

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Desa

Desa Baturaden adalah sebuah desa pemekaran dari desa Batujaya kecamatan Batujaya pada tahun 1984, yang menduduki/menjabat menjadi kepala desa pertama Desa Baturaden adalah Sofyan yasin periode tahun 1984-1988, dan di adakan pemilihan kepala desa pertama pada tanggal 26 maret 1989 yang di duduki oleh M.Nasar periode tahun 1989 s/d tahun 1998. dan diadakan pemilihan kembali pada tanggal 23 Maret 1998 lalu di duduki oleh bapak rohmat saputra periode tahun 1998 s/d tahun 2006.dan pada tanggal 2 Agustus 2006 kembali diadakannya pemilihan kepala desa Baturaden lalu yang menduduki ialah bapak Aca sumarna periode 2006 s/d tahun 2012, pada tanggal 11 November 2012, kembali diadakannya pemilihan kepala desa Baturaden dan yang menduduki oleh bapak H,nimun jayadi periode tahun 2012 S/d tahun 2018, dan pada hari minggu tanggal 11 November 2018 kembali diadakannya pemilihan kepala desa Baturaden dan yang menduduki oleh bapak Rano karno yang saat ini menduduki jabatan kepala desa Baturaden periode tahun 2018 s/d tahun 2024.

Adapun visi dan misi yang diberikan oleh desa Baturaden sebagai beriku :

1. Visi

Terwujudnya masyarakat desa Baturaden yang sehat, cerdas, sejahtera dan meningkatkan pembangunan infrastuktur yang merata.

2. Misi

- a) Meningkatkan SDM aparatur Desa,
- b) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik,
- c) Memberdayakan kelembagaan masyarakat,
- d) Memberdayakan LINMAS Desa,
- e) Sertifikasi Tanah dan,
- f) Meningkatkan ketertiban, keamanan serta pengendalian dan pengawasan Penyakit Masyarakat (PEKAT)

1.1.2. Karakteristik Responden

Responden adalah orang-orang yang menyelesaikan survei yang digunakan peneliti untuk di analisis dalam studi penelitian. Karakteristik responden merupakan profil responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa bekerja dan penghasilan per bulan. Dengan mengetahui demografi responden tersebut, maka peneliti dapat mengetahui karakteristik responden yang dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Desa Baturaden.

Berikut penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk presentasinya. Diharapkan dengan diketahuinya karakteristik tersebut, maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden, sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERESENTASE
Jenis Kelamin	Laki – Laki	40	100%
	Perempuan	0	0%
Jumlah		40	100%
Usia	Kurang dari 20 Tahun	-	0%
	21 - 30 Tahun	6	15%
	31 - 40 Tahun	6	15%
	41 - 50 Tahun	18	45%
	Lebih dari 50 Tahun	10	25%
Jumlah		40	100%
Pendidikan Terakhir	Di bawah SMA	2	5%
	SMA/SMK	38	95%
	Diploma 3 (D3)	-	0%
	Sarjana (S1)	-	0%
	Diatas S1	-	0%
Jumlah		40	100%
Masa Bekerja	Kurang dari 2 Tahun	-	0%

	2 - 5 Tahun	32	80%
	5 - 8 Tahun	7	17,5%
	Lebih dari 8 Tahun	1	2,5%
	Opsi 5	-	0%
Jumlah		40	100%
Penghasilan	Rp. 2 Juta - Rp. 3 Juta	24	60%
	Rp. 3 Juta - Rp. 4 Juta	12	30%
	Rp. 4 Juta - Rp. 5 Juta	4	10%
	Lebih dari Rp. 5 Juta	-	0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai di kantor Desa Baturaden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 100%, sedangkan jenis kelamin perempuan tidak ada atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi jenis kelamin laki-laki sangat tinggi yang disebabkan oleh tidak adanya persyaratan tertentu mengenai jenis kelamin dalam perekrutan pegawai di kantor Desa Baturaden, sehingga beberapa bagian pekerjaan lebih mengutamakan pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

Kelompok usia adalah orang-orang yang lahir dalam rentang usia tertentu. Berdasarkan karakteristik kelompok usia, pegawai di kantor Desa Baturaden, lebih didominasi oleh kelompok usia pertengahan (*middle age*) dengan rentang usia antara 41 hingga 50 tahun sebanyak 45%, kemudian disusul oleh kelompok usia pra-pensiun dengan rentang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 25%, dan sisanya adalah kelompok usia muda dengan rentang usia di bawah 20 tahun sebanyak 15% dan kelompok usia pekerja awal dengan rentang 21 hingga 30 tahun sebanyak 15%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kelompok usia pertengahan memiliki kemampuan pekerjaan dengan baik karena memiliki pengalaman bekerja banyak dibandingkan kelompok usia lainnya, sehingga mereka menjadi lebih efektif dan produktif. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Desa Baturaden merupakan pegawai senior dan belum memasuki masa pensiun.

Tingkat pendidikan merupakan tingkat tertinggi dari studi yang diselesaikan oleh seseorang, dimana kondisi ini diperlukan untuk mendapatkan kualifikasi pekerjaan yang sesuai. Jika dilihat dari tingkat pendidikan, pegawai di kantor Desa Baturaden lebih didominasi oleh lulusan SMA/SMK yang jumlahnya mencapai 95%, kemudian disusul oleh pegawai dengan tingkat pendidikan di bawah SMA/SMK sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa kantor Desa Baturaden memiliki kelemahan dari tingkat pendidikan mengingat jumlah sarjana tidak ada. Artinya para pegawai di Desa Baturaden termasuk sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah, yang kemudian dapat menjadi hambatan bagi organisasi untuk mengimplementasikan berbagai program dan pelayanan publik di kantor Desa Baturaden.

Masa bekerja adalah periode waktu yang digunakan oleh pegawai untuk bekerja dan waktu selama itu pekerja wajib hadir kepada pemberi kerja di tempat kerja. Jika dilihat dari masa bekerja, pegawai di kantor Desa Baturaden lebih didominasi oleh masa bekerja dari rentang 2 hingga 5 tahun sebanyak 80%, kemudian disusul oleh masa bekerja dari 5 hingga 8 tahun sebanyak 17,5%. Berdasarkan masa kerja responden tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja di kantor Desa Baturaden didominasi oleh pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lama.

Penghasilan adalah sejumlah uang atau kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pegawai oleh organisasi atau perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Jika dilihat dari penghasilan, pegawai di kantor Desa Baturaden lebih didominasi oleh pegawai yang berpenghasilan Rp. 2 juta hingga Rp. 3 juta sebanyak 60%, disusul oleh penghasilan sebesar Rp. 3 juta hingga Rp. 4 juta sebanyak 30%, serta penghasilan sebesar Rp. 4 juta hingga Rp. 5 juta sebesar 10%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Desa Baturaden memiliki pendapatan di atas Upah Minimum Kabupaten (UMK) Banyumas, sebesar Rp. 1.970.000 pada tahun 2021. Dalam hal ini pemberian gaji di atas upah minimum oleh pemerintah untuk memberikan dukungan kepada pegawai dengan melalui standar hidup yang lebih layak bagi pegawai di kantor Desa Baturaden.

1.1.3. Tanggapan Responden

Tanggapan responden dalam sebuah penelitian merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden mengenai pertanyaan penelitian yang diajukan. Hal ini sangatlah penting karena jawaban dan respon yang disampaikan akan menjadi basis data yang kemudian digunakan untuk berbagai uji penelitian. Oleh karenanya proses pengumpulan data melalui kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya adalah agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada masing-masing responden, dimana tanggapan yang mereka berikan menghasilkan data yang dibutuhkan untuk studi penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 40 responden pegawai di kantor Desa Baturaden, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut.

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Atas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Sifat 1	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
2	Sifat 2	1	2.5	6	15	7	17.5	26	65	0	0	138	3.45
3	Kebiasaan 1	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
4	Kebiasaan 2	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
5	Tempramen 1	0	0	1	2.5	4	10	30	75	5	12.5	159	3.975
6	Tempramen 2	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
7	Watak 1	1	2.5	6	15	7	17.5	26	65	0	0	138	3.45
8	Watak 2	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
9	Keperibadian 1	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
10	Keperibadian 2	1	2.5	6	15	7	17.5	22	55	4	10	142	3.55
RATA-RATA		0.9	2.25	5.5	13.75	6.7	16.75	23.6	59	3.3	8.25	142.9	3.57

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel gaya kepemimpinan mulai dari indikator pertama yaitu sifat sampai dengan indikator terakhir yaitu kebiasaan. Pada indikator pertama yaitu sifat dengan pertanyaan pertama (pimpinan selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran), sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% menjawab netral, 15% menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5 menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,55 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan pemimpin selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Lalu pada pertanyaan (intruksi kerja yang jelas kepada pegawainya), dimana sebanyak 65% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,45 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan memberikan intruksi kerja yang jelas kepada pegawainya mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator kedua yaitu kebiasaan dengan pertanyaan (selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan pegawainya), dimana sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan indikator pemimpin selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan pegawainya turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya (pemimpin selalu menerima saran dari bawahannya), dimana sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan pimpinan selalu menerima saran dari bawahannya turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Selanjutnya indikator ketiga yaitu tempramen dengan pertanyaan (memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan ide dan saran), dimana 75% responden menjawab setuju, 12,5% responden menjawab sangat setuju, 10% responden menjawab netral, dan 2,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran 3,98 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan pegawai untuk memberikan ide dan saran turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Lalu pertanyaan selanjutnya (pemimpin selalu memberikan ide-ide yang baik dan cekatan dalam bekerja dan tepat mengambil

keputusan), dimana sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pemimpin selalu memberikan ide-ide yang baik dan cekatan dalam bekerja dan tepat mengambil keputusan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Selanjutnya indikator keempat yaitu watak dengan pertanyaan (pemimpin sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya), dimana sebanyak 65% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,45 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pemimpin sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (pemimpin memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri), dimana sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pemimpin memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator kelima yaitu keperibadian dengan pertanyaan (pemimpin memberikan *reward* atau apresiasi kepada bawahannya yang berprestasi), dimana sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pemimpin memberikan *reward* atau apresiasi kepada bawahannya yang berprestasi turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah) dimana sebanyak 55% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab tidak setuju, 10% menjawab sangat setuju dan 2,5% responden menjawab

sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,55 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pimpinan melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah turut mempengaruhi kinerja pegawai dikantor Desa Baturaden.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel gaya kepemimpinan, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 59% responden menjawab setuju, 16,75% responden menjawab netral, 13,75% responden menjawab tidak setuju, 8,25% menjawab sangat setuju dan 2,25% responden menjawab sangat tidak setuju dengan angka penafsiran 3,57 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan variabel gaya kepemimpinan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

2. Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel motivasi sebagai berikut.

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kebutuhan fisiologis 1	0	0	0	0	5	12.5	21	52.5	14	35	169	4.23
2	Kebutuhan fisiologis 2	0	0	0	0	7	17.5	28	70	5	12.5	158	3.95
3	Kebutuhan rasa aman 1	0	0	0	0	5	12.5	24	60	11	27.5	166	4.15
4	Kebutuhan rasa aman 2	0	0	0	0	3	7.5	26	65	11	27.5	168	4.20
5	Kebutuhan hubungan sosial 1	0	0	0	0	2	5	20	50	18	45	176	4.40
6	Kebutuhan hubungan sosial 2	0	0	0	0	4	10	25	62.5	11	27.5	167	4.18
7	Kebutuhan pengakuan 1	0	0	0	0	7	17.5	27	67.5	6	15	159	3.98
8	Kebutuhan pengakuan 2	0	0	0	0	4	10	30	75	6	15	162	4.05
9	Kebutuhan aktualisasi 1	0	0	0	0	4	10	30	75	6	15	162	4.05
10	Kebutuhan aktualisasi 2	0	0	0	0	5	12.5	20	50	15	37.5	170	4.25
RATA-RATA		4.6	11.5	25.1	62.75	10.3	25.75	4.6	11.5	25.1	62.75	165.7	4,14

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai dari indikator pertama yaitu kebutuhan fisiologis dan indikator terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi. Pada indikator pertama yaitu kebutuhan fisiologis dengan pertanyaan (instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku), sebanyak 52,5% responden menjawab setuju, 35% responden menjawab sangat setuju, dan 12,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,23 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku turut

mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (instansi menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat), dimana sebanyak 70% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, dan 12,5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,95 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika instansi menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator kedua yaitu kebutuhan rasa nyaman dengan pertanyaan (instansi memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS), dimana sebanyak 60% responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab sangat setuju, dan 12,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika instansi memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Lalu pertanyaan selanjutnya (instansi bertanggung jawab jika responden mengalami kecelakaan kerja), dimana sebanyak 65% responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab sangat setuju, dan 7,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika instansi bertanggung jawab jika responden mengalami kecelakaan kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator ketiga yaitu kebutuhan hubungan sosial dengan pertanyaan (saya memiliki hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja), dimana sebanyak 50% responden menjawab setuju, 45% responden menjawab sangat setuju, dan 5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,40 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika responden memiliki hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (instansi suka mengadakan acara rekreasi untuk mempererat rasa kekeluargaan), dimana sebanyak 62,5% responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab sangat setuju, dan 10% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,18 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika instansi suka

mengadakan acara rekreasi untuk mempererat rasa kekeluargaan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator keempat yaitu kebutuhan pengakuan dengan pertanyaan (instansi memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi), dimana sebanyak 67,5% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, dan 15% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,98 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika instansi memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi turut mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (pujian yang diberikan pimpinan memotivasi responden untuk bekerja lebih baik lagi), dimana sebanyak 75% responden menjawab setuju, 15% responden menjawab sangat setuju, dan 10% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pujian yang diberikan pimpinan memotivasi responden untuk bekerja lebih baik lagi turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator kelima yaitu kebutuhan aktualisasi dengan pertanyaan (saran yang diberikan oleh pemimpin membuat responden lebih maju), dimana sebanyak 75% responden menjawab setuju, 15% responden menjawab sangat setuju, dan 10% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika saran yang diberikan oleh pemimpin membuat responden lebih maju turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (responden selalu berusaha mengembangkan keterampilan agar menjadi lebih baik lagi), dimana sebanyak 50% responden menjawab setuju, 37,5% responden menjawab sangat setuju, dan 12,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,25 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan responden selalu berusaha mengembangkan keterampilan agar menjadi lebih baik lagi turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel motivasi, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 62,75% responden menjawab setuju, 25,75% responden menjawab sangat setuju, dan 11,5% responden menjawab netral dengan

angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan variabel motivasi turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

3. Disiplin (X2)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel disiplin sebagai berikut.

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Taat terhadap aturan waktu 1	0	0	0	0	3	7.5	26	65	11	27.5	168	4.20
2	Taat terhadap aturan waktu 2	0	0	3	7.5	11	27.5	20	50	6	15	149	3.73
3	Taat terhadap aturan instansi 1	0	0	0	0	5	12.5	24	60	11	27.5	166	4.15
4	Taat terhadap aturan instansi 2	0	0	1	2.5	1	2.5	25	62.5	13	32.5	170	4.25
5	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 1	0	0	1	2.5	6	15	27	67.5	6	15	158	3.95
6	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 2	0	0	1	2.5	7	17.5	30	75	2	5	153	3.83
7	Taat terhadap peraturan lainnya 1	0	0	0	0	5	12.5	20	50	15	37.5	170	4.25
8	Taat terhadap peraturan lainnya 2	0	0	0	0	7	17.5	24	60	9	22.5	162	4.05
RATA-RATA			0	0.0	0.8	1.9	5.6	14.1	24.5	61.3	9.1	22.8	162

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel disiplin mulai dari indikator pertama yaitu taat terhadap aturan waktu sampai dengan indikator terakhir yaitu taat terhadap aturan lainnya. Pada indikator pertama yaitu indikator pertama yaitu taat terhadap aturan waktu dengan pertanyaan yaitu (saya selalu datang tepat waktu dalam berkerja), dimana sebanyak 65% responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab sangat setuju, dan 7,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika responden selalu datang tepat waktu dalam berkerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (saya tidak pernah absen bekerja tanpa alasan), sebanyak 50% responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab sangat setuju, dan 7,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,73 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika responden tidak pernah absen bekerja tanpa alasan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator kedua yaitu taat terhadap aturan instansi dengan pertanyaan (saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan instansi) dimana sebanyak 60%

responden menjawab setuju, 27,5% responden menjawab sangat setuju, dan 12,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan responden selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan instansi turut mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai digunakan), dimana sebanyak 62,5% responden menjawab setuju, 32,5% responden menjawab sangat setuju, 2,5% responden menjawab netral dan 2,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,25 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju jika responden selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai digunakan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Selanjutnya indikator ketiga yaitu taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan pertanyaan (tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan jabatan saya), dimana sebanyak 67,5% responden menjawab setuju, 15% responden menjawab sangat setuju, 15% responden menjawab netral dan 2,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,95 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika tugas yang diberikan pemimpin sesuai dengan jabatan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab), dimana sebanyak 75% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 5% responden menjawab sangat setuju, dan 2,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika responden selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator keempat yaitu taat terhadap peraturan lainnya dengan pertanyaan (instansi memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan), dimana sebanyak 50% responden menjawab setuju, 37,5% responden menjawab sangat setuju, dan 12,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,25 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan instansi memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan turut mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Baturaden. Dan pertanyaan selanjutnya yaitu

(saya selalu pulang kerja sesuai peraturan yang ditetapkan instansi), dimana sebanyak 60% responden menjawab setuju, 22,5% responden menjawab sangat setuju, dan 17,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan responden selalu pulang kerja sesuai peraturan yang ditetapkan instansi turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel disiplin, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak sebanyak 61,25% responden menjawab setuju, 22,81% responden menjawab sangat setuju, 14,06% responden menjawab netral, dan 1,88% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan variabel disiplin turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kinerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(X)	Tafsir [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Kualitas kerja 1	0	0	0	0	3	7.5	18	45	19	47.5	176	4.40
2	Kualitas kerja 2	0	0		0	7	17.5	29	72.5	4	10	157	3.93
3	Kuantitas kerja 1	0	0	0	0	4	10	23	57.5	13	32.5	169	4.23
4	Kuantitas kerja 2	0	0	1	2.5	9	22.5	27	67.5	3	7.5	152	3.80
5	Waktu kerja 1	0	0	2	5	7	17.5	25	62.5	6	15	155	3.88
6	Waktu kerja 2	0	0		0	4	10	26	65	10	25	166	4.15
7	Kerja sama 1	0	0	0	0	3	7.5	30	75	7	17.5	164	4.10
8	Kerja sama 2	0	0	0	0	8	20	24	60	8	20	160	4.00
	RATA-RATA	0	0.0	0.5	0.9	5.6	14.1	25.3	63.1	8.8	21.9	162.38	4.06

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja pegawai mulai dari indikator pertama yaitu kualitas kerja sampai dengan indikator terakhir yaitu kerja sama. Pada indikator pertama yaitu kualitas kerja dengan pertanyaan (saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan), dimana sebanyak 47,5% responden menjawab sangat setuju, 45% responden menjawab setuju, dan 7,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,40 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika responden selalu teliti dalam melakukan pekerjaan turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya yaitu (saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap hari),

dimana sebanyak 72,5% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, dan 10% responden menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 3,93 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan responden mampu memahami tugas-tugas rutin yang setiap hari turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator kedua yaitu kuantitas kerja dengan pertanyaan (saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi), dimana sebanyak 57,5% responden menjawab setuju, 32,5% responden menjawab sangat setuju, dan 10% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,23 (sangat setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika responden selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan instansi turut mempengaruhi kinerja pegawai di Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya (banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan menyelesaikannya), dimana sebanyak 67,5% responden menjawab setuju, 22,5% responden menjawab netral, 7,5% responden menjawab sangat setuju, dan 2,5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,80 (setuju). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menyatakan setuju jika banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan menyelesaikannya turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator ketiga yaitu waktu kerja dengan pertanyaan (saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya), dimana sebanyak 62,5% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab netral, 15% responden menjawab sangat setuju, dan 5% responden menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,88 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika responden menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Pertanyaan selanjutnya (saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu), dimana sebanyak 65% responden menjawab setuju, 25% responden menjawab sangat setuju, dan 10% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,15 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Indikator keempat yaitu kerja sama dengan pertanyaan (saya merasa terbantu dengan adanya tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan), dimana sebanyak 75% responden menjawab setuju, 17,5% responden menjawab sangat setuju, dan 7,5% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,10 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika responden merasa terbantu dengan adanya tim kerja untuk menyelesaikan pekerja turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden. Dan pertanyaan selanjutnya (pimpinan selalu menanggapi dengan baik semua keluhan pegawainya), dimana sebanyak 60% responden menjawab setuju, 20% responden menjawab sangat setuju, dan 20% responden menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika pimpinan selalu menanggapi dengan baik semua keluhan pegawainya turut mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total untuk variabel kinerja pegawai, setelah dirata-rata ternyata didapatkan data ada sebanyak 63,1% responden menjawab setuju, 21,9% responden menjawab sangat setuju, 14,1% responden menjawab netral dan 0,9% tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,1 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa semua indikator kinerja pegawai yang terdiri dari ketelitian dalam melakukan pekerjaan, pemahanan mengenai tugas-tugas rutin, selalu berusaha mencapai target kerja, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, waktu kerja, penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu, tim kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, dan kehadiran pimpinan untuk menanggapi keluhan pegawai tersebut menjadi acuan bagi responden dalam mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Desa Baturaden.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data

dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Untuk melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom Corrected

No	Indikator	R hitung	Simpulan	Keterangan
1	Sifat 1	0,834	Valid	nilai r hitung > 0,3
2	Sifat 2	0,875	Valid	nilai r hitung > 0,3
3	Kebiasaan 1	0,948	Valid	nilai r hitung > 0,3
4	Kebiasaan 2	0,884	Valid	nilai r hitung > 0,3
5	Tempramen 1	0,537	Valid	nilai r hitung > 0,3
6	Tempramen 2	0,883	Valid	nilai r hitung > 0,3
7	Watak 1	0,862	Valid	nilai r hitung > 0,3
8	Watak 2	0,934	Valid	nilai r hitung > 0,3
9	Keperibadian 1	0,912	Valid	nilai r hitung > 0,3
10	Keperibadian 2	0,928	Valid	nilai r hitung > 0,3

Item-Total Correlation. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ maka dinyatakan valid. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang peneliti susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,3) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator	R hitung	Simpulan	Keterangan
1	Kebutuhan fisiologis 1	0,591	Valid	nilai r hitung > 0,3
2	Kebutuhan fisiologis 2	0,627	Valid	nilai r hitung > 0,3
3	Kebutuhan rasa nyaman 1	0,477	Valid	nilai r hitung > 0,3
4	Kebutuhan rasa nyaman 2	0,461	Valid	nilai r hitung > 0,3
5	Kebutuhan hubungan sosial 1	0,625	Valid	nilai r hitung > 0,3
6	Kebutuhan hubungan sosial 2	0,629	Valid	nilai r hitung > 0,3
7	Kebutuhan pengakuan 1	0,613	Valid	nilai r hitung > 0,3
8	Kebutuhan pengakuan 2	0,719	Valid	nilai r hitung > 0,3

9	Kebutuhan aktualisasi 1	0,661	Valid	nilai r hitung > 0,3
10	Kebutuhan aktualisasi 2	0,488	Valid	nilai r hitung > 0,3

Sumber: Hasil penelitian, 2022 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dibandingkan nilai rtabel (0,3) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Motivasi (X2) tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	R hitung	Simpulan	Keterangan
1	Taat terhadap aturan waktu 1	0,443	Valid	nilai r hitung > 0,3
2	Taat terhadap aturan waktu 2	0,388	Valid	nilai r hitung > 0,3
3	Taat terhadap aturan instansi 1	0,446	Valid	nilai r hitung > 0,3
4	Taat terhadap aturan instansi 2	0,730	Valid	nilai r hitung > 0,3
5	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan 1	0,596	Valid	nilai r hitung > 0,3
6	Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan 2	0,621	Valid	nilai r hitung > 0,3
7	Taat terhadap peraturan lainnya 1	0,396	Valid	nilai r hitung > 0,3
8	Taat terhadap peraturan lainnya 2	0,423	Valid	nilai r hitung > 0,3

Sumber: Hasil penelitian 2022 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dibandingkan nilai rtabel (0,3) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Disiplin (X3) tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	R hitung	Simpulan	Keterangan
1	Kualitas kerja 1	0,497	Valid	nilai r hitung > 0,3
2	Kualitas kerja 2	0,565	Valid	nilai r hitung > 0,3
3	Kuantitas kerja 1	0,506	Valid	nilai r hitung > 0,3
4	Kuantitas kerja 2	0,562	Valid	nilai r hitung > 0,3
5	Waktu kerja 1	0,697	Valid	nilai r hitung > 0,3
6	Waktu kerja 2	0,425	Valid	nilai r hitung > 0,3
7	Kerja sama 1	0,526	Valid	nilai r hitung > 0,3
8	Kerja sama 2	0,592	Valid	nilai r hitung > 0,3

Sumber: Hasil penelitian 2022, (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS lebih besar dibandingkan nilai rtabel (0,3) sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau cronbach's alpha sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar Cronbach Alpha untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,970	Reliabel	Karena Cronbach Alpha > 0,6
2	Motivasi (X2)	0,869	Reliabel	Karena Cronbach Alpha > 0,6

3	Disiplin (X3)	0,788	Reliabel	Karena Cronbach Alpha > 0,6
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,823	Reliabel	Karena Cronbach Alpha > 0,6

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

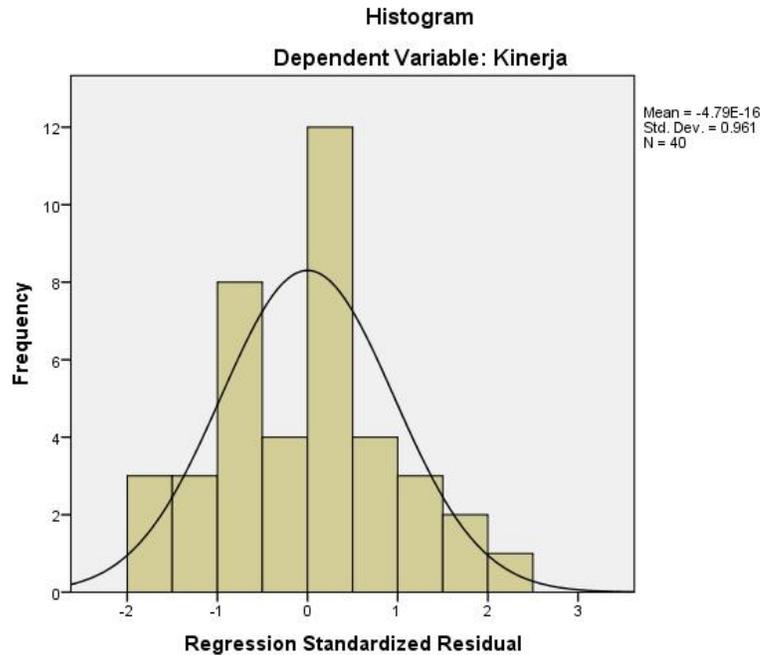
Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel Reliability Statistics hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorv-Smirnov. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram dan juga menggunakan grafik normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual, hasilnya seperti terlihat pada gambar 4.1. di bawah ini.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai.

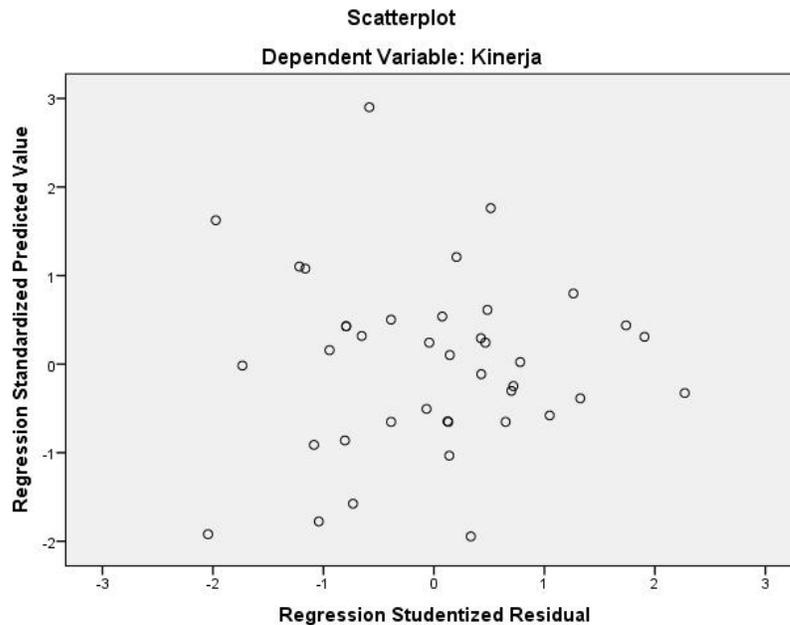
2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Gaya Kepemimpinan	,824	> 0,1	1,213	< 5
Motivasi	,668	> 0,1	1,496	< 5
Disiplin	,790	> 0,1	1,265	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar acak (tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas) serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat pada tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.402	3.742		.642	.525		
	Gaya_Kepemimpinan	.171	.056	.330	3.027	.005	.824	1.213
	Motivasi	.196	.089	.267	2.206	.034	.668	1.496
	Disiplin	.482	.112	.479	4.310	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Melihat tabel Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 2,402 + 0,171X1 + 0,196X2 + 0,482X3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 2,402 berarti bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin dianggap nol maka variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 2,402
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai 0,171 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sementara variabel Motivasi dan Disiplin diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,171.
- Koefisien regresi Motivasi (X2) memiliki nilai 0,196 yang berarti apabila Motivasi mengalami kenaikan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan

Disiplin diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,196.

- d. Koefisien regresi Disiplin (X1) memiliki nilai 0,482 yang berarti apabila Disiplin mengalami kenaikan sementara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi diasumsikan tetap maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,482.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependent). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.560	3	88.520	22.078	.000 ^b
	Residual	144.340	36	4.009		
	Total	409.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya_Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian 2022, (Data Diolah)

Tabel 4.13. di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 22,078. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 2,87. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat

pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan Statistical Program for Sosial Science (SPSS), seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,648	,619	2,002	1,798

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,619 atau 61,9%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal sebagai uji parsial. Jika uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang ada di kantor Desa Baturaden.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12. Coefficient di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini:

Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	thitung	ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Gaya Kepemimpinan	3,027	1,68	0,005	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Motivasi	2,206	1,68	0,034	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Disiplin	4,310	1,68	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber:Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak ataupun diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,68. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara parsial, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung $3,027 > t$ tabel $1,65$ serta memiliki nilai signifikansi dibawah $0,05$
- b. Secara parsial, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung $2,206 > t$ tabel $1,65$ serta memiliki nilai signifikansi dibawah $0,05$
- c. Secara parsial, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t hitung $4,310 > t$ tabel $1,65$ serta memiliki nilai signifikansi dibawah $0,05$

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai Standarized Coefficient Beta seperti terlihat pada hasil regresi. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Standarized Coefficient Beta paling besar adalah variabel Disiplin yaitu sebesar $0,479$ yang berarti bahwa variabel Disiplin merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai Fhitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 22,078. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Oleh karena itu dikatakan bahwa Fhitung > dari Ftabel = 2,87. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden Karawang .

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,619 atau 61,9%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai kantor Desa Baturaden sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (3,027) < ttabel (1,68) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,005 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak yaitu secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel gaya kepemimpinan adalah sifat pada pernyataan kedua yaitu “Pimpinan saya selalu memberikan intruksi kerja yang jelas, kepada pegawainya” dan watak pada pernyataan pertama “Pimpinan sepenuhnya mendengarkan pendapat dari bawahannya” dengan angka penafsiran sebesar 3,45. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah tempramen pada pernyataan pertama yaitu “Pimpinan memberikan

kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran” dengan angka penafsiran 3,975.

3. Pengaruh Parsial Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (2,206) < ttabel (1,68) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,034 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak yaitu secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel motivasi adalah kebutuhan fisiologi pada pernyataan pertama yaitu “Instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku” dengan angka penafsiran sebesar 3,95. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah kebutuhan hubungan sosial pada pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja” dengan angka penafsiran 4,40.

4. Pengaruh Parsial Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapat adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Desa Baturaden. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung (4,310) < ttabel (1,68) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak yaitu secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel disiplin adalah taat terhadap aturan waktu pada pernyataan kedua yaitu “Saya tidak pernah absen bekerja tanpa alasan” dengan angka penafsiran sebesar 3,73. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah taat terhadap aturan instansi pada pernyataan kedua yaitu “Saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah selesai digunakan” dan taat terhadap peraturan lainnya pada pernyataan pertama “Instansi memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan” dengan angka penafsiran 4,25.