

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini jumlah karyawan pada Sekretariat DPRD kota Tangerang Selatan sebanyak 297 pegawai. Dalam penelitian ini mempunyai karakteristik populasi yang telah ditentukan dalam kuesioner yang akan diolah datanya dalam penelitian ini. Fokus akan diberikan pada pegawai berstatus honorer yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Hal ini dipilih karena jumlah pegawai berstatus honorer lebih banyak dari pada berstatus PNS.

Berdasarkan hasil penggunaan Teknik sampling menggunakan metode *Slovin*, diperoleh jumlah sampel sebanyak 70 pegawai berstatus honorer dengan lama bekerja 2 tahun atau lebih. Jumlah populasi pegawai yang telah ditentukan sebelumnya adalah sebanyak 228 pegawai.

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner tersebut disebar melalui media online, yaitu *Google Form*, dan diisi oleh responden yang merupakan pegawai honorer Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Setelah itu, hasil data dari kuesioner akan disortir atau dipilah sesuai dengan karakteristik populasi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu pegawai berstatus honorer yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun. Penting untuk mencapai jumlah responden sebanyak 70 pegawai yang telah ditentukan menggunakan teknik sampling *Slovin*.

4.1.1.1 Usia

Tabel 4. 1 Daftar Jumlah karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<20 Tahun	4	5,7 %
20-35 Tahun	46	65,7 %
35-50 Tahun	20	28,6 %
>50 Tahun	0	0
Total	70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner berusia 20-35 Tahun dengan presentase 65,7% dari 100%.

4.1.1.2 Pendidikan Akhir

Tabel 4. 2 Daftar Jumlah karakteristik Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	Jumlah	Presentasi
SMA	11	15,7%
S1	44	62,9%
S2	15	21,4%
S3	0	0
Total	70	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan akhir dapat dilihat pada tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner sudah menempuh pendidikan S1 dengan presentase sebesar 64,8% dari 100%.

4.1.1.3 Status Pegawai

Tabel 4. 3 Daftar Jumlah karakteristik Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah	Presentase
PNS	0	0%
Honorer	70	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data Peneliti

Sebelumnya, peneliti telah melakukan pengelompokan data kuesioner dari responden berdasarkan kriteria status karyawan dan lama bekerja yang telah

ditetapkan dalam bab 3. Kriteria tersebut adalah karyawan honorer yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun. Jumlah sampel responden yang akan diolah data mereka ditentukan menggunakan teknik slovin, yang menghasilkan jumlah responden sebanyak 70 sesuai dengan kriteria tersebut. Oleh karena itu, data jumlah responden dalam tabel di atas mencerminkan presentase 100% atau telah mencapai jumlah 70, karena peneliti telah memilah hasil respons dari responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.1.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Daftar Jumlah karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<2 Tahun	0	0%
>2 Tahun	70	100%

Sumber: Hasil pengolahan Data Peneliti

Sebelumnya, peneliti telah melakukan pengelompokan data kuesioner dari responden berdasarkan kriteria status karyawan dan lama bekerja yang telah ditetapkan dalam bab 3. Kriteria tersebut adalah karyawan honorer yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun. Jumlah sampel responden yang akan diolah data mereka ditentukan menggunakan teknik slovin, yang menghasilkan jumlah responden sebanyak 70 sesuai dengan kriteria tersebut. Oleh karena itu, data jumlah responden dalam tabel di atas mencerminkan presentase 100% atau telah mencapai jumlah 70, karena peneliti telah memilah hasil respons dari responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif melibatkan analisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang dituju. Tujuannya adalah untuk memberikan penjelasan deskriptif tentang hasil olahan data dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Penjelasan ini dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum (minimum), dan nilai maksimum (*maximum*). Mean mengindikasikan nilai rata-rata dari seluruh responden, sedangkan *standard deviation* menggambarkan variasi dalam jawaban para responden. Jika nilai *standard deviation* mendekati nol, maka ini menunjukkan bahwa jawaban para responden tidak bervariasi. Sebaliknya, jika *standard*

deviation memiliki nilai yang jauh dari nol, maka ini mengindikasikan bahwa jawaban para responden semakin bervariasi.

Nilai minimum mencerminkan variasi dalam jawaban para responden. Nilai minimum menunjukkan jawaban terendah berdasarkan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini. Skala Likert ini memiliki interpretasi nilai 1 sebagai "sangat tidak setuju," nilai 2 sebagai "tidak setuju," nilai 3 sebagai "cukup setuju," nilai 4 sebagai "setuju," dan nilai 5 sebagai "sangat setuju." Di sisi lain, nilai maksimum merupakan jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu 5.

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	70	2	5	3,69	,894
X1.2	70	1	5	3,73	,900
X1.3	70	2	5	3,90	,837
X1.4	70	1	5	3,89	,956
X1.5	70	1	5	3,74	,879
X1.6	70	2	5	3,80	,827
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan data statistik yang tercantum dalam Tabel 4.5, terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari total 70 responden, mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap kepemimpinan (X1). Selain itu, secara keseluruhan, responden yang ada memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	70	1	5	4,00	,834
X2.2	70	1	5	3,76	,924
X2.3	70	1	5	3,73	,867
X2.4	70	2	5	3,67	,756

X2.5	70	1	5	3,87	,931
X2.6	70	1	5	3,83	,834
X2.7	70	2	5	3,80	,827
X2.8	70	1	5	3,80	,910
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan data statistik yang tercantum dalam Tabel 4.6, terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari total 70 responden, mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap lingkungan kerja (X2). Selain itu, secara keseluruhan, responden yang ada memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Honorar (Y)

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	70	2	5	3,89	,826
Y1.2	70	1	5	3,81	,822
Y1.3	70	1	5	3,73	,962
Y1.4	70	1	5	3,76	,806
Y1.5	70	2	5	3,79	,883
Y1.6	70	1	5	3,74	,863
Y1.7	70	2	5	4,16	,845
Y1.8	70	2	5	3,79	,700
Y1.9	70	2	5	3,54	,846
Y1.10	70	1	5	3,79	,915
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan data statistik yang tercantum dalam Tabel 4.7, terdapat informasi yang menjelaskan bahwa dari total 70 responden, mereka cenderung menjawab "setuju" terhadap kinerja pegawai (Y). Selain itu, secara keseluruhan, responden yang ada memberikan jawaban yang beragam terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

4.3 Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini, peneliti mengumpulkan data dari 70 responden dengan menyebarkan kuesioner kepada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan metode *Table R Product Moment*. Dalam penelitian ini, instrumen dianggap valid jika nilai *r*-hitung lebih besar dari nilai *r*-tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0.05). Sebaliknya, jika nilai *r*-hitung lebih kecil dari nilai *r*-tabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak valid. Dalam kasus ini, peneliti menggunakan nilai *r*-tabel dengan $N = 70$ dan tingkat signifikansi 5%, yang menunjukkan nilai *r*-tabel sebesar 0.235. Berikut adalah hasil pengolahan data uji validitas untuk setiap variabel.

4.3.1 Uji Validitas Kepemimpinan

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form* kepada 70 responden dengan 6 pernyataan.

Tabel 4. 8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.624	0.235	Valid
X1.2	0.593	0.235	Valid
X1.3	0.554	0.235	Valid
X1.4	0.640	0.235	Valid
X1.5	0.523	0.235	Valid
X1.6	0.573	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8, terdapat 6 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Kepemimpinan yang memiliki r hitung $>$ r tabel (0.235). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kepemimpinan dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel Kepemimpinan, yang didapatkan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui *Google Form* kepada 70 responden dengan 8 pernyataan.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.618	0.235	Valid
X2.2	0.764	0.235	Valid
X2.3	0.406	0.235	Valid
X2.4	0.520	0.235	Valid
X2.5	0.582	0.235	Valid
X2.6	0.476	0.235	Valid
X2.7	0.602	0.235	Valid
X2.8	0.497	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.9, terdapat 8 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Lingkungan Kerja yang memiliki r hitung > r tabel (0.235). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

4.3.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai Honorar

Berikut adalah hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang sudah disebar melalui Google Form kepada 70 responden dengan 10 butir pernyataan.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1.1	0.484	0.235	Valid
Y1.2	0.605	0.235	Valid
Y1.3	0.568	0.235	Valid
Y1.4	0.582	0.235	Valid
Y1.5	0.574	0.235	Valid
Y1.6	0.615	0.235	Valid
Y1.7	0.438	0.235	Valid
Y1.8	0.475	0.235	Valid
Y1.9	0.616	0.235	Valid
Y1.10	0.624	0.235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.10, terdapat 10 butir pernyataan yang dimana hal ini merupakan jumlah indikator dari variabel Kinerja Pegawai yang memiliki r hitung > r tabel (0.235). Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha* dengan jumlah sampel yang sudah diperoleh sebanyak 70 responden. Uji reliabilitas ini dapat dijalankan secara bersamaan pada seluruh butir pernyataan. Suatu instrument dapat disebut reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6. Pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak dapat dilihat dari *cronbach's Alpha* > 0.60 maka item tersebut dapat disebut reliabel. Jika, $r < 0.60$ maka item tersebut tidak reliabel. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas di setiap variabel :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai Honorer

Variabel	N of Items	Cronbach' Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	6	0.616	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0.685	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0.755	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil olah data uji reliabilitas pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.60. maka dapat disimpulkan bahwa instrument dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang bagus seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independen.

Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dengan menggunakan VIF (*variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,744	,205		3,622	,001		
	TOTAL_X1	,224	,084	,258	2,655	,010	,395	2,532
	TOTAL_X2	,642	,096	,651	6,701	,000	,395	2,532

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Dapat dilihat pada hasil uji multikolinearitas di tabel 4.12 bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel bebas (independen) <10 dan nilai tolerance >0.10, yang berarti masing-masing variabel independen tidak memiliki gejala multikolinearitas.

4.5.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan tabel test of normality menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi (sig) pada tabel tersebut lebih besar dari 0.05, maka distribusi data dianggap normal.

Tabel 4. 13 Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60871636
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai sig yang ada pada *Asymp Sig* menghasilkan sebesar $0.200 > 0.05$. maka dapat dinyatakan data bersifat normal pada uji *Kolmogorov Smirnov Test*.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode glesjer dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Ada pula dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > 0.05$) maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- b. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari nilai alpha ($\text{sig} < 0.05$) maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser Heteroskedasitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,503	,133		3,786	,000
	TOTAL_X1	-,069	,055	-,225	-1,264	,211
	TOTAL_X2	-,069	,062	-,199	-1,120	,267

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.14 dengan interpretasi sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi pada variabel Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 0.211 yang berarti nilai sig $0.211 > 0.05$, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.
2. Nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0.267 yang berarti nilai sig $0.267 > 0.05$, maka dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,744	,205		3,622	,001
	TOTAL_X1	,224	,084	,258	2,655	,010
	TOTAL_X2	,642	,096	,651	6,701	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi linear berganda yang diinterpretasikan dari tabel diatas :

$$Y = 0,744 + 0.224 X1 + 0.642 X2$$

1. Nilai konstanta (α) menjelaskan nilai positif sebesar 0.744 yang memiliki arti bahwa jika ada variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.744
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.224, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Kinerja Pegawai Honorer, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Kepemimpinan sebesar 1 kesatuan, maka Kinerja Pegawai Honorer akan mengalami kenaikan 0.224.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.642, menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki arah yang positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti setiap ada peningkatan yang dialami oleh variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 kesatuan, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan 0.642.

4.6.2 Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, penggunaan koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh model variabel independen penelitian yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Y).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,689	2,647

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Pada tabel menunjukkan persamaan nilai *Adjusted R Square* bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 68.9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebesar 31.1%.

4.6.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui sumbangan parsial masing-masing variabel Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai Honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

a) Jika angka signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Jika angka signifikan $> 0,05$, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut merupakan hasil dari uji t:

Tabel 4. 17 Hasil Uji t (parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,744	,205		3,622	,001
	TOTAL_X1	,224	,084	,258	2,655	,010
	TOTAL_X2	,642	,096	,651	6,701	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1
Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Hasil di atas menggambarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) kepemimpinan adalah 0,010, yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-berarah positif adalah 2,655. Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis, didapati bahwa nilai signifikansi (sig) lingkungan kerja adalah 0,000, yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-berarah positif adalah 6,701. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai.

4.6.4 Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Tujuan penggunaan uji F adalah untuk melihat apakah setiap variabel independen dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel independen lainnya.

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan signifikan $< 0,05$, maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ angka signifikan $> 0,05$, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,144	2	,572	100,825	,000 ^b
	Residual	,380	67	,006		
	Total	1,524	69			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Peneliti

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.18, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 100.825 dengan tingkat signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai honorer.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Pada Hipotesis 1, hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a : Diterima dan H_0 : Ditolak. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dalam hal Analitis, Keterampilan Berkomunikasi, Keberanian, dan Tanggung Jawab memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam kata lain, jika kualitas kepemimpinan di suatu instansi meningkat, para pegawai akan merasa

nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan hal ini akan berdampak positif terhadap tingkat kinerja mereka di instansi tersebut. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memiliki strategi-strategi yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Langkah ini penting agar tidak terjadi penurunan kinerja pegawai yang dapat berimbas negatif pada produktivitas setiap divisi yang dijalankan oleh pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arwin (2021), Andika, dkk (2021), Maisarah (2018).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pernyataan yang menunjukkan bahwa para pegawai sepakat bahwa atasan memiliki kemampuan yang kurang relevan dalam menganalisis masalah dengan teliti. Dalam konteks ini, pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan analitis atasan mendapatkan nilai terendah dalam penilaian para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai berpandangan bahwa kemampuan analitis atasan perlu diperhatikan dan ditingkatkan. Dengan demikian, hasil penelitian menyoroti pentingnya atasan memiliki kemampuan analitis yang baik untuk dapat secara teliti menganalisis masalah yang timbul dalam lingkungan kerja. Di sisi lain, dalam hal pernyataan tentang keterampilan berkomunikasi, ditemukan bahwa ini merupakan pernyataan yang mendapatkan penilaian tertinggi pada variabel kepemimpinan. Artinya, para pegawai sepakat bahwa atasan memiliki keterampilan berkomunikasi yang sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa atasan mampu efektif dalam berkomunikasi dengan tim atau bawahan, baik dalam menyampaikan informasi, memfasilitasi diskusi, atau menjelaskan tugas dan tujuan. Keterampilan berkomunikasi yang baik dari atasan menjadi faktor penting dalam membangun hubungan yang harmonis, memperjelas ekspektasi, dan memotivasi pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, hasil penelitian menyoroti keunggulan atasan dalam keterampilan berkomunikasi sebagai salah satu aspek penting dalam kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan yang mendorong memotivasi pegawai untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kolaborasi dalam berbagai kegiatan yang diputuskan secara bersama oleh pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini dapat digunakan untuk membangun hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan. Dampak yang terjadi adalah penyelesaian tugas oleh staf sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, dengan tujuan mencapai

target yang ditetapkan. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Laliasa (2018). Berdasarkan hasil dari penelitian Armelsa & Mutiah (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Hipotesis 2 menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dalam hal fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja memiliki dampak positif terhadap tingkat kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Dalam konteks ini, H_a menyatakan bahwa hipotesis tersebut diterima, sementara H_0 : ditolak. Dalam hal ini, hasil tersebut menunjukkan bahwa jika fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja diatur dengan baik untuk kenyamanan dan keamanan setiap pegawai, maka presentase kinerja pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan akan meningkat. Oleh karena itu, setiap instansi perlu mempersiapkan manajemen lingkungan kerja yang baik untuk menciptakan rasa nyaman dan aman bagi para pegawai saat melaksanakan tugas mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farras, D. (2019), Jopanda (2021), Sri Hartati, dkk (2021)

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pernyataan yang menunjukkan bahwa pegawai merasa mereka dapat berkonsentrasi dengan baik karena minim kebisingan di sekitar mereka, nilai terendah yang disepakati oleh para pegawai terkait pernyataan bahwa ruang kerja mereka tidak menimbulkan suara bergema. Di sisi lain, pada pernyataan tentang fasilitas, pegawai merasa nyaman dengan fasilitas yang sudah ada dan memberikan nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa instansi telah berhasil menyediakan fasilitas yang memadai bagi pegawai. Keberadaan fasilitas yang membuat pegawai merasa nyaman dapat berdampak positif pada kinerja dan kepuasan pegawai.

Sesuai dengan temuan penelitian Farras, D. (2019), terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Narasindo Mitra Perdana Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa

semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan dengan lingkungan kerja tersebut. menurut Nurisman, H. (2018) dalam penelitiannya menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membuat karyawan bertahan dalam suatu organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komponen lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Pada hipotesis 3 Dalam penelitian ini, temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya, baik kepemimpinan yang baik maupun lingkungan kerja yang kondusif memiliki kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi dan perlu diperhatikan secara bersama-sama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F (simultan), di mana nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) dapat diterima, dan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi. N (2021), Junata (2019)

Sesuai dengan temuan penelitian Devi (2021) lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Uniform Indonesia di Jakarta, terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian kepemimpinan dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.