

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Singkat BPPRD Sungailiat Kabupaten Bangka

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah adalah dokumen perencanaan pembangunan daerah 5 (lima) tahunan yang menjabarkan visi, misi dan program Bupati/Wakil Bupati terpilih.

Dalam rangka melaksanakan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 serta sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, diberi ruang dan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan. Kewenangan yang diberikan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah disertai dengan pemberian hak dan kewajiban menyelenggarakan otonomi daerah dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Pendelegasian kewenangan ini, disamping diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, juga untuk dapat meningkatkan daya saing daerah. Salah satu bentuk kewenangan yang diotonomikan adalah kewenangan penyusunan perencanaan daerah, meskipun dengan tetap harus

memperhatikan keselarasan antara perencanaan pemerintahan pusat, provinsi dan antar pemerintah daerah.

Upaya mensinergikan dan menyelaraskan terhadap beberapa dokumen perencanaan dilakukan dengan cara:

1. Berpedoman pada RPJPD Kabupaten Bangka 2005-2025 dan RTRW Kabupaten Bangka 2013-2030 dilakukan dengan menyelaraskan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi dan program pembangunan jangka menengah daerah dengan visi, misi, arah dan kebijakan pembangunan jangka panjang daerah, serta dengan menyelaraskan visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi dan program pembangunan jangka menengah daerah dengan struktur dan pola pemanfaatan ruang kabupaten.
2. Memperhatikan RPJMN 2010-2014 dilakukan melalui penyelarasan pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi dan program pembangunan jangka menengah daerah provinsi dengan arah, kebijakan umum, serta prioritas pembangunan nasional, arah kebijakan, dan prioritas untuk bidang-bidang pembangunan, dan pembangunan kewilayahan sesuai dengan kewenangan, kondisi, dan karakteristik daerah.
3. Memperhatikan RPJMD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2012-2017 dilakukan melalui penyelarasan pencapaian visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan, strategi dan program pembangunan jangka menengah daerah kabupaten Bangka dengan arah, kebijakan, prioritas pembangunan jangka menengah provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

4. Memperhatikan RPJMD dan RTRW kabupaten/kota lain tetangga dilakukan melalui penyesuaian antara rencana pembangunan jangka menengah daerah kabupaten Bangka dengan pemanfaatan struktur dan pola ruang kabupaten/kota lain sekitarnya dalam hal ini Kabupaten Bangka Barat, Bangka Tengah dan Kota Pangkalpinang

RENSTRA Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah ini merupakan dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu lima tahun dan dirumuskan secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul.

4.1.2 Visi dan Misi BPPRD Sungailiat Bangka

4.1.2.1 Visi

Kabupaten Bangka sebagai Pusat Industri dan Perdagangan di Bangka Belitung yang Berwawasan Lingkungan dan Didukung oleh Tata Pemerintahan yang Baik Menuju Masyarakat Maju, Adil, dan Sejahtera.

4.1.2.2 Misi

1. Mengembangkan potensi ekonomi lokal secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
2. Meningkatkan kualitas SDM
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan
4. Mengembangkan sarana dan prasarana pendukung
5. Menciptakan kondisi dan lingkungan investasi yang kondusif

6. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik menuju sistem tata pemerintah yang baik (*good governance*).

4.1.3 Tujuan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target ini dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Tujuan sifatnya lebih kongkrit dari pada misi dan mengarah kepada suatu titik terang pencapaian hasil. Dengan adanya pernyataan tujuan, maka akan jelas bagi organisasi mengenai arah yang akan dituju dalam rangka mempertahankan eksistensi di masa mendatang. Dengan demikian, tujuan merupakan penjabaran lebih nyata dari perumusan visi dan misi yang lebih unik dan idealistik. Tujuan yang ingin dicapai oleh Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bangka adalah sejalan dengan sasaran yang hendak dicapai oleh Pemerintah Daerah, yaitu :

1. Meningkatnya penerimaan pajak daerah
2. Terwujudnya penerimaan pendapatan bukan pajak daerah
3. Peningkatan Pelayanan Prima

4.1.4 Strategi dan Kebijakan

Strategi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Bangka adalah :

1. Efektifitas pungutan pajak.
2. Validitasi data wajib pajak.

3. Pemeriksaan atas Self Assesment.
4. Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
5. Peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia dan Organisasi.

Berkenaan dengan Visi dan Misi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah, maka dirumuskan strategi dan kebijakan untuk setiap misi Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah sebagai berikut :

Strategi untuk Iebih terfokusnya pencapaian tujuan dan sasaran dari Misi Pertama, yaitu “Meningkatkan Penerimaan Pendapatan Daerah”, Kebijakannya adalah :

1. Intensifikasi dan Ekstensifikasi Pajak Daerah.
2. Pendataan potensi wajib pajak.
3. Penyisihan piutang PBB.
4. Peningkatan system pengawasan intern di bidang pendapatan daerah.

Strategi untuk Iebih terfokusnya pencapaian tujuan dan sasaran dari Misi Kedua, yaitu : Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat” Kebijakannya adalah :

1. Penetapan Standar Operasional Prosedur Pelayanan.
2. Peningkatan Sarana dan Prasarana termasuk Sistem Informasi.

4.1.5 Tugas dan Fungsi BPPRD Sungailiat Bangka

Berdasarkan Peraturan Bupati Bangka Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Tipe A Kabupaten Bangka, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai tugas melaksanakan

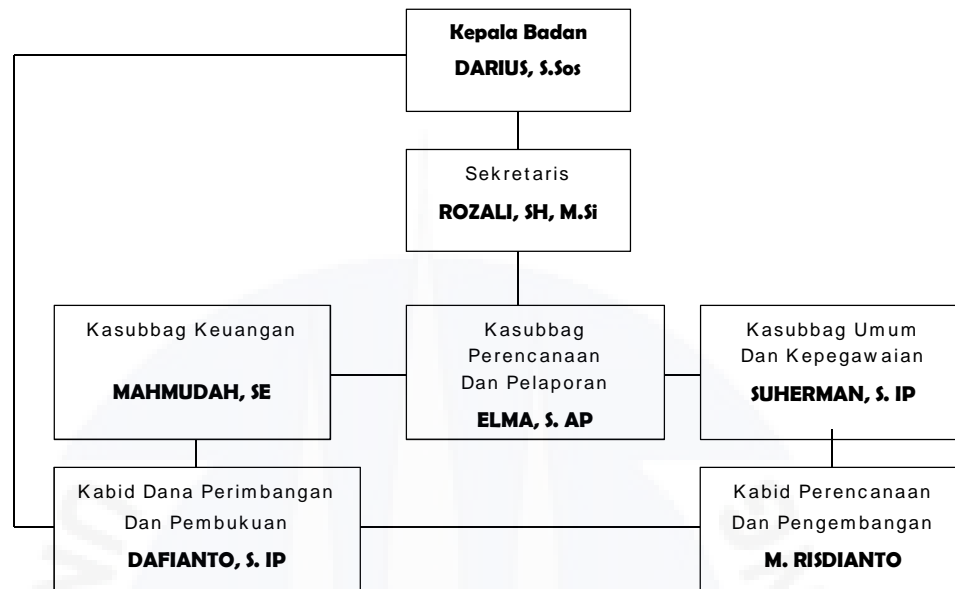
penyusunan dan pelaksana teknis Kebijakan Daerah di bidang Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup dan tugasnya.
2. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya.
3. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan Pemerintahan Daerah sesuai dengan lingkup tugasnya.
4. Pembinaan UPT, dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya.

4.1.6 Struktur Organisasi

SUSUNAN ORGANISASI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN BANGKA



Gambar1. Susunan Organisasi BPPRD Kab. Bangka

4.2 Hasil Analisis Data Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada Pegawai BPPRD Sungailiat Kabupaten Bangka sebanyak 158 kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan selama kurang lebih 2 minggu. Adapun rincian hasil pengumpulan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	158
Jumlah kuesioner yang dikembalikan	158
Jumlah kuesioner yang tidak diisi	0
Jumlah yang dapat diolah	158

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.3 Karakteristik Responden

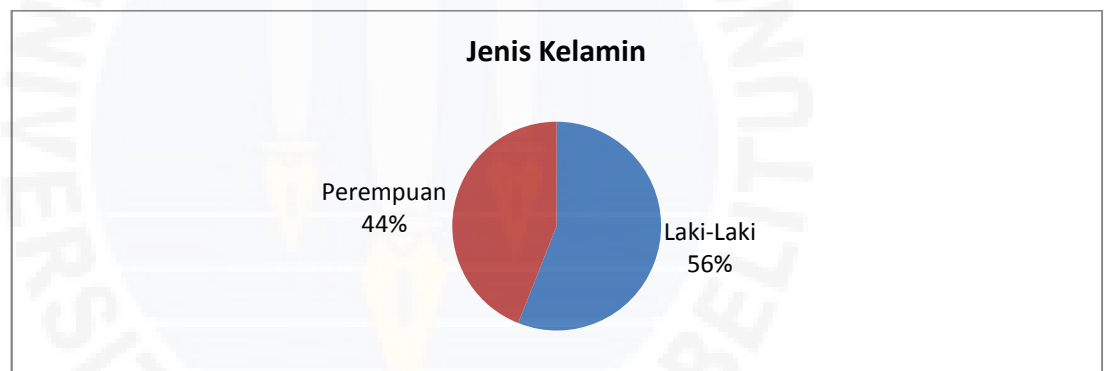
Berdasarkan hasil pengembalian kuesioner diperoleh data mengenai statistik demografi responden. Adapun secara lengkap karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	90	56%
Perempuan	68	44%
Total	158	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

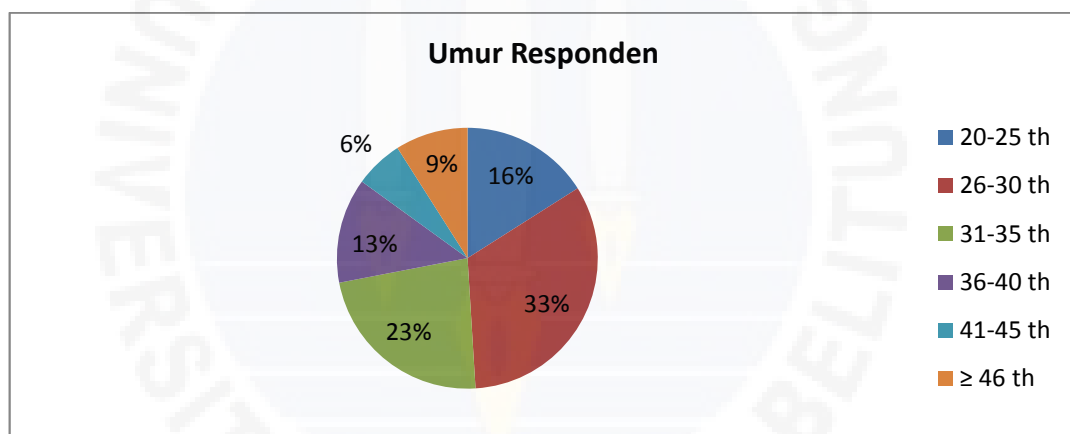


Berdasarkan Tabel IV.2 dan Gambar IV.2 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 90 orang atau 56%. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 68 orang atau 44%.

Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-25 Tahun	25	16%
26-30 Tahun	52	33%
31-35 Tahun	36	23%
36-40 Tahun	20	13%
41-45 Tahun	10	6%
46 Tahun	15	9%
Total	158	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan Tabel IV.3 dan Gambar IV.3 diketahui bahwa proporsi responden terbesar berumur 26 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 52 orang atau 33%. Responden berumur 31 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 36 orang atau 23%. Responden berumur 20 tahun sampai dengan 25 tahun sebanyak 25 orang atau 16%. Responden berumur 36 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 20 orang atau 13%. Responden berumur 41 tahun sampai dengan 45

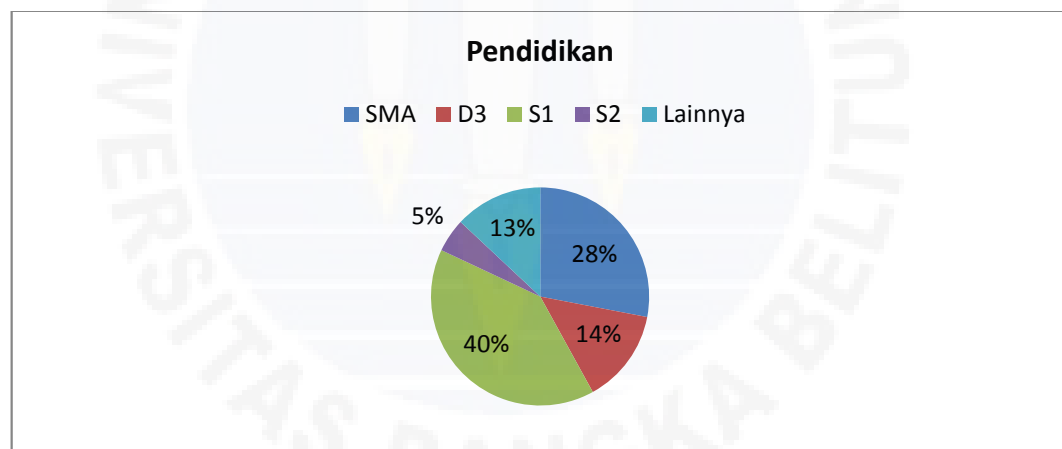
tahun sebanyak 10 orang atau 6%. Responden berumur diatas 46 tahun sebanyak 15 orang atau 9%.

Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	44	28%
D3	23	14%
S1	63	40%
S2	8	5%
Lainnya	20	13%
Total	158	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan Tabel IV.4 dan Gambar IV.4 diatas berdasarkan pendidikan responden terlihat bahwa responden dengan pendidikan SMA berjumlah 44 orang atau sebesar 28%, pendidikan D3 berjumlah 23 orang atau sebesar 14%, pendidikan S1 berjumlah 63 orang atau sebesar 40%, pendidikan S2 berjumlah 8 orang atau sebesar 5%, pendidikan lainnya berjumlah 20 orang atau sebesar 13%.

Hal ini membuktikan bahwa yang bekerja di BPPRD Sungailiat Kabupaten Bangka rata-rata adalah yang berpendidikan S1.

4.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maksimum, minimum dan standar deviasi.

1. Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) terdiri dari sebelas indikator yaitu dan adanya strategis program dikomunikasikan dengan baik kepada setiap pegawai, adanya rasa percaya pegawai terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, tingkat perhatian yang tinggi dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai, peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi para pegawai, pimpinan sangat memperhatikan lingkungan kerja, pimpinan selalu mengajak pegawai untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, pimpinan selalu dapat menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik, pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapatan untuk tujuan kearah yang lebih baik, pimpinan selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan, pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya, pemimpin mempunyai sifat-sifat agar pegawainya berhasil untuk tujuan organisasai.

Tabel IV.5 Strategis Program Dikomunikasikan Dengan Baik Kepada Setiap Pegawai

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
strategis program	-	-	-	-	
dikomunikasikan	2	2	4	1,3	
dengan baik	3	15	45	9,5	4,31
kepada setiap	4	73	292	46,2	
pegawai	5	68	340	43,0	
Jumlah		158	681	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.5 dapat diketahui bahwa indikator strategis program dikomunikasikan dengan baik kepada setiap pegawai dengan distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 9,5%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 46,2% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 43,0%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju, dibuktikan dengan sebagian pegawai memilih strategis program dikomunikasikan dengan baik kepada setiap pegawai.

Tabel IV.6 Adanya Rasa Percaya Pegawai Terhadap Pemimpin Dalam Melakukan Perubahan Kearah Yang Lebih Baik

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
adanya rasa percaya	-	-	-	-	
pegawai terhadap	2	1	2	0,6	
pemimpin dalam	3	14	42	8,9	4.36
melakukan	4	70	280	44,3	
perubahan ke arah	5	73	365	46,2	
yang lebih baik					
Jumlah		158	691	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.6 dapat diketahui bahwa indikator adanya rasa percaya pegawai terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dengan distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 8,9%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 44,3% dan jawaban responden pada kategori

sangat setuju (5) sebesar 46,2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju, dibuktikan dengan sebagian pegawai adanya rasa percaya pegawai terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Tabel IV.7 Tingkat Perhatian Yang Tinggi dan Motivasi

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
tingkat perhatian	-	-	-	-	
yang tinggi dan	2	1	2	0,6	
motivasi yang	3	9	27	5,7	4.38
diberikan oleh	4	76	304	48,1	
pemimpin kepada	5	72	360	45,6	
pegawai					
Jumlah		158	693	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.7 dapat diketahui bahwa indikator tingkat perhatian yang tinggi dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 5,7%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 48,1% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 45,6%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.8 Peduli Terhadap Setiap Permasalahan Yang Dihadapi Oleh Pegawai

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Peduli Terhadap	-	-	-	-	
Setiap	2	2	4	1,3	
Permasalahan Yang	3	13	39	8,2	4.36
Dihadapi Oleh	4	68	272	43,0	
Pegawai	5	75	375	47,5	
Jumlah		158	690	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.8 dapat diketahui bahwa indikator peduli terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh pegawai distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-

ragu (3) sebesar 8,2%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 43,0% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 47,5%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.9 Pemimpin Sangat Memperhatikan Lingkungan Kerja

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin Sangat Memperhatikan Lingkungan Kerja	-	-	-	-	
	3	13	39	8,2	4.39
	4	70	280	44,3	
	5	75	375	47,5	
Jumlah		158	694	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.9 dapat diketahui bahwa indikator Pemimpin Sangat Memperhatikan Lingkungan Kerja distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 8,2%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 44,3% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 47,5%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.10 Pemimpin Selalu Mengajak Pegawai untuk Bekerja Dalam Tim Yang Solid dan Harmonis

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin selalu mengajak pegawai untuk bekerja dalam tim yang solid dan hamonis	-	-	-	-	
	3	13	39	8,2	4.39
	4	70	280	44,3	
	5	75	375	47,5	
Jumlah		158	694	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.10 dapat diketahui bahwa indikator pemimpin selalu mengajak pegawai untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 8,2%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 44,3% dan jawaban responden pada kategori

sangat setuju (5) sebesar 47,5%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.11 Pemimpin Selalu Menyelesaikan Setiap Konflik Antar Pegawai Dengan Baik

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin selalu menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik	- 2 3 4 5	- 1 15 75 67	- 2 45 300 335	- 0,6 9,5 47,5 42,4	4.31
Jumlah		158	682	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.10 dapat diketahui bahwa indikator pemimpin selalu menyelesaikan setiap konflik antar pegawai dengan baik distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 9,5%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 47,5% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 42,4%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.12 Pemimpin Selalu Menghargai Setiap Perbedaan dan Pendapatan Untuk Tujuan Kearah Yang Lebih Baik

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin menghargai setiap perbedaan dan pendapatan untuk tujuan yang lebih baik	- - 3 4 5	- - 16 70 72	- - 48 280 360	- - 10,1 44,3 45,6	4.35
Jumlah		158	688	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.12 dapat diketahui bahwa indikator pemimpin selalu menghargai setiap perbedaan dan pendapatan untuk tujuan kearah yang lebih baik distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 10,1%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 44,3% dan jawaban responden pada

kategori sangat setuju (5) sebesar 45,6%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.13 Pemimpin Selalu Mengajak Seluruh Anggotanya Untuk Menghormati Perbedaan dan Keyakinan

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	3	18	54	11,4	4.33
	4	69	276	43,7	
	5	71	355	44,9	
Jumlah		158	685	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.13 dapat diketahui bahwa indikator pemimpin selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 11,4%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 43,7% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 44,9%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.14 Pemimpin Memberikan Motivasi Kepada Bawahannya

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-
	3	20	60	12,7	4.32
	4	67	268	42,4	
	5	71	355	44,9	
Jumlah		158	683	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.13 dapat diketahui bahwa indikator pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 12,7%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 42,4% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 44,9%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.15 Pemimpin Mempunyai Sifat-Sifat Agar Pegawainya Berhasil Untuk Tujuan Organisasi

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Pemimpin mempunyai sifat-sifat agar pegawainya berhasil untuk tujuan organisasi	- 2 3 4 5	- 1 21 64 72	- 2 63 256 360	- 0,6 13,3 40,5 45,6	4.31
Jumlah		158	681	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.15 dapat diketahui bahwa indikator Pemimpin mempunyai sifat-sifat agar pegawainya berhasil untuk tujuan organisasi distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 13,3%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 40,5% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 45,6%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

2. Kompensasi

Variabel kompensasi (X_2) terdiri dari lima indikator yaitu adanya pemberian insentif kepada pegawai untuk menghargai pekerjaan mereka, dengan adanya insentif akan memberikan semangat kerja kepada pegawai, adanya asuransi yang diberikan organisasi oleh setiap para pegawai, adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai yang bekerja secara baik, adanya fasilitas dapat mempercepat kerja setiap pegawai.

Tabel IV.16 Pemberian Insentif

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Adanya pemberian insentif kepada pegawai untuk menghargai pekerjaan mereka	- 2 3 4 5	- 1 30 84 43	- 2 90 336 215	- 0,6 19,0 53,2 27,2	4.06
Jumlah		158	643	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.16 dapat diketahui bahwa indikator adanya pemberian insentif kepada pegawai untuk menghargai pekerjaan mereka distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 19,0%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 53,2% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 27,2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.17 Insentif Memberikan Semangat Kerja Kepada Pegawai

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Dengan adanya insentif memberikan semangat kerja kepada pegawai	- 2 3 4 5	- 1 24 79 54	- 2 72 316 270	- 0,6 15,2 50,0 34,2	4.17
Jumlah		158	660	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.17 dapat diketahui bahwa indikator dengan adanya insentif memberikan semangat kerja kepada pegawai distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 15,2%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 50,0% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 34,2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.18 Asuransi Yang Diberikan Organisasi Kepada Setiap Pegawai

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Adanya asuransi yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai	-	-	-	-	
	2	3	6	1,9	4.13
	3	25	75	15,8	
	4	77	308	48,7	
	5	53	265	33,5	
Jumlah		158	654	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.18 dapat diketahui bahwa indikator adanya asuransi yang diberikan organisasi kepada setiap pegawai distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,9%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 15,8%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 48,7% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 33,5%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.19 Fasilitas

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai yang bekerja secara baik	-	-	-	-	
	2	2	4	1,3	3,81
	3	25	75	15,8	
	4	76	304	48,1	
	5	55	220	34,8	
Jumlah		158	603	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.18 dapat diketahui bahwa indikator adanya fasilitas yang diberikan kepada pegawai yang bekerja secara baik distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 15,8%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 48,1% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 34,8%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.20 Fasilitas Yang Dapat Mempercepat Kerja Setiap Pegawai

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Adanya fasilitas yang dapat mempercepat kerja setiap pegawai	- 2 3 4 5	- 1 25 78 54	- 2 75 312 270	- 0,6 15,8 49,4 34,2	4.17
Jumlah		158	659	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.20 dapat diketahui bahwa indikator adanya fasilitas yang dapat mempercepat kerja setiap pegawai distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 15,8%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 49,4% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 34,2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

3. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X_3) terdiri dari sepuluh indikator yaitu saya selalu melaksanakan tugas dengan target yang jelas, saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang, adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya, saya memiliki rasa senang dalam bekerja, saya selalu berusaha mengungguli orang lain, saya mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, saya selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan akan pekerjaan, saya senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, saya bekerja dengan ingin memperoleh insentif, saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Tabel IV.21 Melaksanakan Tugas dengan Target Yang Jelas

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu melaksanakan tugas dengan target yang jelas	-	-	-	-	
	2	1	2	0,6	4.20
	3	21	63	13,3	
	4	81	324	51,3	
	5	55	275	34,8	
Jumlah		158	664	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.21 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu melaksanakan tugas dengan target yang jelas distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 13,3%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 51,3% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 34,8%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.22 Tujuan yang jelas

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Dengan adanya insentif dan memberikan semangat kerja kepada pegawai	-	-	-	-	
	2	1	2	0,6	4.30
	3	19	57	12,0	
	4	82	328	51,9	
	5	56	280	35,4	
Jumlah		158	667	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.22 dapat diketahui bahwa indikator dengan saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 12,0%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 51,9% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 35,4%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.23 Adanya Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaannya

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Adanya umpan balik	-	-	-	-	
atas hasil	2	1	2	0,6	
pekerjaannya	3	19	57	12,0	4.21
	4	83	332	52,5	
	5	55	275	34,8	
Jumlah		158	666	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.23 dapat diketahui bahwa indikator adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 12,0%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 52,5% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 34,8%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.24 Saya Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu	-	-	-	-	
melaksanakan tugas	-	-	-	-	
dengan target yang	3	18	54	11,4	4.36
jasas	4	78	312	49,4	
	5	62	310	39,2	
Jumlah		158	676	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.24 dapat diketahui bahwa indikator saya memiliki rasa senang dalam bekerja distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 11,4%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 49,4% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 39,2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.25 Saya Selalu Berusaha Mengungguli Orang lain

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu berusaha mengungguli orang lain	-	-	-	-	
	2	5	10	3,2	
	3	20	60	12,7	4.24
	4	64	256	40,5	
	5	69	345	43,7	
Jumlah		158	671	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.25 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu berusaha mengungguli orang lain distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 3,2%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 12,7%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 40,5% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 43,7%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.26 Mengutamakan Prestasi

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan	-	-	-	-	
	2	2	4	1,3	
	3	19	57	12,0	4.27
	4	70	280	44,3	
	5	67	335	42,4	
Jumlah		158	676	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.26 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 12,0%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 44,3% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 42,4%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.27 Kebutuhan Hidup dan Kebutuhan Akan Pekerjaan

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu mengutamakan kebutuhan hidup dan kebutuhan akan pekerjaan	- - 3 4 5	- - 18 67 73	- - 54 268 365	- - 11,4 42,4 44,2	4.34
Jumlah		158	676	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.27 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu mengutamakan kebutuhan hidup dan kebutuhan akan pekerjaan distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 11,4%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 42,4% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 44,2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.28 Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakan

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	1 2 3 4 5	1 1 28 56 72	1 2 84 224 360	0,6 0,6 17,7 35,4 45,6	4.24
Jumlah		158	671	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.28 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan distribusi jawaban responden pada kategori sangat tidak setuju (1) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 17,7%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 35,4% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 45,6%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.29 Bekerja Dengan Ingin Memperoleh Insentif

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya bekerja dengan ingin memperoleh insentif	-	-	-	-	4.34
	-	-	-	-	
	3	25	75	15,8	
	4	64	256	40,5	
	5	69	345	43,7	
Jumlah		158	676	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.29 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu mengutamakan kebutuhan hidup dan kebutuhan akan pekerjaan distribusi jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 15,8%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 40,5% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 43,7%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.30 Perhatian dari Teman dan Atasan

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	-	-	-	-	4.24
	2	2	4	1,3	
	3	17	51	10,8	
	4	79	316	50,0	
	5	60	300	38,0	
Jumlah		158	671	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.30 dapat diketahui bahwa indikator saya bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 10,8%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 50,0% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 38,0%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

4. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari delapan indikator yaitu saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian, saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata, saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, saya mampu mengerjakan tugas dengan akurat, saya mampu bekerja sesuai dengan, program yang telah ditetapkan, saya memaksimalkan kewajiban sebagai pegawai, saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.

Tabel IV.31 Tugas Dengan Penuh Ketelitian

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian	-	-	-	-	4.33
	2	1	2	0,6	
	3	14	42	8,9	
	4	74	296	46,8	
	5	69	345	43,7	
Jumlah		158	685	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.31 dapat diketahui bahwa indikator saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 8,9%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 46,8% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 43,7%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.32 Pekerjaan Diatas Rata-Rata

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata	-	-	-	-	4.00
	2	2	4	1,3	
	3	35	105	22,2	
	4	82	328	51,9	
	5	39	195	24,7	
Jumlah		158	632	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.32 dapat diketahui bahwa indikator saya mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 22,2%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 51,9% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 24,7%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.33 Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	-	-	-	-	4.05
	2	2	4	1,3	
	3	32	96	20,3	
	4	80	320	50,6	
	5	44	220	27,8	
Jumlah		158	640	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.33 dapat diketahui bahwa indikator saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 20,3%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 50,6% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 27,8%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.34 Mampu Mengerjakan Tugas Sesuai Target

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	-	-	-	-	4.17
	2	1	2	0,6	
	3	22	66	13,9	
	4	83	332	52,5	
	5	52	260	32,9	
Jumlah		158	660	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.34 dapat diketahui bahwa indikator saya mampu mengerjakan tugas sesuai target yang ditentukan distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 13,9%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 52,5% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 32,9%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.35 Mampu Mengerjakan Tugas Dengan Akurat

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mampu mengerjakan tugas dengan akurat	-	-	-	-	4.30
	2	1	2	0,6	
	3	21	63	13,3	
	4	65	260	41,1	
	5	71	355	44,9	
Jumlah		158	680	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.35 dapat diketahui bahwa indikator saya mampu mengerjakan tugas dengan akurat distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 0,6%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 13,3%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 41,1% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 44,9%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori sangat setuju.

Tabel IV.36 Program Yang Telah Ditetapkan

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan	-	-	-	-	4.16
	2	3	6	1,9	
	3	19	57	12,0	
	4	85	340	53,8	
	5	51	255	32,3	
Jumlah		158	658	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.36 dapat diketahui bahwa indikator saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,9%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 12,0%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 53,8% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 32,3%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.37 Kewajiban Sebagai Pegawai

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya	-	-	-	-	
memaksimalkan	2	3	6	1,9	
kewajiban sebagai	3	14	42	8,9	4.25
pegawai	4	81	324	51,3	
	5	60	300	38,0	
Jumlah		158	672	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.37 dapat diketahui bahwa indikator saya memaksimalkan kewajiban sebagai pegawai distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,9%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 8,9%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 51,3% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 38,0%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.38 Kesadaran Untuk Mengerjakan Tugas

Item	Skala	Frekuensi	Skor	Persentase	Mean
Saya	-	-	-	-	
memiliki	2	2	4	1,3	
kesadaran untuk	3	18	54	11,4	4.22
mengerjakan tugas	4	80	320	50,6	
	5	58	290	36,7	
Jumlah		158	668	100%	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel IV.38 dapat diketahui bahwa indikator saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas distribusi jawaban responden pada kategori tidak setuju (2) sebesar 1,3%, jawaban responden pada kategori ragu-ragu (3) sebesar 11,4%, jawaban responden pada kategori setuju (4) sebesar 50,6% dan jawaban responden pada kategori sangat setuju (5) sebesar 36,7%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dengan didominasi oleh kategori setuju.

Tabel IV.39 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	Rata-rata	Kategori
Gaya Kepemimpinan	X1.1	4,31	Sangat tinggi
	X1.2	4,36	Sangat tinggi
	X1.3	4,38	Sangat tinggi
	X1.4	4,36	Sangat tinggi
	X1.5	4,39	Sangat Tinggi
	X1.6	4,39	Sangat tinggi
	X1.7	4,31	Sangat tinggi
	X1.8	4,35	Sangat tinggi
	X1.9	4,33	Sangat tinggi
	X1.10	4,32	Sangat tinggi
	X1.11	4,31	Sangat Tinggi
rata-rata	X	4,34	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada tabel IV.39 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan masuk ke dalam kategori sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,34 dan berdasarkan rentang rata-rata berada pada interval 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi.

Tabel IV.40 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Kompensasi

Variabel	Item	Rata-rata	Kategori
Kompensasi	X1.1	4,06	Tinggi
	X1.2	4,17	Tinggi
	X1.3	4,13	Tinggi
	X1.4	4,81	Sangat tinggi
	X1.5	4,17	Tinggi
rata-rata	X	4,27	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada tabel IV.40 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kompensasi masuk ke dalam kategori sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,27 dan berdasarkan rentang rata-rata berada pada interval 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi.

Tabel IV.41 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel	Item	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja	X1.1	4,20	Tinggi
	X1.2	4,30	Sangat tinggi
	X1.3	4,21	Sangat tinggi
	X1.4	4,36	Sangat tinggi
	X1.5	4,24	Sangat Tinggi
	X1.6	4,27	Sangat tinggi
	X1.7	4,34	Sangat tinggi
	X1.8	4,24	Sangat tinggi
	X1.9	4,34	Sangat tinggi
	X1.10	4,24	Sangat tinggi
rata-rata	X	4,27	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada tabel IV.41 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja masuk ke dalam kategori sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,27 dan berdasarkan rentang rata-rata berada pada interval 4,21-5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sangat tinggi.

Tabel IV.42 Hasil Rekapitulasi Deskriptif Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Rata-rata	Kategori
Kinerja Karyawan	Y1.1	4,33	Sangat Tinggi
	Y1.2	4,00	Tinggi
	Y1.3	4,05	Tinggi
	Y1.4	4,17	Tinggi
	Y1.5	4,30	Sangat Tinggi
	Y1.6	4,16	Tinggi
	Y1.7	4,25	Sangat Tinggi
	Y1.8	4,22	Sangat Tinggi
Rata-rata	Y	4,18	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pada tabel IV.42 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai masuk ke dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang berada pada interval 3,41- 4,20 berarti masuk dalam klasifikasi penilain tinggi.

4.5 Uji Kualitas Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas yang berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012).

Pada penelitian ini nilai r_{tabel} adalah df (*degree of freedom*) = $n - 2$, n (sampel) = 158, maka $df = 158 - 2 = 156$ dengan taraf signifikan 0,05, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,1562. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel IV.43:

Tabel IV.43 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,703	0,1562	Valid
	GK2	0,806	0,1562	Valid
	GK3	0,826	0,1562	Valid
	GK4	0,789	0,1562	Valid
	GK5	0,769	0,1562	Valid
	GK6	0,803	0,1562	Valid
	GK7	0,804	0,1562	Valid
	GK8	0,794	0,1562	Valid
	GK9	0,803	0,1562	Valid
	GK10	0,778	0,1562	Valid
	GK11	0,732	0,1562	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	0,848	0,1562	Valid
	KP2	0,864	0,1562	Valid
	KP3	0,895	0,1562	Valid
	KP4	0,844	0,1562	Valid
	KP5	0,811	0,1562	Valid
Motivasi Kerja (MV)	MV1	0,718	0,1562	Valid
	MV2	0,763	0,1562	Valid
	MV3	0,741	0,1562	Valid
	MV4	0,839	0,1562	Valid
	MV5	0,860	0,1562	Valid
	MV6	0,841	0,1562	Valid
	MV7	0,779	0,1562	Valid
	MV8	0,772	0,1562	Valid
	MV9	0,691	0,1562	Valid
	MV10	0,183	0,1562	Valid

Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,721	0,1562	Valid
	KK2	0,693	0,1562	Valid
	KK3	0,735	0,1562	Valid
	KK4	0,726	0,1562	Valid
	KK5	0,726	0,1562	Valid
	KK6	0,759	0,1562	Valid
	KK7	0,777	0,1562	Valid
	KK8	0,722	0,1562	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel IV.43 menunjukkan nilai r_{tabel} dan r_{hitung} dari setiap variabel. Untuk item-item pertanyaan setiap variabel dalam penelitian ini (Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan) memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dalam penelitian ini yang tersaji dalam kuesioner adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan mengambil 158 sampel pegawai yang diolah menggunakan SPSS 20.0 *for windows*.

Tabel IV.44 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croncbach's Alpha</i>	Angka Standar Variabel	Keterangan
Gk	0,936	0,70	Reliabel
KP	0,906	0,70	Reliabel
MV	0,896	0,70	Reliabel
KK	0,876	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20, 2018

Tabel IV.44 menunjukkan bahwa nilai *Croncbach Alpha* dari variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan masing-masing 0,936; 0,906; 0,896; 0,876 yang dimana lebih besar dari angka standar variabel yaitu 0,70. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

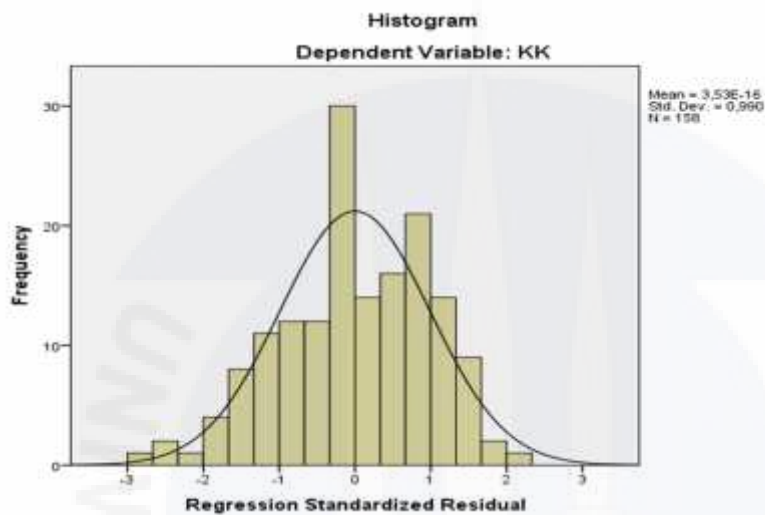
4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafis dan uji statistik.

Analisis grafik terdiri dari grafik histogram dan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Jika grafik histogram tidak melenceng ke kanan dan ke kiri, maka data berdistribusi normal. Jika pada grafik *Normal P-P*

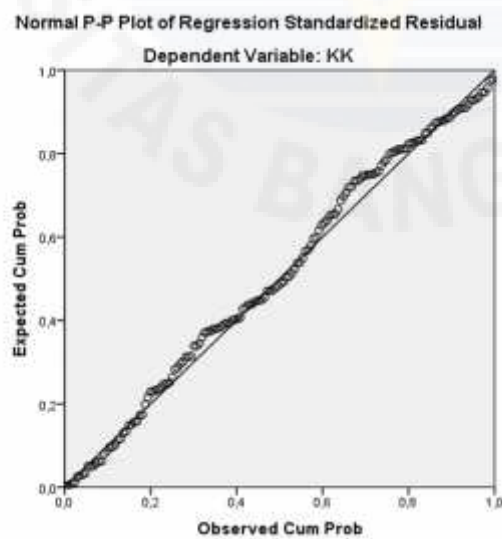
Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan pola yang memperlihatkan data bergerak mengikuti garis linear diagonal, maka data dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Berikut ini grafik histogram dan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dari penelitian ini:

Gambar IV.5 Grafik Histogram



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar IV.6 Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Gambar IV.5 terlihat histogram tidak melenceng ke kanan dan ke kiri, maka data penelitian dapat dinyatakan berkontribusi normal. Sedangkan pada Gambar IV.6 menunjukkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang membuktikan bahwa pola data bergerak mengikuti garis linear diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan uji statistik *Nonparametric Test One Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-Sample K-S) untuk masing-masing persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.45 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		158
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,97532957
	Absolute	,065
Most Extreme Differences	Positive	,032
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,820
Asymp. Sig. (2-tailed)		,512

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel IV.45 hasil normalitas menunjukkan bahwa nilai *KolmogorovSmirnov* sebesar 0,820 dengan nilai signifikansi jauh di atas 0,05 yaitu sebesar 0,512. Sehingga nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan adanya korelasi di antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Adapun hasil dari pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.46 berikut ini:

Tabel IV.46 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
	(Constant)	22,607	4,157		5,439	,000		
1	GK	,157	,056	,221	2,824	,005	,997	1,003
	KP	-,024	,105	-,017	-,223	,824	,992	1,008
	MV	,091	,063	,113	1,442	,151	,989	1,012

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

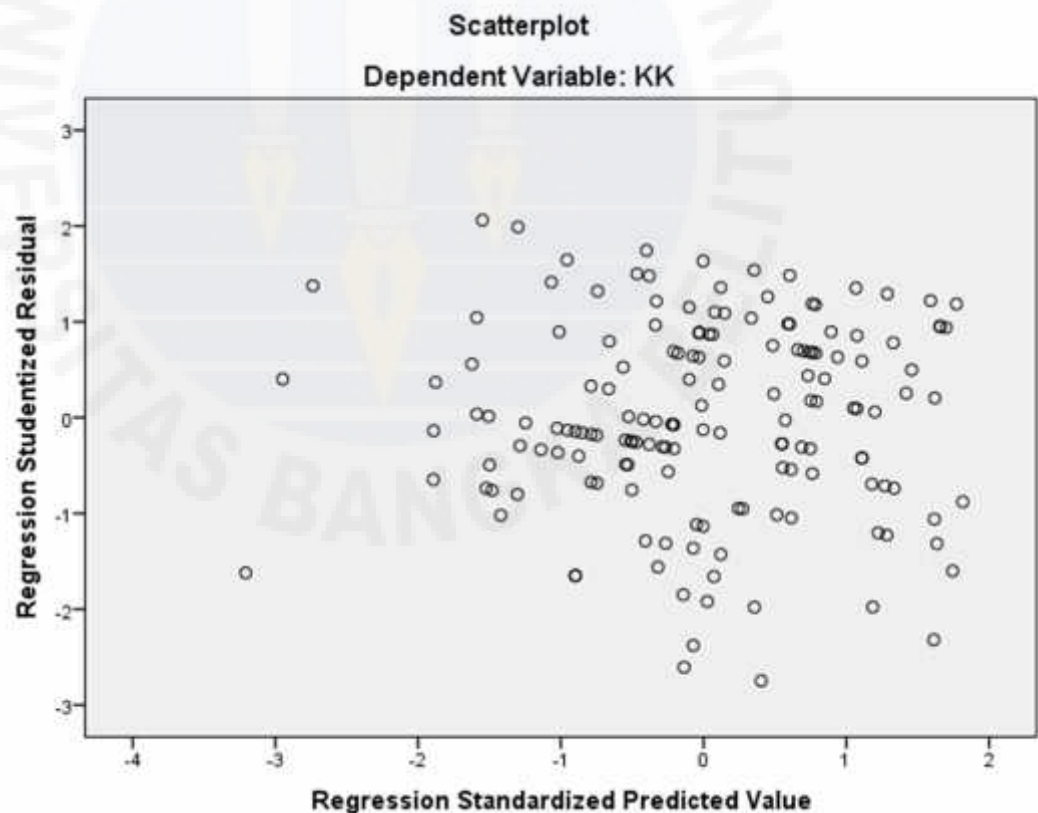
Berdasarkan Tabel IV.46 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan pada hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atas pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada Gambar IV.8 berikut ini:

Gambar IV.7 Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV.7 Diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara baik acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas sehingga modal regresi layak digunakan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS, maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel IV.47 Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
	(Constant)	22,607	4,157		5,439	,000
1	GK	,157	,056	,221	2,824	,005
	KP	-,024	,105	-,017	-,223	,824
	MV	,091	,063	,113	1,442	,151

a. Dependent Variable: KK
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel IV.47 di atas, pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = 22,607 + 0,157GK + (-0,024)KP + 0,091MV$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

GK : Gaya Kepemimpinan

KP : Kompensasi

MV : Motivasi Kerja

Hasil persamaan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel GK, variabel KP, variabel MV terhadap variabel KK dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22,607, artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan adalah 22,607.
2. Koefisien regresi kualitas Gaya Kepemimpinan (GK) menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,157 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1, Kinerja Karyawan akan meningkat 0,157 dengan asumsi Kompensasi dan Motivasi Kerja nilainya tetap.
3. Koefisien regresi kualitas Kompensasi (KP) menunjukkan pengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,024 artinya apabila nilai Kompensasi mengalami kenaikan 1, Kinerja Karyawan akan meningkat 0,024 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja nilainya tetap.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja (MV) menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,091 artinya apabila nilai Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1, Kinerja Karyawan akan meningkat 0,091 dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi nilainya tetap.

4.6.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif didukung (model layak digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan dalam pengujian ini sebesar 5%. Hasil penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel IV.48 berikut ini:

Tabel IV.48 Pengujian secara Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1						
	Regression	170,365	3	56,788	3,525	,016 ^b
	Residual	2481,109	154	16,111		
	Total	2651,475	157			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MV, GK, KP
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji statistik F diatas maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,525. Sedangkan nilai dengan derajat pembilang ($df_1 = k - 1$) atau $3-1=2$ dan derajat penyebut ($df_2 = n - k$) atau $158-3= 155$ pada signifikansi 0,05 maka F_{tabel} adalah sebesar 3,05. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,525 > 3,05$ dengan nilai signifikansi $0.016 < 0,05$. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Pada uji t, nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima dan demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5%. Dalam penelitian ini diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,975 pada signifikansi sebesar 5% dengan $df = 100$ ($n-k-1 = 158-3-1 = 154$). Berikut ini adalah tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel:

Tabel IV.49 Hasil Uji Statistik t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	22,607	4,157	5,439	,000
1	GK	,157	,056	,221	,005
	KP	-,024	,105	-,017	,824
	MV	,091	,063	,113	,151

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

1. H_{a1} : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,824, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai derajat bebas / *degree of freedom* ($n-k-1 = 158 - 3 - 1 = 154$) sebesar 1,975, sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,824 > 1,975$) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a1} diterima yang

berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. H_{a2} : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,223, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai derajat bebas / degree of freedom ($n-k-1= 158 - 3 - 1 = 154$) sebesar 1,975, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.223 < 1,975$) dengan nilai signifikansi $0,824 > 0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_{a2} ditolak yang berarti bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. H_{a3} : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian uji t diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,442, sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai derajat bebas / degree of freedom ($n-k-1= 158 - 3 - 1 = 154$) sebesar 1,975, sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,442 < 1,975$) dengan nilai signifikansi $0,151 > 0,05$. Dari hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_{a3} ditolak yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas. Baik tidaknya model regresi yang terestimasi juga harus dinilai dengan pengujian menggunakan koefisien determinasi atau bisa dinotasikan dengan R^2 .

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.50 berikut ini:

Tabel IV.50 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,253 ^a	,064	,046	4,01386

a. Predictors: (Constant), MV, GK, KP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada Tabel IV.46 diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan yang menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,253 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara tingkat Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja adalah kuat.

Nilai R square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,064, angka ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja 4,6%, sedangkan selebihnya 95,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.7 Hasil dan Pembahasan

Hasil dari penyebaran kuesioner, pengumpulan sampai pengolahan data, menggunakan SPSS versi 20. Adapun hasil penelitian ini yang terkait dengan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

4.7.1 Hasil Deskriptif Variabel

Pada hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah (BPPRD) Kabupaten Bangka. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di hasilkan dari setiap variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,34 katagori sangat tinggi, variabel kompensasi sebesar 4,27 katagori sangat tinggi, variabel motivasi kerja sebesar 4,27 katagori sangat tinggi dan variabel kinerja karyawan 4,18 kategori tinggi.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,824 jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,975 maka nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,824 > 1,975$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Emron Edison dkk (2017:91) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini berarti gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan di BPPRD Kabupaten Bangka, gaya

kepemimpinan atasan akan berdampak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja dari para karyawan maksudnya, dapat dilihat bahwa responden menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan kepada karyawan akan berbanding lurus dengan kinerja dari para karyawan yang positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Darmin, Azia dan Saharuddin (2015), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,824 lebih besar dari taraf signifikan (α) = 0,05 ($0,824 > 0,05$). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel kompensasi yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,223 jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,975 maka nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,223 < 1,975$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yani (2012:139) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai/karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan di BPPRD Kabupaten Bangka dengan kata lain karyawan BPPRD Kabupaten Bangka tidak terlalu memperdulikan atau memperhatikan kompensasi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Valianto (2015), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

4.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikan sebesar 0,151 lebih besar dari taraf signifikan (α) = 0,05 ($0,151 > 0,05$). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t variabel motivasi kerja yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,442 jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,975 maka nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,442 < 1,975$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_{a3} ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dapat dikatakan motivasi kerja tidak mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPPRD Kabupaten Bangka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tamara (2016), yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

