2%)	1 (3,0%)	0
7	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi	21 (63,6%)	12 (36,4%)	0	0	0
8	Saya berusaha meningkatkan kerja sama dengan sesama karyawan lain dan saya selalu berkerja sama antar unit atau bagian dalam satu organisasi untuk tujuan yang sama	7 (21,2%)	10 (30,3%)	15 (45,5%)	1 (3,0%)	0
9	Kehadiran selalu hal yang penting dan menjadi kewajiban yang saya utamakan	11 (33,3%)	11 (33,3%)	10 (30,3%)	1 (3,0%)	0

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20.

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Data bersifat tidak valid

H<sub>a</sub> : Data bersifat valid

Kriteria pengujian

Jika nilai r hitung > r tabel maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima

Jika nilai r hitung < r tabel maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak

Atau

Jika nilai sig ≤ α (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> Diterima.

Jika nilai sig ≥ α (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> Ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

Pernyataan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)				
Pernyataan 1	0,543	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,608	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,516	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,784	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,643	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,713	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,585	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,489	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 9	0,784	rHitung > rTabel	0,334	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepemimpinan. Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan

bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional dinyatakan Valid.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Pernyataan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X2)				
Pernyataan 1	0,469	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,746	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,438	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,552	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,550	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,746	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,550	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,552	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 9	0,746	rHitung > rTabel	0,334	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X2). Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dinyatakan Valid.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Motivasi**

Pernyataan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Motivasi (X3)				
Pernyataan 1	0,814	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,814	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,464	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,732	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,814	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,490	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,732	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,490	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 9	0,552	rHitung > rTabel	0,334	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi (X3). Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Daya pendorong, kemauan, kerelaan,

membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan dinyatakan Valid.

**Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pernyataan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Kinerja pegawai (Y)				
Pernyataan 1	0,412	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,372	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,642	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,441	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,344	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,346	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,344	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,618	rHitung > rTabel	0,334	Valid
Pernyataan 9	0,445	rHitung > rTabel	0,334	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, waktu kerja, dan kerja sama dinyatakan Valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian selanjutnya ialah melakukan uji Reabilitas terhadap Instrumen Variabel Kepemimpinan. Menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan Program IM SPSS Statistics 20. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Kriteria pengujian reliabilitas dalam penilitan ini dilakukan dengan cara :

Hipotesis :

H<sub>0</sub> : Data bersifat tidak reliabel

H<sub>a</sub> : Data bersifat reliabel

Kriteria pengujian

Jika nilai alpha cronbach > r tabel maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima

Jika nilai alpha cronbach < r tabel maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak

Atau

Jika nilai  $\text{sig} \leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  Diterima.

Jika nilai  $\text{sig} \geq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  Ditolak.

**Tabel 4.11. Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Koefisien alpha Cronbach	<i>R tabel</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,811	0,334	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,714	0,334	Reliabel
Motivasi (X3)	0,778	0,334	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,487	0,334	Reliabel

*Sumber : Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasikan pada daftar interpretasi  $r$ , maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan dengan nilai (Cronbach Alpha) sebesar  $0,811 > 0,334$  dapat dikatakan Kepemimpinan reliabel, selanjutnya Kompensasi dengan nilai sebesar  $0,714 > 0,334$  dikatakan reliabel, Motivasi dengan nilai sebesar  $0,778 > 0,334$  dikatakan reliabel, dan terakhir Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar  $0,487 > 0,334$  dapat dikatakan reliabel juga.

Dari keempat variabel di atas Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dapat diartikan bahwa keempat variabel di atas reliabel.

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor kepemimpinan (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>), dan motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_t$$

Keterangan :

- Y** = Kinerja pegawai  
**X<sub>1</sub>** = kepemimpinan  
**X<sub>2</sub>** = Kompensasi  
**X<sub>3</sub>** = Motivasi  
**a** = Konstanta  
**et** = Error Term  
**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>** = Koefisien Regresi

**Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,956	7,629		2,616	,014
1 Kepemimpinan	-,365	,337	-,302	-1,081	,288
Kompensasi	,767	,207	,760	3,703	,001
Motivasi	,031	,276	,031	,111	,912

*Sumber: Data diolah tahun 2020*

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas, hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 19,956 + -365 (X_1) + 767 (X_2) + 031 (X_3)$$

1. Dari hasil yang diperoleh diatas pada nilai konstanta sebesar 19,956 menunjukkan bahwa jika tidak ada faktor kepemimpinan ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) maka masih terdapat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung sebesar 19,95%.
2. Koefisien regresi untuk faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar -365 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap pemimpin memberikan

arahan dan memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 36%.

3. Dari hasil yang diperoleh pada nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ), adalah sebesar 767, artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap pegawai honor mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka, maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 76%
4. Dan dari hasil yang diperoleh pada nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi ( $X_3$ ), adalah sebesar 0,31 artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap pegawai honor mendapatkan motivasi dari pimpinan dalam pekerjaan mereka maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 31%

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas (Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi) terhadap variabel terikat ( Kinerja pegawai) secara bersama-sama. Tabel dibawah ini merupakan hasil Uji F.

**Tabel 4.13. Hasil Uji F**

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	130,916	3	43,639	5,912	,003 <sup>b</sup>
Residual	214,054	29	7,381		
Total	344,970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi

Dari Uji ANOVA dengan menggunakan SPSS 20, berdasarkan tabel di atas di dapat F hitung 5,912. Berdasarkan Tabel F dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% di ketahui bahwa F tabel = (k; n-k) = (3:33-3) = (3:30) = 10 jadi df diketahui =10 dan N = 33 dari keterangan ini diketahui dari F tabel sebesar 2.13. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 5,912 dan Ftabel = 2.13 maka F hitung > F tabel Hal ini menunjukkan H0 ditolak dan Ha di terima jadi dapat disimpulkan

bahwa Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

#### 4.4.2 Uji T (Parsial)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas (Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) secara Parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh.

**Tabel 4.14. Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,956	7,629		2,616	,014
1 Kepemimpinan	-,365	,337	-,302	-1,081	,288
1 Kompensasi	,767	,207	,760	3,703	,001
1 Motivasi	,031	,276	,031	,111	,912

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dan Ttabel untuk memperoleh Ttabel ( $df = n-k-2 = 33-3-2 = 28$ ) Dengan ketentuan tersebut di peroleh bahwa Ttabel bernilai 1,693. Maka Kesimpulannya adalah

1. Kepemimpinan (X1)

Ho diterima Ha ditolak, artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Kompensasi (X2)

Ho ditolak Ha diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

3. Motivasi (X3)

Ho diterima Ha ditolak, artinya Motivasi tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

## **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang diperoleh. Hal-hal yang akan dibahas yaitu tentang faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, dan faktor motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **4.5.1 Pengaruh faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung, hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung. Hasil tersebut menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung tidak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Hal ini mungkin terjadi karena seorang pemimpin bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan organisasi. dan seorang pemimpin mampu untuk mengarahkan pegawainya dalam berkerja dengan baik.

### **4.5.2 Pengaruh faktor kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung, hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung. Hasil tersebut menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh faktor

kompensasi. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan gaji dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai honor belum sesuai.

#### **4.5.3 Pengaruh faktor motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )**

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa faktor motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung, hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana  $T_{hitung} \leq T_{tabel}$  dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung. Hasil tersebut menyatakan bahwa menurunnya kinerja pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung tidak dipengaruhi oleh faktor motivasi. Hal ini bisa saja terjadi dikarenakan pegawai kurang memiliki dorongan kerja yang disebut motivasi dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4.5.4 Pengaruh faktor kepemimpinan ( $X_1$ ), faktor kompensasi ( $X_2$ ), dan faktor motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan  $F_{hitung} = 5,912 > F_{tabel} 2.13$ . Hal tersebut membuktikan bahwa Faktor Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi secara bersama-sama/simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung.