BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia dan jenis kelamin.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1	Laki-laki	42
2	Perempuan	28
Jumlah		70

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai sub unit ITERA. Karakteristik responden berdasarakan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki berjumlah 42 orang.

b. Karakteristik berdasarkan usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)
1	>40	15
2	13-20	12
3	20-30	12
4	31-40	31
Jumlah		70

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada pegawai sub unit ITERA didominasi oleh umur 31–40 tahun berjumlah 31 orang.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja *(X_1)*

Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu mencari pengetahuan untuk dapat berprestasi	13	18,6	26	37,1	20	28,6	10	14,3	1	1,4
2.	Saya selalu mencoba barbagai alternatif untuk meraih keberhasilan	12	17,1	20	28,6	17	24,3	16	22,9	5	7,1
3	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika dibantu rekan kerja	10	14,3	28	40,0	11	15,7	15	21,4	6	8,6
4.	Saya bangga jika hasil pelayanan saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja	5	7,1	21	30,0	12	17,1	17	24,3	15	21,4
5.	Saya berusaha untuk dapat bekerja dengan baik mengharapkan jabatan tertentu	14	20,0	22	31,4	9	12,9	10	14,3	15	21,4
6.	Saya siap bersaing dengan pegawai lain dalam menyelesaiakan tugas pekerjaan yang diberikan	8	11,4	23	32,9	17	24,3	11	15,7	11	15,7

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada penyataan No 3 Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan baik jika dibantu rekan kerja diperoleh sebanyak 20 (40,0%) responden menyatakan setuju. Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No 4 dan 5 yaitu Saya bangga jika hasil pelayanan saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja dan Saya berusaha untuk dapat bekerja

dengan baik mengharapkan jabatan tertentu karena diketahui sebanyak 15 (21,4%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir penyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang motivasi kerja yang ada di lingkungan Institut Teknologi Sumatera (ITERA)

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Atasan selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan	17	24,3	28	40,0	14	20,0	9	12,9	2	2,9
2.	Atasan selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya	18	25,7	27	38,6	6	8,6	15	21,4	4	5,7
3.	Atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal kom nikasi dengan pegawai	20	28,6	34	48,6	7	10,0	4	5,7	5	7,1
4.	Atasan selalu memberikan solusi jika pegawai bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	23	32,9	22	31,4	9	12,9	5	7,1	11	15,7
5.	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari pegawai dalam pengambilan keputusan	23	32,9	23	32,9	8	11,4	10	14,3	6	8,6
6.	Atasan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan	20	28,6	21	30,0	8	11,4	13	18,6	8	11,4
7.	Atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada pegawai	13	18,6	24	34,3	10	14,3	11	15,7	12	17,1
8	Atasan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada pegawai	19	27,1	29	41,4	3	4,3	10	14,3	9	12,9

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No.3 Yaitu Atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal kom nikasi dengan pegawai karena diperoleh jawaban sebanyak 23 (32,9%) responden menyatakan setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No.7 yaitu Atasan memberikan pekerjaan yang menantang kepada pegawai karena diperoleh sebanyak 12 (17,1%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir penyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan di Institut Teknologi Sumatera (ITERA)

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang kinerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	6	8,6	31	44,3	18	25,7	8	11,4	7	10,0
2.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaa	3	4,3	30	42,9	19	27,1	8	11,4	10	14,3
3.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan yang di tetapkan organisasi	13	18,6	23	32,9	24	34,3	10	14,3	0	0.0
4.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	14	20,0	22	31,4	16	22,9	13	18,6	5	7,1
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	11	15,7	25	35,7	16	22,9	13	18,6	5	7,1
6.	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	11	15,7	23	32,9	14	20,0	16	22,9	6	8,6
7.	Semua karyawan dituntut memahami dan mengetahu cara untuk menyelesaikan tugas-tugasnya	8	11,4	26	37,1	9	12,9	11	15,7	16	22,9
8	Keterampilan karyawan dapat dinilai dari ketelitiannya dalam	13	18,6	33	47,1	16	22,9	6	8,6	2	2,9

	menjalankan tugasnya										
9	Dapat menganalisa dan siap serta tanggap setiap masalah yang timbul dan mencari solusi	16	22,9	25	35,7	16	22,9	11	15,7	2	2,9
10	Ramah, murah senyum, bertegur sapa, tata bahasa teratur rapi dan baik kepada sesama rekan kerja	17	24,3	30	42,9	12	17,1	10	14,3	1	1,4

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 8 yaitu Saya Keterampilan karyawan dapat dinilai dari ketelitiannya dalam menjalankan tugasnya karena sebanyak 33 (47,1%) responden menyatakan setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No. 7 Semua karyawan dituntut memahami dan mengetahu cara untuk menyelesaikan tugas-tugasnya karena diperoleh sebanyak 16 (22,9%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir penyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang kinerja pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Banyaknya responden untuk uji coba sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya namun disarankan sekitar 20-30 responden oleh sebab itu maka diujicobakan pada 30 responden (Imam Ghozali 2009: 68). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuisioner tentang Motivasi kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X_1)				
Butir 01	0.702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0.681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0.691	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0.843	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0.667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0.608	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 Hasil uji untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebanyak 6 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,608 dan terbesar 0,843, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X_1 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuisioner tentang Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (X_2)				
Butir 01	0.708	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0.719	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0.593	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0.709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0.713	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0.708	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0.692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0.605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,593 dan terbesar 0,713, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X_2 berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat diguakan sebagai penelitian.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuisioner tentang kinerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Kinerja (Y)				
Butir 01	0.653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0.642	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0.604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0.653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0.583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0.718	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0.644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0.650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0.599	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji untuk variabel kinerja (Y) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,583 dan terbesar 0,718, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal variabel Y berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat diguakan sebagai penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach.* Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,779	Realibel sangat tinggi
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,815	Realibel sangat tinggi
Kinerja (Y)	0,873	Realibel sangat tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk variabel motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai *alpha chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.

4.3 Hasil uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Hipotesis:

Ha : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ho : Data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)

a. Jika nilai *asymp sig KS* ≥ α (0,05) maka tolak Ho terima Ha

b. Jika nilai *asymp sig KS* < α (0,05) maka terima Ho tolak Ha.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov (KS)	Sig	Kesimpulan
Motivasi	0,176	0,060	Ho diterima
Gaya Kepemimpinan	0.092	0,200	Ho diterima
Kinerja	0,083	0,200	Ho diterima

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov(KS) motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0.176 dengan tingkat signifikan sebesar 0,060. Gaya kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 0.092 dengan tingkat signifikan sebesar 0,200. Kinerja (Y) adalah sebesar 0,083 dengan tingkat signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Uji linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungna yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependent (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah :

1. Jika nilai Deviation from linearity sig. > 0.05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.
2. Jika nilai Deviation from linearity sig. < 0.05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dan variabel dependent

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Linieritas Motivasi kerja

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja* Kinerja	0,666	Sig>0,05	ada hubungan yang linear

Dari tabel 4.11 hasil perhitungan uji linieritas variabel motivasi kerja (X_1) dan Kinerja (Y) didapat nilai Deviation from linearity sig yaitu 0,666. Dengan demikian nilai Deviation from linearity sig. > 0.05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja, berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas Gaya kepemimpinan

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan* Kinerja	0,376	Sig>0,05	ada hubungan yang linear

Dari tabel 4.11 hasil perhitungan uji linieritas variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Kinerja (Y) didapat nilai Deviation from linearity sig yaitu 0,376. Dengan demikian nilai Deviation from linearity sig. > 0.05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja, berarti model regresi berbentuk linier

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,852	1,174	Tidak Ada Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,852	1,174	Tidak Ada Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Uji ini dilakukan dengan Tolerance *Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Agar tidak terjadi

multikolinearitas, batas *Tolerance Value* > 0,1 dan VIF < 10. Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai *tolerance* di bawah 0,10 (nilai *tolerance* >0,1), begitu juga dengan nilai VIF tidak ada yang di atas 10 (nilai VIF <10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Dalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasional pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 26.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

:

Tabel 4.14

Koefesien Determinasi (R square)

Nilai Korelasi (R)	**R Square (R^2)**
0,627	0,393

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai R *square* sebesar 0,393 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 39,3% adapun sisanya 60,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	B	**Std.Error**
Constanta	12,908	3,341
Motivasi Kerja (X1)	0,389	0,121
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,476	0,117

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2}$$

$$\mathbf{Y = 12{,}908 + 0{,}389\ X_1 + 0{,}476\ X_2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 12,908 menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan (X = 0) maka skor kinerja sebesar 12,908
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,389 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,389.
3. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,476 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,476.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

4.4.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung ≥ t tabel, maka Ho ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	3.206	1,667	0,002	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a
Gaya Kepemimpinan	4.069	1,667	0,000	0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a

1. Pengaruh Motivasi kerja (X_1) Kinerja (Y)

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan

Ha: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan Ho digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_o ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji motivasi kerja dan kinerja sebagai berikut:

Dari tabel 4.14 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} adalah 3.206 sedangkan t_{table} dengan α=0,05 dan df:n-2 (70-2=68) adalah 1,667 (tabel t). Oleh karena nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} (3.206 > 1,667), maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_2) Kinerja (Y)

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan

Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan Ho digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_o ditolak

Dari tabel 4.14 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai t_{hitung} adalah 4.069 sedangkan t_{table} dengan α=0,05 dan df:n-2 (70-2=68) adalah 1,667 (tabel t). Oleh karena nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} (4.069 > 1,667), maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan.

4.4.3 Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara, motivasi kerja , Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Ho: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan.

Ha: Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
   a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima Ha ditolak
   b. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada db_1=k dan db_2 =n-k-1
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
   a. Jika nilai sig > α (0,05) maka Ho diterima Ha ditolak
   b. Jika nilai sig ≤ α (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji motivasi kerja,gaya kepemimpinan dan kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17

Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
21.655	3,15	0,000	0,05	21.655 > 3,07 0,000<0,05	H_0 ditolak dan menerima H_a

Tingkat signifikan pada tabel Anova 0,000 < 0,05 setelah dianalisis bahwa H_o ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan (Y). Nilai F pada tabel Anova (F_{hitung}) diperoleh 21.655 sedangkan nilai F t_{abel} (α 0,05) dengan (df_1= n-k = 70-2=68) (df_2=k-1=2-1=1) adalah 67. Ternyata nilai F $_{hitung}$ (21.655) > F t_{abel} (3,15), artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu hal agar tercapai keinginannya.

Motivasi kerja berpengaruh terjhadap komitmen organisasi. Motivasi merupakan aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha

yang keras atau lemah. Faktor tersebut disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan yang mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan.

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktorfaktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2011:79), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesarbesarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2013:160) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan criteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian dari Sinta Berlian Laia (2018:60) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Nias Selatan. Artinya jika motivasi kerja diperhatikan dengan baik maka kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Nias Selatan akan meningkat. Dalam penelitian terdahulu Sinta Berlian Laia (2018:82) mengatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Nias Selatan

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Pada kenyatannya terdapat indikasi-indikasi yang ditemui sehubungan dengan kepemimpinan di Institut Teknologi Sumatera, dalam memberikan kepuasan kerja anggota dan meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut : 1) adanya sikap atau suara-suara yang tidak menyenangkan dari bawah sehingga pimpinan perlu memahami situasi dan kondisi kerja, 2) kerjasama yang masih kurang baik dari masing-masing bagian yang disebabkan kurangnya koordinasi atau pengawasan dari pimpinan, 3) kurangnya kepercayaan kepada bawahan yang mengakibatkan ketidak seimbangan sikap pimpinan terhadap bawahan, yang menyebabkan terbengkalainya beberapa pekerjaan,4) kurang dukungan dari pimpinan yang menyebabkan semangat kerja pegawai berkurang, 5) dalam hal pengambilan keputusan yang penting bagi organisasi para angota kurang dilibatkan secara partisipatif.

Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi (Robbins, 2011 :421). Dubrin (2010:23) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan

untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pckcrjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tcntang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang (Rivai 2014:604).

Penelitian Hamidi (2020:58) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Viking Engineering Batam. Artinya agar kinerja karyawan di PT Viking Engineering Batam tetap stabil maka pemimpin diharapkan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi yang ada di PT Viking Engineering Batam. Dalam penelitian terdahulu Hamidi (2020:61) mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan di PT Viking Engineering Batam.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Peagawai

Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, pegawai pada Institut Teknologi Sumatera (ITERA) di Lampung Selatan. Menurut Siagian (2011:96), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan

kontribusi yang sebesarbesarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2013:160) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan criteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian Decky Avrilianda, Endang Sri Redjeki & Ishom Ihsan (2018:74) mengatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Pusdiklat pegawai di Kemendikbud. Saran untuk lembaga Pusdiklat Pegawai Kemendikbud terutama pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Pusat Pusdiklat Pegawai Kemendikbud seharusnya kepala pusat dapat mengubah pola pikir bawahannya menjadi lebih baik, sebab berdasarkan jawaban dari responden item tersebut merupakan item yang mempunyai jawaban rata-rata terendah. Dalam penelitian terdahulu Decky Avrilianda, Endang Sri Redjeki & Ishom Ihsan (2018:76) mengatakan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat pegawai di Kemendikbud.