

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Terkumpulnya data dalam temuan dijalankan melalui penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan media Google Form. Kemudian, penyebaran Google Form kuesioner kepada karyawan yang dijadikan target responden pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi dilakukannya melalui media sosial WhatsApp dan datang langsung ke kementerian Desa. Dari penyebaran ini, kuesioner mendapatkan total responden sebanyak 61, yang mana memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan oleh penelitian, yakni 50 sampel berdasarkan perhitungan di bab sebelumnya. Responden yang berkarakteristik dipisahkan dalam penelitian dengan didasari oleh jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan per bulan. Dengan beberapa pengelompokkan, yaitu:

Tabel 5 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	25	50.0
Wanita	25	50.0
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut Tabel 5 ditunjukkan karakteristik didasari jenis kelamin, dapat diamati diatas tabel yaitu diisi dengan perbandingan responden yang sama rata, yakni responden pria sebanyak 25 orang dan responden wanita sebanyak 25 orang, yang di persentasekan masing-masing jenis kelamin responden 50%. sehingga jumlah responden sebanyak 50 karyawan. Yang artinya, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi memiliki total pekerja yang sama rata dalamnya.

Tabel 6 Karakteristik Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
21-30	17	34.0
31-40	15	30.0
41-50	18	36.0
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia. Mampu diamati tampilan persentase banyaknya pegawai berusia 41-50 sedikit lebih banyak dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya. Responden berusia 41-50 tahun ditandai melalui banyak persen yaitu 36%, atau sebanyak 18 pegawai. Sedangkan responden berumur 21-30 tahun dengan total 17 pegawai. Responden dengan usia 31-40 sebanyak 15 pegawai.

- Sehingga, Kementerian Desa rata-rata pegawainya diklasifikasikan berasal dari Gen X.

Tabel 7 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	6	12.0
S1	39	78.0
S2	5	10.0
S3	-	-
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut tabel 7 ditampilkan pendidikan terakhir responden. Dapat diamati data di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden ialah pekerja dengan latar belakang edukasi terakhir sarjana, ditandai melalui jumlah kalkulasi persentase sebanyak 78%, atau sebanyak 39 orang, sedangkan untuk SMA sebanyak 6 orang, dan jenjang S2 sebanyak 5 orang. Dengan demikian Kementerian Desa, memiliki pegawai yang berijazah Pendidikan terakhir S1.

Tabel 8 Karakteristik Lamanya Bekerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase
<2 Tahun	27	54.0
>2 Tahun	23	46.0
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut tabel 8 Menunjukkan karakteristik responden dengan dasar lama bekerja karyawan di Kementerian Desa diamati dalam tabel bahwa mayoritas pegawai yang telah bekerja selama <2 Tahun ditandai dengan jumlah kalkulasi persentase sebanyak 54% atau 27 orang, sedangkan sisanya >2 Tahun yang ditandai dengan nilai 46% atau sebanyak 46 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kemendes PDTT cukup loyal terhadap pekerjaan pelayanan public ini, karena pengabdian tersebut dilakukan cukup lama yakni >1 tahun bekerja.

Tabel 9 Karakteristik Pendapatan Perbulan Responden

Pendapatan	Frekuensi	Presentase
< Rp. 1,000,000	-	-
Rp. 1,000,000 - Rp. 4,000,000	35	70.0
Rp. 4,000,000 - Rp. 8,000,000	15	30.0
> Rp. 8,000,000	-	-
Total	50	100.0

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut tabel 9 menunjukkan karakteristik reponden berdasarkan pendapatan perbulannya. Dapat diamati dalam tabel di mana sebagian besar responden mempunyai gaji dalam rentang Rp 1,000,000 – Rp 4.000.000 perbulannya dengan jumlah kalkulasi persentase sebanyak 70% dan 35 orang. Sedangkan sisanya, bagi karyawan bergajikan Rp. 4,000,000 - Rp. 8,000,000 dengan jumlah 15 karyawan diikuti persentase 30%. Dengan demikian, Kementerian Desa, memiliki mayoritas pegawai yang berpenghasilan cukup sesuai dengan (UMP) DKI Jakarta 2024 yang besarnya sekitar Rp 5.067.381. Hal tersebut menunjukkan bahwa

penghasilan pegawai cukup layak untuk memenuhi kebutuhannya masing-masing.

4.1.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau sebuah deskripsi dari sebuah data yang bisa diamati dari nilai rata-rata, standar deviasi, minimum, maksimum dari variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Adapun perhitungan rentang skor untuk interpretasi hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut.

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum})}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$\text{Rentang skor} = 0.8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil rentang skor sebesar 0.8 yang akan digunakan sebagai kriteria untuk menafsirkan jawaban responden di setiap poin interval. Berikut adalah kategori skala menggunakan rentang skor yang ada. maka jawaban responden dianggap semakin bervariasi dan sebaliknya yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10 Interval kelas pada analisis deskriptif

Interval	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat tidak baik
1.80 – 2.60	Tidak baik
2.60 – 3.40	Cukup baik
3.40 – 4.20	Baik
4.20 – 5.00	Sangat baik

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat dilihat pada tabel 10 di atas dipaparkan dalam bentuk nilai rata-rata dari variabel yang telah diperoleh pada kuesioner penelitian. Hasil kuesioner yang merujuk pada 50 responden dengan perhitungan rata-rata (*mean*) dari variabel norma subjektif dengan menggunakan skala likert 1-5.

Berikut tabel perhitungan dari hasil penelitian dari masing-masing variabel.

Tabel 11 Uji Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kode	Gaya Kepemimpinan karismatik	Frekuensi					Mean	Std. Deviation	Kategori
		1	2	3	4	5			
GKK 1	Atasan saya seringkali menyampaikan visi yang inspiratif dan menantang	1	-	15	26	8	3,80	,782	Baik
GKK 2	Atasan saya mampu mengartikulasikan visi asosiasi secara jelas dan persuasif	-	2	7	26	15	4,08	,778	Baik
GKK 3	Atasan saya selalu bersedia mengambil resiko pribadi, demi mencapai tujuan yang besar	1	5	8	23	13	3,84	,997	Baik
GKK 4	Atasan saya, tidak pernah ragu untuk mencoba pendekatan Baru dan inovatif	-	1	5	20	24	4,34	,745	Sangat baik
GKK 5	Atasan saya memiliki kepekaan terhadap perubahan di lingkungan internal asosiasi Perusahaan	-	2	4	24	20	4,24	,771	Sangat baik
GKK 6	Atasan saya, mampu Beradaptasi dengan perubahan eksternal untuk menjaga	-	-	8	29	13	4,10	,647	Baik

	Keberlanjutan asosiasi								
GKK 7	Atasan saya selalu Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan personal karyawan.	2	2	9	14	23	4,08	1,085	Baik
GKK 8	Atasan saya kerap kali memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu dalam tim	1	2	8	19	20	4,10	,953	Baik
Total		5	14	64	181	136	4,07	4,721	

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik (GKK) memiliki total nilai mean sebesar 4.07, dapat dipahami jika rentang nilai diatas 4.07 dapat digambarkan bahwa responden cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik. Nilai mean tertinggi adalah pernyataan GKK4 sebesar 4.34 terdapat pada pernyataan ke-4 dan nilai tersebut jauh dari standar deviasi 0,745, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) yang artinya, karyawan setuju bahwa atasan mempunyai pendekatan yang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk item terkecil adalah indikator GKK1 dengan nilai 3,80 dan nilai standar deviasi 0,782 yaitu pernyataan Atasan saya seringkali menyampaikan visi yang inspiratif dan menantang, hal tersebut menyatakan bahwa jawaban dari reponden variatif

Tabel 12 Uji Statistik Deskriptif Budaya Kerja

Kode	Budaya kerja	Frekuensi					Mean	Std. Deviation	Kategori
		1	2	3	4	5			
BK 1	Saya bisa menuntaskan pekerjaan sesuai	1	-	3	23	23	4,34	,772	Sangat baik

	dengan yang dikehendaki atasan								
BK 2	Saya selalu mengecek kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk menghindari kesalahan	1	-	1	17	31	4,54	,734	Sangat baik
BK 3	Saya Menggunakan kemampuan sepenuhnya dalam menyelesaikan Pekerjaan	1	-	-	21	28	4,50	,707	Sangat baik
BK 4	Saya selalu berusaha untuk mengoreksi setiap kesalahan dalam pekerjaan saya	1	1	2	18	28	4,42	,835	Sangat baik
BK 5	Saya menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme dalam menyampaikan informasi, memastikan bahwa semua data yang saya berikan sesuai dengan kenyataan	1	-	3	21	25	4,38	,780	Sangat baik
BK 6	Saya Bersikap terbuka kepada semua pegawai	-	4	9	17	20	4,06	,956	Baik
BK 7	Saya bisa memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	-	1	4	23	22	4,32	,713	Sangat baik
BK 8	Saya terbiasa Membuat	-	2	4	25	19	4,22	,764	Sangat baik

	<i>schedule</i> atau rencana kerja sebelum melakukan pekerjaan								
BK 9	Saya selalu Memastikan menggunakan alat pekerjaan dengan baik	1	-	2	26	21	4,32	,741	Sangat baik
BK 10	Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan potensi yang saya dimiliki	-	3	8	20	19	4,10	,886	Baik
Total		6	11	36	211	236	4,32	5,880	

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 12 menjelaskan hasil variabel Budaya Kerja (BK) mempunyai total angka mean sebesar 4.32, dapat dipahami jika rentang nilai diatas 4.32 dapat digambarkan bahwa responden mayoritas menjawab dengan opsi Setuju (S) bagi tiap pernyataan untuk variabel Budaya Kerja. Nilai mean tertinggi pada BK2 dengan angka 4.54 dengan hasil standar deviasi 0,734 , maka mampu dipahami penjelasan responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) yang artinya, karyawan setuju bahwa selalu teliti pada setiap pekerjaan untuk menghindari kesalahan agar kinerja karyawan meningkat. Nilai mean terkecil terdapat pada bagian item pernyataan indicator BK 6 dengan jumlah 4,06 nilai mean tersebut memiliki pernyataan “Saya Bersikap terbuka kepada semua pegawai” hal ini terjadi karena dalam proses kerjanya di Kemendesa PDPTT Budaya kerja yang diterapkan disana masih cenderung individualistic, karena rata-rata pegawai lebih focus dengan urusan pekerjaannya masing-masing. Sehingga sikap terbuka ini tidak terlalu dirasakan antar pegawai di kemendesa PDPTT. Yang kemudian saat dinilai melalui kuesioner, responden rata-rata memilih opsi tidak setuju dalam pernyataan tersebut, karena dirasa tidak sesuai dengan yang dirasakan oleh responden.

Tabel 13 Uji Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai

Kode	Kinerja pegawai	Frekuensi					Mean	Std. Deviation	Kategori
		1	2	3	4	5			
KP 1	Menurut saya atasan dan para karyawan sudah merencanakan program kerja dengan tepat	-	3	9	23	15	4,00	,857	Baik
KP 2	Saya selalu melakukan penilaian hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan	-	2	8	26	14	4,04	,781	Baik
KP 3	Program kerja yang ada selalu dijalankan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan	-	2	3	28	17	4,20	,728	Sangat baik
KP 4	Saya mampu mencapai/melebihi Target	-	1	5	27	17	4,20	,700	Sangat baik
KP 5	Saya selalu Datang tepat waktu ke kantor	-	2	6	18	24	4,28	,834	Sangat baik
KP 6	Saya mampu menerjakan program kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	-	1	1	30	18	4,30	,614	Sangat baik
KP 7	Saya Mampu memaksimalkan pekerjaan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	-	1	6	25	18	4,20	,728	Sangat baik
KP 8	Saya selalu merincikan pekerjaan yang harus dilakukan dengan tertata rapi	-	1	2	26	21	4,34	,658	Sangat baik

KP 9	Saya Mampu berinovasi dalam menyelesaikan Pekerjaan	1	-	5	25	19	4,22	,790	Sangat baik
KP 10	Saya Mampu melakukan penilaian hasil kerja yang sudah saya lakukan dengan baik	1	2	3	22	22	4,24	,894	Sangat baik
KP 11	Saya merupakan pegawai yang selalu Menghargai rekan kerja	-	1	2	19	28	4,48	,677	Sangat baik
KP 12	Saya setia pada perusahaan tempat saya bekerja sehingga saya akan memberikan kontribusi terbaik saya dengan melakukan Pekerjaan dengan baik	1	-	9	20	20	4,16	,866	Baik
Total		3	1 6	5 9	28 9	23 3	4,22	6,994	

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 13 tersebut menyatakan variabel Kinerja Pegawai (KP) dengan jumlah nilai mean sebesar 4.22, dapat dipahami jika rentang nilai diatas 4.22 dapat digambarkan yaitu responden mayoritas menjawab opsi Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai angka rata-rata paling besar adalah 4.48 terdapat di pernyataan ke-2, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) yang artinya, karyawan setuju bahwa selalu menghargai rekan kerja akan membuat lingkungan kerja terasa nyaman lebih harmonis dan produktif agar kinerja karyawan meningkat. Sedangkan berdasarkan nilai mean terkecil berada pada indikator KP 1 dengan jumlah mean sebesar 4,00 "Menurut saya atasan dan para karyawan sudah merencanakan program kerja dengan tepat". Berdasarkan nilai mean yang kecil dibandingkan nilai mean yang lainnya dalam indikator KP,

pernyataan tersebut kecil karena rata-rata responden memilih opsi tidak setuju.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Menurut pernyataan atau instrumen dari pembentukan oleh peneliti terkait dua variabel X dengan satu variabel Y yang diuji dalam temuan, maka peneliti diharuskan melalui rangkaian pengujian alat ukur untuk membuktikan bahwa pernyataan atau instrumen yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai keabsahan dan construct yang kuat sesuai dalam Metodologi Penelitian. Uji coba dilaksanakan selama dua hari, terhitung mulai dari tanggal 02 Mei 2024 sampai 04 Mei 2024 kepada 50 responden. Setelah peneliti melaksanakan uji coba maka tahap selanjutnya ialah melaksanakan pengolahan data untuk mendapatkan uji reliabilitas dan uji validitas menggunakan SPSS 26. Uji validitas dilaksanakan peneliti untuk mengetahui pernyataan atau instrumen yang menjelaskan tingkatan dari validnya sebuah instrumen. Sebuah instrumen berstatus valid memiliki validitas bernilai besar, maka di balik itu ketika instrumen tidak valid mempunyai validitas bernilai kecil. Ketika angka mengarah ke atas Sig. 5% (0,05) dihasilkan angka melebihi kriteria sehingga data dapat dianggap valid atau ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$, variabel temuan dianggap valid sedangkan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dianggap variabel temuan tidaklah valid. Sedangkan, uji reliabilitas dilaksanakan untuk memperoleh instrumen yang reliabel. Sebuah instrumen dapat absah dan reliabel merupakan syarat mutlak yang mesti dilakukan sebelum dilaksanakan pengambilan data responden dari penyebaran kuesioner atau angket. Standar dari uji validitas pada setiap instrumen yang baik ialah 0,05. Sedangkan, standar dari uji reliabilitas untuk setiap instrumen dapat dibilang reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha dengan angka melebihi 0,60.

Berikut adalah hasil pengujian coba Validitas di mana diperoleh dari pengolahan data responden sebanyak 50 orang. Data penelitian yang diolah sejumlah 50 responden ($N = 50$) maka angka r_{tabel} penelitian

memiliki $df = 48$ yaitu 0.284. Pada tabel 14 penulis menyajikan hasil uji validitas bagi variabel gaya kepemimpinan karismatik.

Tabel 14 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Karismatik

Variabel	Item kode	R hitung	R tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan Karismatik	GKK 1	,734	0.284	Valid
	GKK 2	,704	0.284	Valid
	GKK 3	,714	0.284	Valid
	GKK 4	,772	0.284	Valid
	GKK 5	,555	0.284	Valid
	GKK 6	,522	0.284	Valid
	GKK 7	,756	0.284	Valid
	GKK 8	,763	0.284	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Menurut teori ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan karismatik yang terdiri dari 8 pernyataan. Penulis telah melakukan uji coba dengan subyek sebanyak 50 responden dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di atas. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,284, maka variabel penelitian tersebut valid membentuk *construct* yang solid dan bagus karena memenuhi standar (Sugiyono, 2019). Namun berdasarkan hasil tabel tersebut tidak ada yang gugur pada penelitian ini. Selanjutnya adalah hasil uji validitas bagi variabel budaya kerja yang ada dalam tabel 15 seperti :

Tabel 15 Uji Validitas Budaya kerja

Variabel	Item	R hitung	R tabel	keterangan
Budaya Kerja	BK 1	,816	0.284	Valid
	BK 2	,731	0.284	Valid
	BK 3	,805	0.284	Valid
	BK 4	,797	0.284	Valid
	BK 5	,811	0.284	Valid
	BK 6	,655	0.284	Valid
	BK 7	,700	0.284	Valid
	BK 8	,681	0.284	Valid
	BK 9	,824	0.284	Valid
	BK 10	,666	0.284	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan teori yang ada pada variabel budaya kerja yang terdiri dari 10 pernyataan. Penulis telah melakukan uji coba dengan subyek

sebanyak 50 responden dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di atas. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,284, maka variabel penelitian tersebut valid membentuk *construct* yang solid dan bagus karena memenuhi standar (Sugiyono, 2019). Namun berdasarkan hasil tabel tersebut tidak ada yang gugur pada penelitian ini. Selanjutnya adalah hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai yang ada pada tabel 16 berikut ini

Tabel 16 Uji Validitas Kinerja pegawai

Variabel	Item	R hitung	R tabel	keterangan
Kinerja pegawai	KP 1	,684	0.284	Valid
	KP 2	,809	0.284	Valid
	KP 3	,771	0.284	Valid
	KP 4	,710	0.284	Valid
	KP 5	,692	0.284	Valid
	KP 6	,760	0.284	Valid
	KP 7	,819	0.284	Valid
	KP 8	,788	0.284	Valid
	KP 9	,826	0.284	Valid
	KP 10	,797	0.284	Valid
	KP 11	,746	0.284	Valid
	KP 12	,794	0.284	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Menurut teori yang ada pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 12 pernyataan. Penulis telah melakukan uji coba dengan subyek sebanyak 50 responden dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di atas. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,284, maka variabel penelitian tersebut valid membentuk *construct* yang solid dan bagus karena memenuhi standar (Sugiyono, 2019). Namun berdasarkan hasil tabel tersebut tidak ada yang gugur pada penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil yang diperoleh dengan melakukan pengujian reliabilitas pada dua variabel yang diukur dan digunakan dalam penelitian ditunjukkan oleh tabel 17 berikut ini :

Tabel 17 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Karismatik	0,856	Reliabel
2.	Budaya kerja	0,937	Reliabel
3.	Kinerja pegawai	0,944	Reliabel

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji coba penelitian terhadap 50 responden, mendapatkan hasil reliabilitas untuk semua variabel yang diujikan sesuai dengan standar skala yang digunakan. Pada tabel 17 terlihat bahwa variabel kinerja pegawai menjadi instrumen yang paling reliabel diantara variabel lain. hal ini, karena koefisien reliabilitas mencapai 0,944. Sedangkan hasil yang terendah adalah variabel gaya kepemimpinan karismatik dengan hasil 0,856. Namun semua instrumen secara Metodologi Penelitian reliabel dan skala ini layak digunakan karena sebuah variabel dapat dianggap reliable ketika mendapatkan angka Cronbach Alpha melebihi 0,60 (Ghozali, 2021).

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan membuktikan dari model regresi, data residual terdistribusi normal bisa diketahui melalui uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan angka Sig. > 0,05 berikut ini :

Tabel 18 Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000

	<i>Std. Deviation</i>		3,60027541
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>		,103
	<i>Positive</i>		,074
	<i>Negative</i>		-,103
<i>Test Statistic</i>			,103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			,200 ^{e,d}
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>		,629 ^e
	99% <i>Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	,616
		<i>Upper Bound</i>	,641

Sumber: Data yang diolah (2024)

Pada tabel 18 Pengujian Normalitas memperlihatkan pengujian dengan menyampaikan probabilitas signifikansi Monte Carlo sebesar 0,629 yang mana hasil dari nilai tersebut dinyatakan lebih besar dari ketentuan nilai 0,05 (Angka Probabilitas Signifikansi > 0,05). Kemudian bisa menyimpulkan secara keseluruhan dari kalkulasi data per variabel dinyatakan berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dimaksudkan dengan mengamati model regresi yang diperoleh terdapatnya kesesuaian bagi variabel bebas yang tertulis gejala multikolinieritas atau tidak yang bisa diketahui melalui angka VIF (*Variances Inflation Factor*) dengan *Tolerance* atau secara umum yaitu angka *Tolerance* < 0,10 atau VIF > 10, nilai itu menjelaskan adanya gejala multikolinieritas, jika angka *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 sehingga terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 19 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Gaya kepemimpinan karismatik (X1)</i>	.621	1.610	Tidak Terjadi Multikolinieritas
<i>Budaya kerja (X2)</i>	.621	1.610	Tidak Terjadi Multikolinieritas
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Data yang diolah (2024)

Menurut hasil dalam tabel 19, hasil hitungan angka *tolerance* ditunjukkan variabel independen memiliki angka *tolerance* > 0,10 dengan arti terbebas dari korelasi antar variabel bebas. Kemudian, hitungan dari angka VIF pun menghasilkan hal sama di mana variabel bebas tidak didapati mempunyai angka VIF < 10. Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel bebas yaitu *gaya* kepemimpinan karismatik dan budaya kerja tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan dengan mendapatkan adanya perbedaan dalam residual mencakup semua hasil amatan. Uji heteroskedastisitas ini dapat diperoleh melalui penggunaan uji *Glejser* disajikan dalam tabel 20.

Tabel 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan karismatik (X1)	-1.231	.224	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya kerja (X2)	.694	.491	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah (2024)

Gejala heteroskedastisitas ditujukan dalam meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika angka Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, lalu jika Sig. < 0,05 maka bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena signifikansi variabel Gaya kepemimpinan karismatik (X1) terhadap absolut residual sejumlah 0,224 > 0,05, sedangkan signifikansi variabel Budaya kerja (X2) terhadap absolut residual sejumlah 0,491 > 0,05. Sehingga mampu dikatakan variabel tersebut terbebas heteroskedastisitas.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dimaksudkan dalam pengamatan dari variabel bebas dan juga untuk mendapati pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,847	3,968		2,481	,017
	Gaya kepemimpinan karismatik	-,277	,122	-,200	-2,279	,027
	Budaya Kerja	1,154	,104	,970	11,042	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah (2024)

Menurut pengujian analisis regresi berganda dalam tabel 21 didapati koefisien bagi variabel $X_1 = -0,277$, $X_2 = 1,154$ serta *Constant* dengan angka 9.847 maka didapatkan model persamaan regresi adalah: $Y = 9.847 + -0,277 X_1 + 1,154 X_2 + e$

Di mana:

Y : kinerja pegawai

a : konstanta

X_1 : gaya kepemimpinan kharismatik

X_2 : budaya kerja

b_1 : koefisien regresi dari gaya kepemimpinan kharismatik

b_2 : koefisien regresi dari budaya kerja

e : error

- 1) Nilai α adalah nilai konstanta, yaitu angka koefisien konstanta variabel Kinerja pegawai pada tabel adalah 9.847. Hal ini menjelaskan bahwa ketika variabel X, yakni gaya kepemimpinan

karismatik (X1) dan budaya kerja (X2), bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka nilai konstanta Kinerja pegawai (Y) akan mempunyai nilai sebesar 9.847.

- 2) Variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1) memiliki nilai yang negatif terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi berangka -0,277. Berartikan, ketika variabel gaya kepemimpinan karismatik meningkat hingga 1%, variabel Kinerja pegawai juga menurun berangka -0.277 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.
- 3) Variabel budaya kerja (X2) mempunyai nilai yang positif terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi berangka 1,154. Berartikan, ketika variabel budaya kerja meningkat hingga 1%, variabel kinerja pegawai juga meningkat berangka 1.154 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinan (R-squared) merupakan teknik statistik dengan umum dipergunakan dalam pengukuran kekuatan asosiasi antar variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi linier. Nilai koefisien determinan menunjukkan besaran varian variabel terikat di mana mampu dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,870 ^a	,757	,747	3,518
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya kepemimpinan karismatik				

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dalam tabel 22, diketahui angka Adjusted R² adalah sebesar 0.747, sehingga dapat dinyatakan pengaruh variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1) dengan budaya kerja (X2), dengan

bersamaan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 74.7%. Maka dari itu, gaya kepemimpinan karismatik dan budaya kerja hanya berpengaruh sebesar 74.7% terhadap kinerja pegawai, kemudian 25.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

4.1.6.3 Uji Simultan (Uji f)

Penelitian menerapkan uji F dalam mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dilakukannya uji melalui perbandingan angka F hitung yang ada pada tabel hasil SPSS angka F tabel. Nilai F tabel didapatkan melalui persamaan $k ; n-k$ dan pada kolom t dengan probabilitas 5%. Jumlah sampel dan variabel bebas dalam penelitian berjumlah 50 sampel dengan 2 variabel bebas, maka persamaannya menjadi $2 ; 50 - 2 = 2 ; 48$. Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh nilai F tabel untuk DF1 kolom ke-2 dan DF2 baris ke-48 sebesar 3.191. Setiap variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh simultan terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi di bawah 0.05 (Sig. < 0.05) atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel (F hitung > F tabel).

Tabel 23 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1815,535	2	907,768	73,347	,000 ^b
	Residual	581,685	47	12,376		
	Total	2397,220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya kepemimpinan karismatik						

Sumber: Data yang diolah (2024)

Menurut perolehan uji yang disajikan tabel 23 bisa diketahui bagian angka F_{hitung} sejumlah $73,347 > F_{tabel}$ sejumlah 3.191 bernilai signifikansi Sig. 0,000^b, jadi dinyatakan angka Sig. di bawah 0,05 sehingga Hipotesis diterima. Maka mampu diambil kesimpulan yang

menjelaskan variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1) dengan budaya kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.6.4 Uji parsial (Uji t)

Melalui penelitian menerapkan uji T dapat diketahui pengaruhnya dari setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilaksanakan menggunakan perbandingan nilai T hitung yang ada pada tabel output SPSS dengan nilai T tabel. Nilai T tabel mendapatkan persamaan $\alpha/2$; $n-k-1$. Jumlah sampel dan variabel bebas milik penelitian adalah 50 sampel dan 2 variabel bebas, maka persamaannya menjadi $0.05/2$; $50-2-1$. Berdasarkan persamaan, diperoleh nilai T tabel dengan angka 2.013. setiap variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat apabila angka signifikan di bawah 0.05 (Sig < 0.05) dengan angka T hitung melebihi T tabel (T hitung > T tabel).

Tabel 24 Hasil Uji Parsial (T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,847	3,968		2,481	,017
	Gaya kepemimpinan karismatik	-,277	,122	-,200	-2,279	,027
	Budaya Kerja	1,154	,104	,970	11,042	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah (2024)

Penjelasan analisis uji t akan disampaikan setelah interpretasi tabel 24 di mana diketahui t tabel dengan perhitungan Sig. $0,05/2 = 0,025$ diikuti distribusi $t = n-k-1$ dengan hasil $50-2-1 = 47$. Dapat dipahami t tabel dengan signifikansi sebesar 0,025 dalam sampel nilai = 47, sehingga dapat diperoleh t tabel ialah 2.013.

Bersandarkan hasil analisis uji t diatas dapat dipahami bahwa hasil uji t memberikan hasil yang berbeda-beda dari setiap variabel nya. Berikut hasil uji t :

1) Gaya kepemimpinan karismatik (X1)

Hipotesis variabel Gaya kepemimpinan karismatik

H_{a1} : Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

H_{o1} : Gaya kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji t untuk variabel Gaya kepemimpinan karismatik (X1) diperoleh hasil t_{hitung} sejumlah $-2,279 < t_{tabel}$ sejumlah 2.013 dengan Sig. berangka 0,027. Angka Sig. di bawah 0,05 ($0,027 < 0,05$) maka H_{a1} mempunyai arti variabel Gaya kepemimpinan karismatik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2) Budaya kerja (X2)

Hipotesis variabel Gaya kepemimpinan karismatik

H_{a1} : Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

H_{o1} : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji t untuk variabel Budaya kerja (X1) diperoleh hasil t_{hitung} sejumlah $11,042 > t_{tabel}$ sejumlah 2.013 dengan Sig. berangka 0,000. Angka Sig. di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_{a1} mempunyai arti variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Menurut perolehan terjalankannya analisis regresi pada penelitian, bisa dijelaskan pembahasan berikut ini:

4.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t atau nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1) diperoleh hasil t_{hitung} sejumlah $-2,279 < t_{tabel}$ sejumlah 2.013 dengan signifikansi sebesar $0,027^b$. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$) maka dengan demikian hal tersebut mempunyai arti bahwa variabel gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut ditegaskan bahwasannya, semakin meningkat gaya kepemimpinan karismatik maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Hal itu bukan berarti bertentangan dengan pendapat Maharani et al., (2019) yang mengemukakan bahwa kesanggupan seorang pemimpin dengan sifat heroic apabila berkemampuan mempelajari berbagai perbuatan. Teori perihal pemimpin dengan gaya karismatik didapati sudah dituntun dalam mempelajari indentifikasi perbuatan di mana dapat memisahkan seorang pemimpin berkarisma dengan kurang berkarisma. Namun pada kenyataannya tidak ditemukan pengaruh kepemimpinan karismatik yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

hal ini terjadi karena kurang memperhatikan pendapat sekitar atau gaya manajemen yang membuat kurang efektif, kurang memperhatikan orang lain, kurang melayani, Mentolerir kinerja yang buruk dan standar yang rendah atau mengacuhkan dan menghindari selain itu seorang pemimpin kurang memberikan contoh dan teladan dalam berperilaku atau menjadi role model bagi pegawai yang dipimpin.

Pemimpin karismatik cenderung menjadi pusat perhatian dan keputusan, yang menyebabkan ketergantungan tinggi dari pegawai. Ketergantungan ini mengurangi inisiatif dan kemandirian pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dan juga seringkali menetapkan target yang

sangat tinggi dan ekspektasi yang tidak realistis. Meskipun ini bisa memotivasi beberapa pegawai, dalam banyak kasus, hal ini menyebabkan stres dan kelelahan. Selain itu juga, Gaya kepemimpinan karismatik sering kali berfokus pada inspirasi dan visi jangka panjang, tetapi mungkin mengabaikan kebutuhan operasional sehari-hari dan sistem pendukung yang memadai (Aldian, 2019).

Sehingga akibatnya, dalam menjalankan prosesnya di instansi Kementerian Desa, menyebabkan banyak pegawai yang merasa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan tanpa persetujuan langsung dari atasan karismatik mereka. Hal ini menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas dan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Dan, beberapa program yang dipimpin oleh pemimpin karismatik gagal mencapai target karena ekspektasi yang terlalu tinggi, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan motivasi pegawai. Pegawai di Kemendes PDTT melaporkan bahwa meskipun terinspirasi oleh visi besar pemimpin, mereka merasa frustrasi karena kurangnya sumber daya dan dukungan operasional yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi tersebut.

Selain hal itu, Menurut Lianus (2023) Kementerian sering kali berada di bawah tekanan politik yang kuat dan perlu mematuhi agenda-agenda politik tertentu. Kepemimpinan karismatik mungkin tidak memiliki ruang yang cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung karena banyak keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan politik. Kebijakan dan prioritas yang sering berubah sesuai dengan pemerintahan yang berkuasa dapat menyebabkan ketidakstabilan yang membuat sulit bagi kepemimpinan karismatik untuk mempertahankan pengaruhnya dalam jangka panjang.

Penelitian memiliki opini sama dan konsisten disusun Maharani et al., (2019) dengan panyampaian tidak didapati pengaruh dalam gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut perolehan pengujian t atau nilai signifikansi bagi variabel budaya kerja (X1) diperoleh hasil t_{hitung} sejumlah 11,042 > t_{tabel} sejumlah 2.013 dengan Sig. dengan angka 0,000^b. Angka Sig. di bawah 0,05 (0,027 < 0,05) maka H_0 mempunyai arti budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat budaya kerja akan meningkatkan pun kinerja pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Pengaruh dapat menyatakan tingginya tingkat kondusif budaya kerja para pekerja diterapkan melalui pelaksanaan kegiatan penugasan berartikan meningkatnya perfroma milik pekerja. (Sari et al., 2022)

Dalam aktivitasnya di Kementerian, Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memberikan rasa dihargai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja sangat baik. Kepuasan kerja baik memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di kementerian, di mana tugas-tugas administratif dan proyek-proyek pembangunan membutuhkan kerja sama antar divisi, budaya kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka. Mengingat kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh kementerian dalam melaksanakan tugasnya, pengurangan stres dan konflik melalui budaya kerja yang baik sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja (Didik, 2019).

Budaya kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan membantu pegawai merasa lebih terlibat dan dihargai. Komunikasi yang baik juga meningkatkan kolaborasi dan pemecahan masalah secara efektif, dengan demikian, menciptakan budaya yang berprinsip kepada menghargai kontribusi pegawai melalui sistem pengakuan dan penghargaan yang adil meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Beberapa instansi pelayanan public ada yang yang mendukung dan memberlakukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dapat meningkatkan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendukung pengembangan profesional

melalui pelatihan dan program pengembangan karir membantu pegawai merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkembang (Sukartini & Gaol, 2022).

Selain itu Afianty & Rosdiana (2023) menekankan pentingnya kerjasama antar rekan kerja melalui berbagi informasi secara terbuka. Budaya kerja yang ideal, menurutnya, adat yang selalu menghormati serta melengkapi. Pernyataan tersebut penting karena asosiasi biasanya terdiri dari individu dengan latar belakang beragam, termasuk budaya, ras, agama, tradisi, dan suku.

Dalam implementasinya, Kementerian Desa, pegawai melaporkan bahwa adanya saluran komunikasi yang terbuka dengan atasan dan rekan kerja memudahkan mereka dalam berbagi ide dan menyelesaikan masalah dengan cepat. Hal ini meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas output. Program penghargaan bulanan di Kemendes PDTT bagi pegawai yang berprestasi mendorong semangat kompetitif yang sehat dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kemendes PDTT menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan cuti yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, yang diakui pegawai sebagai alasan penting dalam peningkatan kepuasan kerja serta produktivitas. Kemendes PDTT secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan pegawai, yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja individu.

Penelitian memiliki opini sama dan konsisten disusun Hadju & Adam (2019) yang menyampaikan di mana didapati relasi dari budaya asosiasi terhadap kinerja pegawai.

4.3 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat dihasilkan fakta budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini merujuk pada tabel statistik deskriptif pada frekuensi budaya kerja, yang menghasilkan nilai budaya kerja dengan nilai *mean* yang rendah yakni 4,06. Nilai tersebut diketahui melalui nilai rata-rata penyampaian responden dalam penelitian variabel budaya kerja pada

pernyataan ke 6 yang berbunyi “Saya Bersikap terbuka kepada semua pegawai” namun pada kenyataannya hasil jawaban responden itu paling rendah dari beberapa pernyataan yang diajukan yang artinya masih banyak pegawai yang belum bersifat terbuka sesama rekan kerja di Kementerian desa.

Dengan demikian implikasi dari budaya kerja berdasarkan pemahaman diatas untuk meningkatkan keterbukaan pegawai ialah dengan membangun kepercayaan pada tim atau pegawai yakni dengan cara saling memberikan informasi satu sama lain, saling memberikan apresiasi untuk performa yang sudah dilakukan pegawai dan juga menjalin komunikasi yang baik sesama pegawai. Selain itu diluar aktivitas jam kerja saling melakukan aktivitas fisik yang menciptakan kegiatan yang menyenangkan.

Kemudian cara yang dilakukan untuk melakukan hal yang disebutkan diatas untuk menciptakan keterbukaan sesama pegawai dengan melakukan kegiatan outing, outbound dan gathering. Karena dengan melakukan kegiatan tersebut dapat mempererat keakraban, sebagai wadah melepas stress satu sama lain, saling peduli antar pegawai, memotivasi karyawan untuk bekerja sama. Dengan hal tersebut yang dilakukan akan berdampak pada kementerian desa yakni, meningkatnya *team building*, membuat inovasi yang dimiliki pegawai dapat tersalurkan, mempermudah memahami karakter antar pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai pada khususnya.