

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Kecamatan Dapurang adalah sebuah kecamatan yang terletak di Kabupaten Pasangkayu, Sulawesi Barat, Indonesia. Kecamatan ini mencakup wilayah seluas 921,95 km². Pada tahun 2019, terdapat 24.836 jiwa yang menempati kecamatan ini. Luas wilayah tersebut terbagi menjadi 5 Desa diantaranya Desa Benggaulu, Bulubonggu, Tirta Buana, Sarasa, Dapurang. Desa dengan wilayah terluas yaitu Desa Benggaulu dengan luas 741,19 km². Sedangkan yang memiliki luas terkecil yaitu Desa Tirta Buana seluas 1,91 km².

Letak geografis dan batas wilayah Kecamatan Dapurang merupakan salah satu dari 12 Kecamatan yang ada di Kabupaten Pasangkayu yang berbatasan dengan kecamatan Sarudu sebelah Utara, kecamatan Duripoku sebelah Timur, kecamatan Karossa Kabupaten Mamuju Tengah di sebelah Selatan.

1. Visi dan Misi Kecamatan Dapurang

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Dapurang yang tertib, mandiri, partisipatif melalui fasilitas yang baik dan profesional yang berorientasi pada pemantapan pembangunan Desa.

b. Misi

1. Meningkatkan kemampuan kerja aparat pemerintah berdasarkan tugas dan fungsi
2. Mendorong tumbuhnya partisipasi aktif masyarakat pedesaan dalam pelaksanaan pembangunan Desa
3. Meningkatkan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat
4. Memberdayakan peran Lembaga-lembaga Desa sebagai mitra pemerintah
5. Membangun kerja sama dengan pihak swasta untuk berpartisipasi dalam Pembangunan
6. Menciptakan pola kerja Pembangunan berdasarkan tata ruang wilayah berwawasan lingkungan.

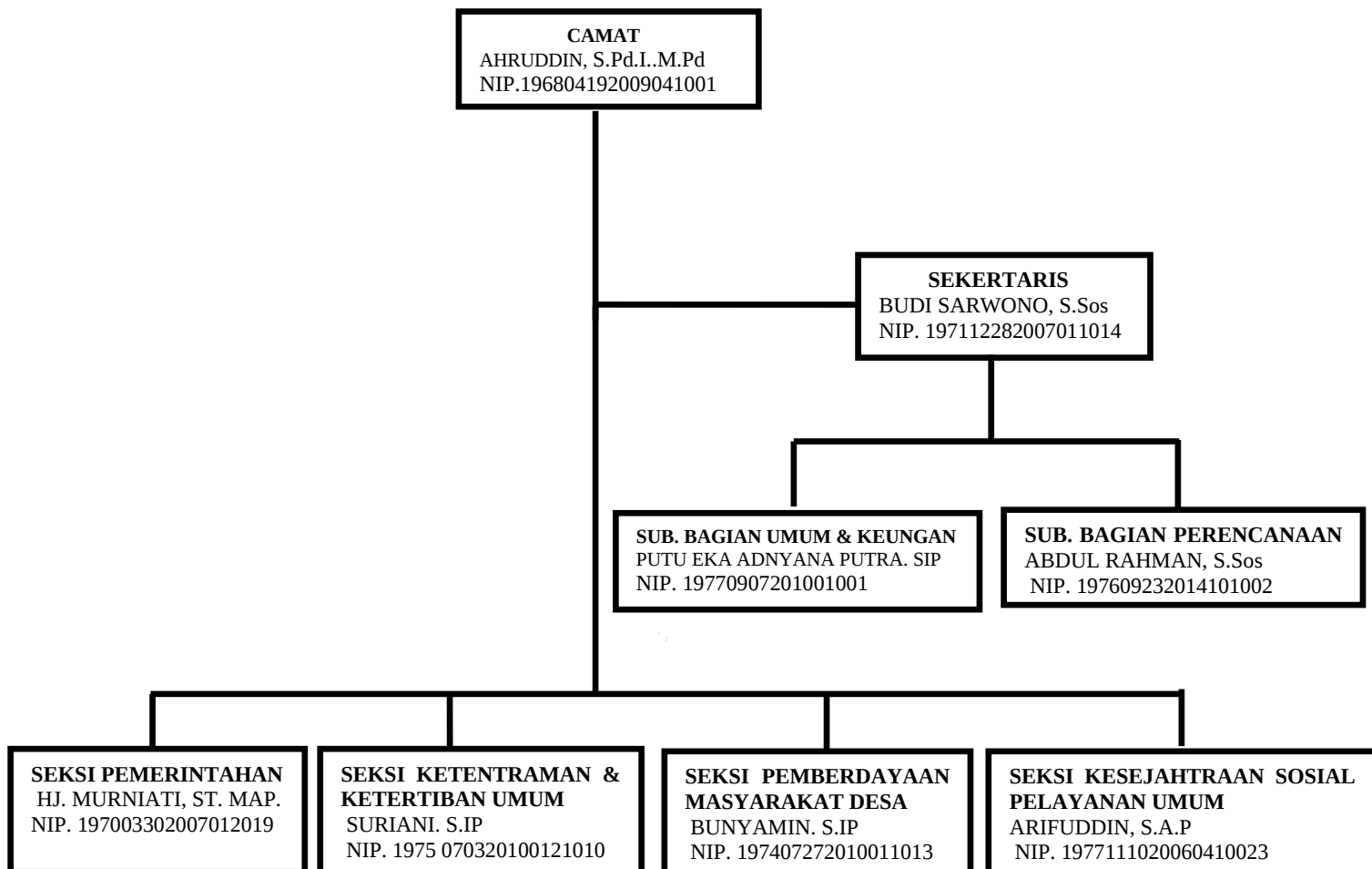
c. Struktur Organisasi Kantor Camat Dapurang

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dan mengisi serta membina sesuai dengan peraturan organisasi atau struktur organisasi dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi, umumnya setiap organisasi mengalami hambatan dalam menempatkan kerja sama sesuai dengan kemampuan, maka paling tidak semua organisasi membutuhkan sebuah perangkat organisasi antara lain struktur organisasi disertai deskripsi yang dilengkapi dengan spesifikasi serta penyertaan jabatan pekerjaan. Struktur organisasi suatu organisasi atau perusahaan dibuat agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik dan bertanggung

jawab. Adapun struktur organisasi Kantor Camat Dapurang sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI CAMAT DAPURANG

Gambar 2. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja pada Kantor Kecamatan Dapurang. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Dapurang. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan umur.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki- laki	24	68,6%
2	Perempuan	11	31,4%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

35 Responden yang merupakan pegawai di kantor Kecamatan Dapurang terdiri dari 24 pegawai atau 68,6% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 11 atau 31,4%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5. Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	31 - 40	7	20,0%
2	41 - 50	16	45,7%
3	51 - 60	12	34,3%
Jumlah		35	100%

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah umur pada kantor Kecamatan Dapurang yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki usia 41 – 50 tahun yaitu sebanyak 16 pegawai atau 45,7% dari jumlah responden. Umur 51 – 60 tahun yaitu sebanyak 12 pegawai atau 34,3%. Sedangkan umur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 7 pegawai atau 20,0%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, dan Motivasi Kerja. Variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif. Untuk mengkategorikan rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas yang dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jawaban kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval kelas 0,8 kemudian disusun kriteria rata rata jawaban responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Penilaian Jawab Responden

Interval	Kategori
$4,21 < a < 5,00$	Sangat setuju
$3,41 < a < 4,20$	Setuju
$2,61 < a < 3,40$	Netral
$1,81 < a < 2,60$	Tidak setuju
$1,01 < a < 1,80$	Sangat tidak setuju

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 35 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Frekuensi Tanggapan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X1.1	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9	155	4,43
X1.2	0	0	0	0	1	2,9	23	65,7	11	31,4	150	4,29
X1.3	0	0	0	0	1	2,9	17	48,6	17	48,6	156	4,46
X1.4	0	0	0	0	0	0	17	48,6	18	51,4	158	4,51
X1.5	0	0	0	0	0	0	16	45,7	19	54,3	159	4,54
											778	4,446

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan bahwa pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh dalam bekerja yang benar kepada pegawainya.

responden memberi tanggapan setuju sebanyak 20 orang atau 57,1% dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 42,9%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan pemimpin ditempat saya bekerja selalu peduli terhadap permasalahan yang di hadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat. Responden yang memberi tanggapan netral sebanyak 1 orang atau 2,9%. setuju sebanyak 23 orang atau 65,7%, dan sangat setuju sebanyak 11 orang atau 31,4%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada pegawainya. Responden yang memberi tanggapan Netral 1 orang atau 2,29%, setuju 17 orang atau 48,6%, dan sangat setuju 17 orang atau 48,6%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 7 orang atau 48,6%, dan sangat setuju 18 orang atau 51,4%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan Pimpinan memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 16 orang atau 45,7%, dan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 54,3%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum jawaban pegawai tentang gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata 4,446.

b. Variabel Motivasi

Motivasi diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 35 orang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Frekuensi Tanggapan Variabel Motivasi (X2)

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
X2.1	0	0	0	0	0	0	22	62,9	13	37,1	153	4,37
X2.2	0	0	0	0	0	0	26	74,3	9	25,7	149	4,26
X2.3	0	0	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9	155	4,43
X2.4	0	0	0	0	0	0	17	48,6	18	51,4	158	4,51
X2.5	0	0	0	0	2	5,7	19	54,3	14	40,0	152	4,34
											767	4,382

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 22 orang atau 62,9% dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan dorongan dalam diri untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik. Responden yang memberi tanggapan setuju sebanyak 26 orang atau 74,3%, dan sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja. Responden yang

memberi tanggapan setuju 20 orang atau 57,1%, dan sangat setuju 15 orang atau 42,9%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan diruangan kerja tersedia fasilitas yang memadai untuk memperlancar pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%, dan sangat setuju 18 orang atau 51,4%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan mendapatkan hadian atau apresiasi atas prestasi yang di lakukan. Responden memberi tanggapan netral sebanyak 2 orang atau 5,7%, setuju sebanyak 19 orang atau 54,3%, dan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 40,0%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum jawaban pegawai tentang Motivasi dengan nilai rata-rata 4,382.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan yang dibagikan kepada responden sebanyak 35 orang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Frekuensi Tanggapan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor tanggapan responden										Total score	Rata2
	1		2		3		4		5			
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)		
Y.1	0	0	0	0	1	2,9	14	40,0	20	57,1	159	4,54
Y.2	0	0	0	0	2	5,7	20	57,1	13	37,1	151	4,31
Y.3	0	0	0	0	0	0	18	51,4	17	48,6	157	4,48
Y.4	0	0	0	0	0	0	17	48,6	18	51,4	158	4,51
Y.5	0	0	0	0	0	0	18	51,4	17	48,6	157	4,48
											782	4,464

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang mengatakan memiliki hubungan baik dengan rekan kantor. Responden memberi tanggapan netral sebanyak 1 orang atau 2,9%, setuju sebanyak 14 orang atau 40,0% dan sangat setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%.

Pertanyaan kedua yang menyatakan sesama pegawai saling memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja. Responden yang memberi tanggapan netral sebanyak 2 orang atau 5,7%, setuju sebanyak 20 orang atau 57,1%, dan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 37,1%.

Pertanyaan ketiga yang menyatakan masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Responden yang memberi tanggapan setuju 18 orang atau 51,4%, dan sangat setuju 17 orang atau 48,6%.

Pertanyaan keempat yang menyatakan tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%, dan sangat setuju 18 orang atau 51,4%.

Pertanyaan kelima yang menyatakan sering mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden memberi tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau 51,4%, dan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang diteliti secara umum jawaban pegawai tentang kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 4,446.

3. Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidak kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson correlation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,5.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0,675	0,000	VALID
	X1.2	0,625	0,000	VALID
	X1.3	0,628	0,000	VALID
	X1.4	0,713	0,000	VALID
	X1.5	0,639	0,000	VALID
X2	X2.1	0,631	0,000	VALID
	X2.2	0,646	0,000	VALID
	X2.3	0,656	0,000	VALID
	X2.4	0,827	0,000	VALID
	X2.5	0,637	0,000	VALID
Y	Y1	0,639	0,000	VALID
	Y2	0,690	0,000	VALID
	Y3	0,728	0,000	VALID
	Y4	0,780	0,000	VALID
	Y5	0,634	0,000	VALID

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Tabel 10 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji Reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* yang signifikan yang digunakan lebih dari ($>$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,666	Reliabel
Motivasi (X2)	0,703	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,727	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah, 2024

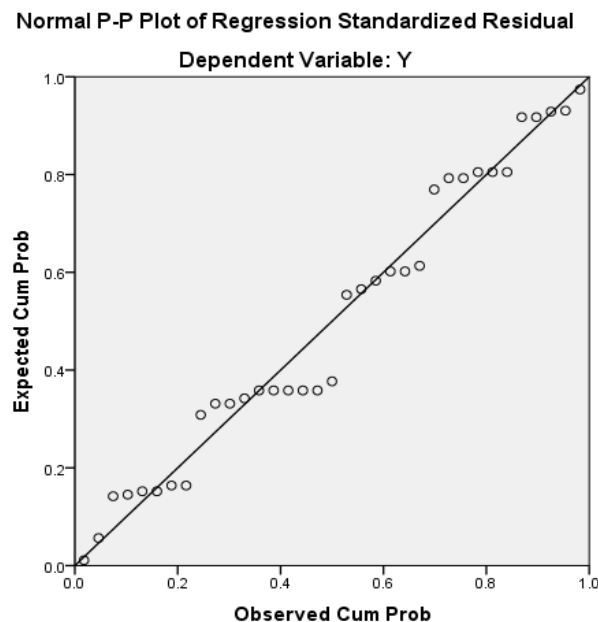
Tabel 11 diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik hasil pengujianya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 3. Hasil Uji Normalistik



Sumber : Data primer yang di olah, 2024

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi Normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian Multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Tolerance berguna untuk mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi

(karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas adalah nilai tolerance $>0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali (2012:105)).

Hasil pengujian Multikoliniearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.291	3.441
	Motivasi Kerja	.291	3.441
a	Dependent Variabel : Y		

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

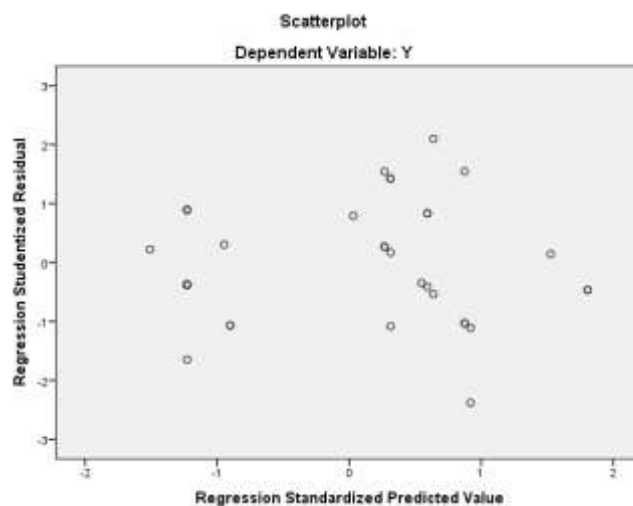
Berdasarkan tabel 12 diatas Terlihat bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi Heteroskedastisitas

atau tidak adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID dinyatakan tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila tidak pada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah,2024

Berdasarkan gambar 4 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memiliki kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil Uji Asumsi Klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 13. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.011	.376		.030	.976		
X1	.544	.152	.504	3.578	.001	.291	3.441
X2	.468	.151	.436	3.094	.004	.291	3.441

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 13 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 0,011 + 0,544 X_1 + 0,48 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 0,011 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Gaya Kepemimpinan X1 dan Motivasi X2) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai Y) sebesar 0,011 satuan.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,544 artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,544 satuan dengan asumsi

variabel lain tetap. Koefisien regresi bertambah positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dapurang.

3. Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,468 artinya jika variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,468 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi bertambah positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Dapurang.

1. Uji R^2

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel Hasil 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.804	.16360

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 14 diatas menunjukkan terdapat angka R sebesar 0,903 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kedua variabel independen nya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,701-1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,815% atau 81,5% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi sebesar

81,5% sedangkan sisanya 18,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh spesifik terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.011	.376		.030	.976		
X1	.544	.152	.504	3.578	.001	.291	3.441
X2	.468	.151	.436	3.094	.004	.291	3.441

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah,2024

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X^2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 15 Menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 3,578 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti **H_1 Diterima** sehingga

dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 15 Menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 3,094 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti **H_2 Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,5% maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.779	2	1.889	70.593	.000 ^b
Residual	.857	32	.027		
Total	4.635	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai

pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memperidksi kinerja pegawai.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, pada hasil Uji regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Dapurang Kabupaten Pasangkayu. Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinan diketahui bahwa variebel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat berperan penting dalam Kinerja Pegawai.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Dapurang

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada Pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan Pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, pemimpin perlu memikirkan Gaya Kepemimpinan yang paling tepat, dimana Gaya Kepemimpinan yang paling tepat yaitu seorang pemimpin yang dapat memaksimumkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Dapurang memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan kantor Kecamatan Dapurang senantiasa memberikan fungsi atau peranya agar pegawai dapat memahaminya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di kemukakan oleh Rahmaloka Hasboro Abdillah (2011) hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Dapurang

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksudkan bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh temuan-temuan khususnya mengenai lingkungan kerja yang dimana sudah dianggap baik dan dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di kemukakan oleh Fadli Nugraha dan Jauvani Sagala (2020), hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis, dapat di katakan bahwa kedua variabel bebas ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Tetapi dari dua variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang paling berpengaruh besar terhadap Kinerja pegawai adalah variabel Gaya Kepemimpinan dimana variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 3,578 dan *standardized Coefficients* tertinggi yaitu sebesar 0,504. Sedangkan variabel Motivasi Kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,094 dan *standardized Coefficients* terendah yaitu 0,436.