

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Ende

4.1.1 Sejarah Berdirinya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Ende

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende yang mana dalam hal ini adanya pembentukan kinerja organisasi perangkat daerah berupa peraturan daerah Nomor 11 tahun 2016 dan Peraturan Bupati Ende Nomor 35 Tahun 2017. dalam hal ini untuk mempertegas kembali tujuan dan fungsi dari susunan organisasi dari perangkat daerah (OPD) tersebut kemudian di revisi oleh peraturan Bupati Nomor 13 tahun 2017 dengan perintah membawa urusan kepada daerah dalam menyelenggarakan urusan daerah pada bidang perindustrian dan perdagangan. Adapun tugas, fungsi dan struktur organisasi perangkat daerah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende.

Sebagai organisasi perangkat daerah (OPD) yang dibentuk atas dasar kebutuhan pemerintah daerah yang mana dalam hal ini dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Ende memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah pada bidang perindustrian dan perdagangan dalam rangka merumuskan dan menetapkan kebijakan daerah. Dalam melaksanakan tugasnya idnas perdagangan dan perindustrian kabupaten Ende mempunyai fungsi yaitu memimpin dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan perdagangan dan perindustrian, menetapkan kebijakan program kegiatan perdagangan dan

perindustrian, memvalidasi bahan kebijakan program dan kegiatan bidang perdagangan dan perindustrian, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan perdagangan dan perindustrian.

4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende

A. VISI

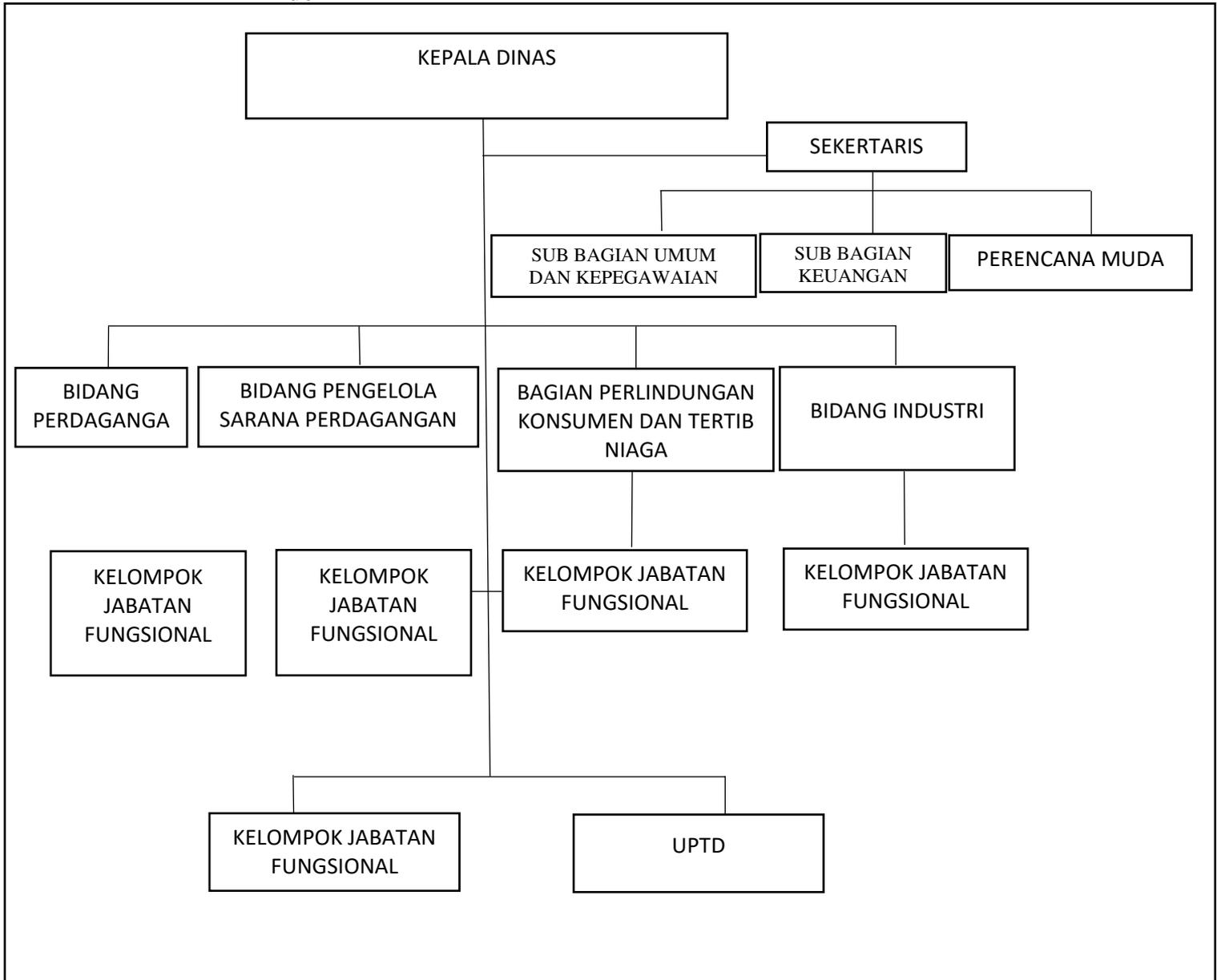
“MEWUJUDKAN KARAKTERISTIK KABUPATEN ENDE DENGAN MEMBANGUN DARI DESA DAN KELURAHAN MENUJU MASYARAKAT YANG MANDIRI, SEJAHTERA DAN BERKEADILAN”

B. MISI

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing Tinggi
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan yang Merata dan Terjangkau Seluruh Masyarakat
3. PENCEPATAN Pembangunan Perekonomian dan Pariwisata yang Kompetitif dan Berkelanjutan
4. Membangun, Menata, dan Meningkatkan Sarana dan Prasarana Penunjang Secara Kuantitatif Maupun Kualitatif sesuai dengan potensial dan kebutuhan daerah ramah lingkungan
5. Menciptakan pemerintah yang bersih, transparan dan berkualitas serta rasa aman ,tertib dan nyaman bagi pengembangan jasa dan kehidupan masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Ende



1. Bidang Perdagangan

- a. Memimpin, membimbing, membagi tugas, meneliti dan menilai hasil kerja bawahan;
- b. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan urusan perdagangan meliputi: bina usaha perdagangan, pengembangan perdagangan, dan perlindungan konsumen sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- c. Mengkoordinasikan penjdapan pelaksanaan kegiatan urusan perdagangan meliputi : bina usaha perdagangan, pengembangan perdagangan, dan perlindungan konsumen, distribusi, pengawasan dan pengendalian, kerjasama, misi dagang, dalam dan luar negeri;
- d. Mengkoordinasikan dan menyiapkan bahan peijakan kineija dan sop urusan perdagangan;
- e. Mengkoordinasikan dan mengendalikan penyiapan bahan penyusunan kebijakan daerah urusan perdagangan;
- f. Mengkoordinasikan dan melaporkan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan yang berkaitan dengan urusan perdagangan
- g. Melaksanakan dan melaporkan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

2. Bidang perindustrian

- a. Merencanakan kegiatan dan menyiapkan bahan penyusunan tata ruang kabupaten industri dalam rangka pengembangan pusat industri yang terintegrasi serta koordinasi penyediaan sarana dan prasarana jalan, air,

listrik, telepon, untuk kawasan dan kerjasama dengan pihak BUMN/BUMD dan Swasta;

- b. Merencanakan kegiatan dan menyiapkan bahan pelaporan, data, analisis dan diseminasi bidang industri tingkat Kabupaten kepada Provinsi;
- c. Merencanakan kegiatan dan menyiapkan bahan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas desentralisasi bidang industri tingkat Kabupaten;
- d. Merencanakan kegiatan dan menyiapkan bahan fasilitasi kerjasama pengembangan industri melalui pola kemitraan usaha di Kabupaten dan pelaporan data Indeks kepuasan Masyarakat dan kawasan industri lintas sektoral dan pengolahan data berdasarkan KBLI/per kecamatan;
- e. Merencanakan, menyiapkan dan melaksanakan promosi produk produk industri yang berstandarisasi; h. merencanakan dan menyiapkan bahan Perjanjian Kinerja dan SOP urusan Sarana Prasarana dan Informasi Industri; dan
- f. Merencanakan kegiatan dan mengendalikan penyusunan bahan penyusunan kebijakan daerah urusan Sarana Prasarana dan Informasi Industri;
- g. Merencanakan, melaksanakan dan melaporkan kegiatan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kegiatan yang berkaitan dengan urusan Sarana Prasarana dan Informasi Industri;
- h. Merencanakan, melaksanakan dan melaporkan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

3. Bidang pengelola sarana perdagangan

- a. Merencanakan kegiatan kebijakan operasional potensi Pendapatan retribusi daerah, dan melaksanakan administrasi teknis penyelenggaraan urusan Pengembangan Pendapatan pasar;
- b. Merencanakan kegiatan dan mengkoordinasikan dengan instansi terkait dalam melaksanakan tindakan represif non yustisial terhadap warga masyarakat atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas peraturan daerah;
- c. Merencanakan kegiatan dan menghimpun data bagi pengguna fasilitas pemerintah di dalam pasar maupun di luar pasar dikenakan pungutan retribusi pasar dan pungutan uang masuk petak pasar;
- d. Merencanakan kegiatan penyiapan bahan pengawasan terhadap penyediaan serta penggunaan semua jenis bukti pembayaran pasar;
- e. Merencanakan kegiatan sosialisasi Pengembangan Pendapatan pasar;
- f. Merencanakan dan menyiapkan bahan Peijakan Kineija dan SOPurusan Pendapatan dan Retribusi Pasar;
- g. Merencanakan kegiatan dan mengendalikan penyiapan bahan penyusunan kebijakan daerah urusan Pendapatan dan Retribusi Pasar;

4.1.4 Profil Responden

4.1.4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende” Data yang diambil peneliti sebagai berikut,

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

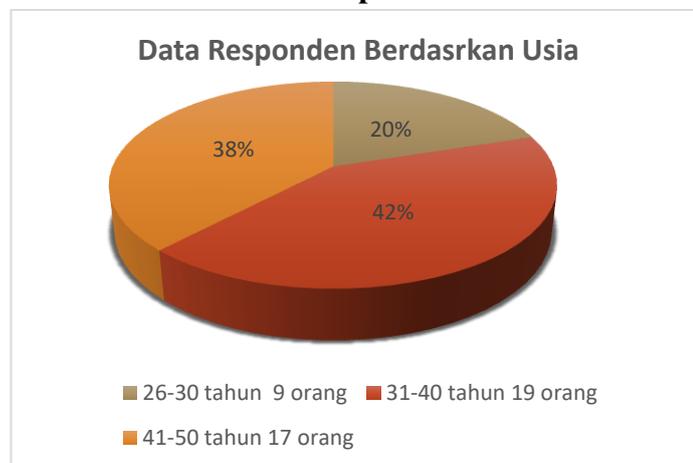
Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawa ini.

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
26-30 tahun	9 orang	20%
31-40 tahun	19 orang	42%
41-50 tahun	17 orang	38%
Jumlah	45 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 45 responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau 20% responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 orang atau 42% responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau 38%. Perbandingan responden usia diatas dapat disimpulkan bahawa rata-rata responden yang mengisi kuesioner ini didominasi oleh 31-40 tahun dan yang berusia 40 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram dibawa ini.

Diagram 4.1
Usia Responden



2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawa ini

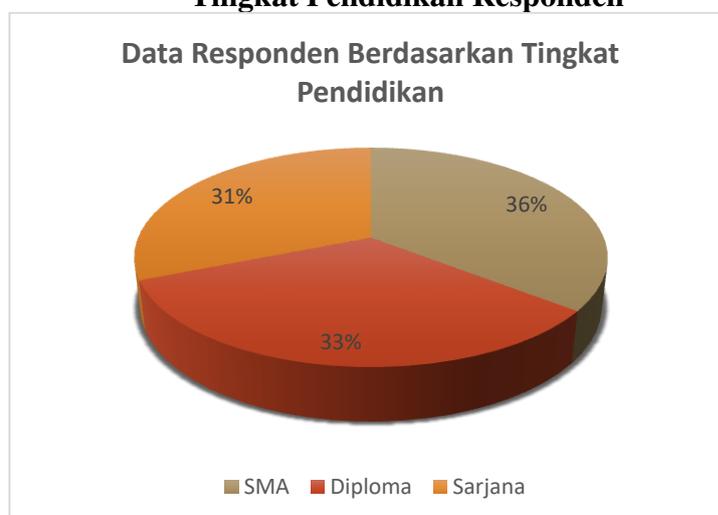
Tabel 4.2

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	16	36%
Diploma	15	33%
Sarjana	14	31%
Jumlah	45	100%

Pada tabel 4.2 diatas, data responden menurut tingkat terakhir pendidikan menjelaskan bahwa responden yang berjenjang pendidikan SMA berjumlah 16 orang, berjenjang pendidikan Diploma berjumlah 15 orang berjenjang pendidikan sarjan 14 orang, dari perbandingan presentase responden berdasarkan jenjang pendidikan, maka disimpulkan bahwa rata-rata responden yang mengisi kuesioner terbanyak berjenjang pendidikan SMA, lengkapnya dapat dilihat didiagram berikut,

Diagram 4.2
Tingkat Pendidikan Responden



4.2 Uji Instrument Penelitian

Untuk pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS versi 21, berikut hasil pengujiannya. Rincian uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

4.2.1 Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2022) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kealihan suatu instrument, validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item, kriteria, yang diterapkan untuk mengukur valid atau tidaknya data adalah jika r hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r tabel (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid. Selain itu jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka instrument dapat dikatakan valid dengan menggunakan alat ukur software SPSS versi 24 untuk mengetahui nilai r tabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Degree of freedom} = n - 2$$

$$(\text{df}) = 45 - 2 = 43$$

$$(\text{df}) = 0,294 \text{ r tabel dari } 43$$

Keterangan

n = jumlah sampel

Jadi r tabel dalam penelitian ini, dengan melihat nilai signifikan 0,05 adalah 0,294. Hasil validitas dari penelitian ini lengkapnya dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,590	0,294	Valid
	X1.2	0,679	0,294	Valid
	X1.3	0,607	0,294	Valid
	X1.4	0,672	0,294	Valid
	X1.5	0,631	0,294	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0,691	0,294	Valid
	X2.2	0,710	0,294	Valid
	X2.3	0,494	0,294	Valid
	X2.4	0,688	0,294	Valid
	X2.5	0,714	0,294	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,778	0,294	Valid
	X3.2	0,690	0,294	Valid
	X3.3	0,692	0,294	Valid
	X3.4	0,693	0,294	Valid
	X3.5	0,778	0,294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,605	0,294	Valid
	Y2	0,651	0,294	Valid
	Y3	0,755	0,294	Valid
	Y4	0,610	0,294	Valid
	Y5	0,550	0,294	Valid

Sumber data; Hasil Olahan penulis, 2023

Variabel gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang diukur dengan 5 item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang diajukan, yang dapat digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai r Hitung lebih dari nilai r Tabel 0,294 (Ferdinand, 2014).

Variabel etos kerja (X2) merupakan variabel yang diukur dengan 5 item pernyataan penelitian. Dari hasil pengujian validitas variabel etos kerja pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang diajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai r Hitung lebih dari nilai r Tabel 0,294 (Ferdinand, 2014).

Variabel motivasi kerja (X3) merupakan variabel yang diukur dengan 5 item pernyataan penelitian. Dari hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa dari 5 item pernyataan yang diajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai r Hitung lebih dari nilai r Tabel 0,294 (Ferdinand, 2014).

Variabel kinerja pegawai (Y) merupakan variabel yang diukur dengan 5 item pernyataan penelitian. Hasil pengujian validitas variable kinerja pegawai pada tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa dari 5 pernyataan yang diajukan, semua pernyataan dapat digunakan karena memiliki nilai r Hitung lebih dari nilai r Tabel 0,294 (Ferdinand, 2014).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrument dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Item	Cronbach”S Alpha If Item Delete	Cronbach”S Alpha (0,6)	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.730	0,60	Reliabel
	X1.2	0.711	0,60	Reliabel
	X1.3	0.726	0,60	Reliabel
	X1.4	0.715	0,60	Reliabel
	X1.5	0.723	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.721	0,60	Reliabel
	X2.2	0.716	0,60	Reliabel

	X2.3	0.759	0,60	Reliabel
	X2.4	0.728	0,60	Reliabel
	X2.5	0.721	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.745	0,60	Reliabel
	X3.2	0.758	0,60	Reliabel
	X3.3	0.758	0,60	Reliabel
	X3.4	0.757	0,60	Reliabel
	X3.5	0.745	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.726	0,60	Reliabel
	Y.2	0.717	0,60	Reliabel
	Y.3	0.692	0,60	Reliabel
	Y.4	0.722	0,60	Reliabel
	Y.5	0.735	0,60	Reliabel

Sumber data; Hasil Olahan Penulis, 2023

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dalam penelitian sesuai tabel 4.4 kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel gaya kepemimpinan pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistic nilai *Cronbach alpha* (α) > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa instrument penelitian ini sudah saih dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Variabel etos kerja (X2) dalam penelitian ini kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas untuk menguji variabel etos kerja pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel etos kerja memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistic nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahawa instrument penelitian sudah saih dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Variabel motivasi kerja (X3) dalam penelitian ini kehandalan diukur dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reabilitas

untuk menguji variabel motivasi kerja pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi kerja memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistic nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

Variabel kinerja pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur kehandalan dengan menggunakan 5 (lima) item pernyataan penelitian. Hasil pengujian reliabilitas untuk menguji variabel kinerja pegawai penelitian menunjukkan bahwa semua indikator variabel kinerja pegawai memiliki tingkat kehandalan yang tinggi karena secara statistik memiliki nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah sah dan handal digunakan dalam penelitian ini.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut,

Tabel 4.5
Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Gaya Kepemimpinan	Etos Kerja	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.621**	.303	-.001
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.043	.997
		N	45	45	45	45
	Etos Kerja	Correlation Coefficient	.621**	1.000	.160	.014
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.293	.928
		N	45	45	45	45
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.303*	.160	1.000	.011
		Sig. (2-tailed)	.043	.293	.	.943
		N	45	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.001	.014	.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.997	.928	.943	.

		N	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Sumber data; olahan penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai sig. < 0,5, bahwa data tersebut telah lolos dari uji heterokedastisitas.

4.2.3.2 Uji Normalistis

Hsil uji normalistis penelitian dapat di lihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97977637
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.076
Test Statistic		.106
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 data; Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tail) sebesar 0,200 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas di tunjukan pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.655	2.339		2.845	.007		
	Gaya Kepemimpinan	.478	.120	.488	3.983	.000	.449	2.227
	Etos Kerja	.433	.106	.477	4.087	.000	.495	2.020
	Motivasi Kerja	-.188	.093	-.180	-2.025	.049	.857	1.167

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data; Olahan Penulis, 2023

Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10 dan Tolerance Value lebih dari 0,1. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance Value* lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar independen dalam model ini.

4.2.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.655	2.339		2.845	.007
	Gaya Kepemimpinan	.478	.120	.488	3.983	.000
	Etos Kerja	.433	.106	.477	4.087	.000
	Motivasi Kerja	-.188	.093	-.180	-2.025	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data; Olahan Penulis 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas,maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 6.655 + 0,478X_1 + 0,433X_2 + 0,-188X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut;

1. Nilai konstanta sebesar (α) 6,665, hal ini mengindikasikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), etos kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau sama dengan konstan, maka kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 6,665.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,478 hal ini mengindikasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu-satuan atau meningkat 1% dengan catatan variabel etos kerja (X_2) dan variabel motivasi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau dengan konstan (0), maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,478 satuan atau meningkat sebesar 47,8%.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,433. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila etos kerja meningkat satu-satuan atau meningkat 1% dengan catatan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau dengan konstan (0), maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,433 satuan atau 43,3% .
4. Nilai koefisien regresi (β_3) variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,-188 hal ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja (X_3) meningkat satu-satuan atau meningkat 1% dengan catatan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan

variabel etos kerja (X2) tidak mengalami perubahan atau dengan konstan (0), maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,-188 satuan atau meningkat sebesar -18,8%.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) pada penelitian ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Ende (Y). dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Irwan, 2019)

- Apabila nilai t Hitung > t Tabel atau angka probalits signifikan > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Apabila t Hitung lebih < t Tabel atau angka probalitas signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk mengetahui nilai t tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$DF=n-k-1$$

$$DF=45-3-1=41$$

$$\text{Nilai t tabel } 41 = 2,019$$

Tabel 4.9
Uji Signifikansi (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.655	2.339		2.845	.007
	Gaya Kepemimpinan	.478	.120	.488	3.983	.000
	Etos Kerja	.433	.106	.477	4.087	.000
	Motivasi Kerja	-.188	.093	-.180	-2.025	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data; Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama (H1)

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 3,983 sedangkan t tabel diperoleh sebesar 2,019 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,019, maka t hitung lebih besar dari pada t tabel ($3,983 > 2,019$), dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H0 diterima atau variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dina perindustrian dan perdagangan kabupaten Ende (Y) . sehingga diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis di terima.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Hasil uji regresi variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), nilai t hitung adalah sebesar 4,087 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,019 maka t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,087 > 2,019$), dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H0 diteerima atau variabel etos kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dins perindustrian dan perdagangan kabupaten Ende.(Y). sehingga dapat diperoleh kesimpulan hasil uji hipotesis diterima.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil uji regresi variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), nilai t hitung adalah sebesar -2,025 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,019 dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($-2,025 < 2,019$), dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ maka

H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende.

4.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji f (uji simultan) digunakan untuk membuktikan hipotesis ke (H4) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Ende (Y). dengan kriteria jika F hitung \geq F tabel dan nilai signifikan \leq 0,05 maka kesimpulanya hipotesis diterima. Rumus untuk mencari F tabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Df1 = k-1 = 3-1=2$$

$$Df2 = n-k-1 = 45-3-1= 41$$

$$F \text{ tabel} = 3,23$$

Tabel 4.10
Hail Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.562	3	36.854	35.773	.000 ^b
	Residual	42.238	41	1.030		
	Total	152.800	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber data; Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil statistic regresi variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), nilai F hitung sebesar 35,773 lebih besar F tabel 3,23 atau $35,773 > 3,23$ dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), dan

motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Ende (Y).

4.3.3 Uji Koefisien Detriminasi (R^2)

Uji koefisien detriminasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien detriminasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai (R^2) yang diperoleh hasilnya semakin besar atau semakin mendekati satu maka sumbangan variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil (Ghozali, 2018).

Hasil uji koefisien detriminasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Detriminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.703	1.015
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien detriminasi yang dinyatakan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 atau 70,3%. Artinya bahwa kinerja pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten Ende (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, etos kerja, motivasi kerja sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya 29,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende

Hasil statistik regresi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende, nilai t hitung adalah sebesar 3,983 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,019 maka t hitung lebih besar dari pada t tabel ($3,983 > 2,019$), dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima atau variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende.

Berdasarkan hasil analisis responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya bahwa naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang relative dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan aktivitas ataupun kegiatan baik secara individual maupun organisasi. Pegawai yang sukses merupakan pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik atau dasar kepemimpinan yang iya miliki maupun gaya kepemimpinannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai Zainal; dkk yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah

sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bahwan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Susanto (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende

Hasil statistik regresi variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende, nilai t hitung adalah sebesar 4,087 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,019 maka t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,087 > 2,019$), dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima atau variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik etos kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende.

Berdasarkan hasil analisis responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara etos kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Jirhanuddin, Etos kerja merupakan penentu dari kualitas sumber daya manusia (SDM) atau potensi insani. Kualitas sumber daya manusia dipandang sebagai faktor dan ukuran dari kemakmuran dan kemajuan suatu masyarakat, ini berarti

bahawa tingkat kemajuan dan kemakmurannya bergantung pada tingkat sumber daya manusianya. Jadi etos kerja mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan, dan kemauan kerja, untuk maju dan merupakan karakter tetap dalam batin.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Sayful Majid (2022) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Wayan Widnyana (2022) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende

Hasil statistik regresi variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende, nilai t hitung adalah sebesar -2,025 jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,195 maka t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($-2,025 < 2,195$), dan memiliki nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak atau variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong pegawai dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka pegawai pasti akan merasa dihargai sehingga pegawai pun senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hanriza Julianry,2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Ende

Hasil statistik regresi variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende, nilai F hitung sebesar 35,773 lebih besar F tabel 3,23 atau $35,773 > 3,23$ dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan serta semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai dan didukung dengan motivasi kerja yang positif maka akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis pada responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi kerja. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende harus memberikan gaya kepemimpinan, etos kerja dan motivasi kerja secara positif dan beresama-sama sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Gaya kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende yaitu sebesar 70,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan nilai *adjusted r square* sebesar 0,703. Ini membuktikan bahwa kolaborasi antara gaya kepemimpinan, etos kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Ende.