

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Badan Pembekalan Tentara Nasional Indonesia (Babek TNI) adalah Badan Pelaksana Pusat pada tingkat Mabes TNI yang berkedudukan langsung di bawah Panglima TNI. Babek TNI bertugas menyelenggarakan pembekalan materiil TNI terpusat dan integrative dalam rangka pelaksanaan dukungan operasi TNI. Babek TNI mempunyai fungsi utama sebagai berikut:

- a. Penyiapan rencana penyelenggaraan pengadaan dan distribusi pembekalan materiil TNI terpusat.
- b. Perumusan pertimbangan dan saran tentang cara pengadaan dan distribusi materiil TNI terpusat dalam suatu system pembekalan.
- c. Perumuan tata cara dan pertanggungjawaba pengadaan dan distribusi materiil TNI terpusat menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Penyelenggaraan pengadaan dan distribusi materiil TNI terpusat.
- e. Penyelenggaraan angkutan terpusat dengan sarana nonorganic TNI untuk pembekalan TNI dan penggeseran pasukan.
- f. Penyelenggaraan bantuan penyaluran dan penampungan materiil TNI hasil pengadaan dalam dan luar negeri oleh Dephan.

g. Penyelenggaraan pengendalian, pengawasan, dan pengamanan terhadap pengadaan dan distribusi materiil TNI terpusat dan jasa angkutan nonorganic TNI terpusat.

Babek TNI diawaki oleh prajurit TNI yang terbagi menjadi 3 (tiga) strata kepangkatan. Kepangkatan di Tentara Nasional Indonesia adalah susunan sebutan dan keselarasan jenjang pangkat militer dalam Tentara Nasional Indonesia yang terdiri dari TNI Angkatan Darat (AD), TNI Angkatan Laut (AL) dan TNI Angkatan Udara (AU) mulai dari tingkat yang tertinggi Perwira, Bintara, hingga yang terendah Tamtama.

## B. Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan jawaban yang diterima dari para responden berikut gambaran mengenai karakteristik profil responden:

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasar pada data yang diperoleh melalui kuisisioner, berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	63	90	90	90
Perempuan	7	10	10	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data primer, 2016*

Pada Tabel 4.1 terlihat perbandingan jenis kelamin responden dengan perbandingan jumlah laki laki yaitu 63 orang (90%) dan perempuan 7

orang (10%) dari total keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan mayoritas prajurit di Badan Pembekalan TNI didominasi oleh laki-laki, karena jumlah penerimaan prajurit wanita di TNI jauh lebih sedikit daripada penerimaan prajurit laki-laki.

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasar pada data yang diperoleh melalui kuisisioner, berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia responden:

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	5	7.1	7.1	7.1
	31-35 tahun	8	11.5	11.5	18.6
	36-40 tahun	11	15.7	15.7	34.3
	41-45 tahun	27	38.6	38.6	72.9
	46-50 tahun	14	20	20	92.9
	51-55 tahun	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dilihat dari Tabel 4.2, terlihat responden saat ini berada pada usia produktif, namun usia responden yang tertinggi berada pada usia 41 tahun – 45 tahun yaitu 27 orang (38,6%) dan berada pada usia antara 46 tahun - 50 tahun yaitu 14 orang (20%), dimana rata-rata responden memasuki usia lanjut.

## 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang

Berdasar pada data yang diperoleh melalui kuisisioner, berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenjang:

**TABEL 4.3.**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG**  
**JABATAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perwira	29	41.5	41.5	41.5
	Bintara	28	40	40	81.5
	Tamtama	13	18.5	18.5	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data primer, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat jenjang yang tertinggi adalah jenjang Perwira sebanyak 29 orang responden (41.5%), karena di lingkungan Badan Pembekalan TNI dibutuhkan kemampuan seorang perwira untuk memimpin dan mengambil keputusan dengan baik serta dalam proses pengadaan barang dan jasa di lingkungan TNI, hanya Perwira yang memiliki sertifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasar pada data yang diperoleh melalui kuisisioner, berikut gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**TABEL 4.4**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	29	41.5	41.5	41.5
	6-10 tahun	20	28.6	28.6	70.1
	11-15 tahun	16	22.9	22.9	93
	> 15 tahun	5	7	7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

*Sumber : Pengolahan data primer, 2016*

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat responden memiliki masa kerja tertinggi yaitu 1 – 5 tahun sebanyak 29 orang (41,5%), dan 6 – 10 tahun sebanyak 20 orang responden (28,6%). Prajurit TNI yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun harus mendapatkan perhatian khusus karena harus dilaksanakan rotasi jabatan keluar satuan kerja atau Tour Of Area (TOA).

### C. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis ini untuk mengetahui deskripsi data seperti mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi. Berikut ini disajikan statistik deskriptif tentang variable-variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	70	74	110	98.37	8.422
Motivasi (X2)	70	31	50	37.36	4.967
Kinerja (Y)	70	34	50	41.16	3.914
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui deskripsi statistik tentang skor total dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Skor total adalah penjumlahan skor dari item pertanyaan 1 sampai item terakhir untuk masing-masing variabel. Untuk variable Gaya kepemimpinan jumlah data 70, nilai minimum 70, nilai maksimum 110, rata-rata 98,37, dan standar deviasi 8,422. Untuk variable Motivasi kerja jumlah data 70, nilai minimum 31, nilai maksimum 50, rata-rata 37,36, dan standar deviasi 4,967. Dan untuk variable

Kinerja jumlah data 70, nilai minimum 34, nilai maksimum 50, rata-rata 41,16, dan standar deviasi 3,914.

#### D. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Pengujian validitas menggunakan program SPSS dengan metode Pearson Correlation, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas sebagai berikut:

(Alhusin, 2003)

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $r_{hitung}$  negatif, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada table statistik  $r$  dengan  $n = 70$  atau  $df = n - 2 = 68$  dan dengan signifikansi 0,05 maka didapat nilai  $r_{tabel} = 0,2352$ .

Hasil uji validitas disajikan dalam table 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Item**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	Item1	0,311	0,2352	Valid
	Item2	0,325	0,2352	Valid
	Item3	0,629	0,2352	Valid
	Item4	0,620	0,2352	Valid
	Item5	0,585	0,2352	Valid
	Item6	0,625	0,2352	Valid
	Item7	0,652	0,2352	Valid
	Item8	0,732	0,2352	Valid
	Item9	0,483	0,2352	Valid
	Item10	0,662	0,2352	Valid
	Item11	0,644	0,2352	Valid
	Item12	0,747	0,2352	Valid
	Item13	0,553	0,2352	Valid
	Item14	0,692	0,2352	Valid
	Item15	0,560	0,2352	Valid
	Item16	0,784	0,2352	Valid
	Item17	0,436	0,2352	Valid
	Item18	0,627	0,2352	Valid
	Item19	0,512	0,2352	Valid
	Item20	0,672	0,2352	Valid
	Item21	0,542	0,2352	Valid
	Item22	0,607	0,2352	Valid
Motivasi (X2)	Item1	0,677	0,2352	Valid
	Item2	0,623	0,2352	Valid
	Item3	0,471	0,2352	Valid
	Item4	0,665	0,2352	Valid
	Item5	0,589	0,2352	Valid
	Item6	0,566	0,2352	Valid
	Item7	0,773	0,2352	Valid
	Item8	0,752	0,2352	Valid
	Item9	0,698	0,2352	Valid
	Item10	0,682	0,2352	Valid

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Item Lanjutan**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	Item1	0,391	0,2352	Valid
	Item2	0,400	0,2352	Valid
	Item3	0,783	0,2352	Valid
	Item4	0,770	0,2352	Valid
	Item5	0,818	0,2352	Valid
	Item6	0,791	0,2352	Valid
	Item7	0,863	0,2352	Valid
	Item8	0,888	0,2352	Valid
	Item9	0,768	0,2352	Valid
	Item10	0,649	0,2352	Valid

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui semua item nilai korelasi lebih dari r tabel 0,2352. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item-item kuisisioner tersebut valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuisisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan dari beberapa nilai atau berbentuk skala.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2005)



- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Setelah dihitung dengan bantuan program SPSS maka dapat diketahui nilai reliabilitas (*Cronbach's alpha*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Batas r	Keputusan
Kepemimpinan X1	0,940	0,600	Reliabel
Motivasi X2	0,841	0,600	Reliabel
Kinerja Y	0,899	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbachalpha* untuk keenam variabel di atas 0,600. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,600 maka alat ukur kuisisioner reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

#### **E. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk menguji kelayakan atas model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas tersebut dilakukan dengan mendasarkan pada uji Kolmogorov Smirnov (KS) dengan p 2 sisi (*two tailed*) dengan kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiyono 2015 : 323)

**Tabel 4.8**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36821436
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.045
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.773

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan data primer dengan SPSS Ver 21, 2016

Melihat hasil Tabel 4.12, terlihat nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,662 dan signifikansi 0,771 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel independen.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Apabila nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,100, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2.411	.612			
1 Mean Kepemimpinan	.272	.152	.232	.786	1.273
Mean Motivasi	.128	.102	.162	.786	1.273

a. Dependent Variable: Mean Kinerja

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

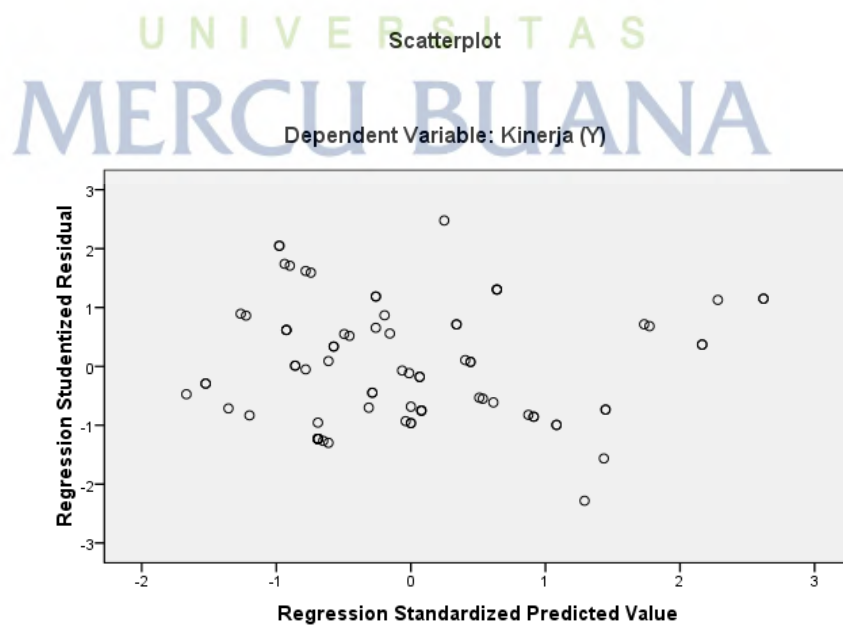
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 1,273 kurang dari 10,00 dan Tolerance sebesar 0,786 lebih dari 0,100 untuk kedua variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Gambar 4.1**  
**Hasil uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

## F. Analisis Regresi Linier dan Uji Hipotesis

### a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t) maupun secara bersama-sama (uji F). Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan lima variabel independen yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja

$b_0$  : Konstanta

$b_{1-2}$  : Keofisien Regresi

$X_1$  : Gaya kepemimpinan

$X_2$  : Motivasi kerja

e : Faktor Kesalahan (nilai 0)

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.411	.612		3.939
1	Mean Kepemimpinan	.272	.152	.232	1.790
	Mean Motivasi	.128	.102	.162	1.253

a. Dependent Variable: Mean Kinerja

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,411 + 0,272X_1 + 0,128X_2$$

- Konstanta sebesar 2,411; artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka besarnya kinerja (Y) nilainya sebesar 2,411.
- Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,272; artinya setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,272 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,128; artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,128 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

b. Analisis koefisien determinasi (*R Square*)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Batas nilai *R Square* adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$  sehingga apabila *R Square* sama dengan nol (0) berarti variabel tidak bebas tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara serempak, sedangkan bila *R Square* sama dengan 1 berarti variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas secara serempak.

Hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.089	.37367

a. Predictors: (Constant), Mean Motivasi, Mean Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,115 (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) mampu menjelaskan sebesar 11,5% variasi variabel kinerja, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji F (uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F (Koefisien Regresi Secara Bersama-sama)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.218	2	.609	4.360	.017 <sup>b</sup>
	Residual	9.355	67	.140		
	Total	10.573	69			

a. Dependent Variable: Mean Kinerja

b. Predictors: (Constant), Mean Motivasi, Mean Kepemimpinan

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

$$H_0 : X_1, X_2 = 0$$

(Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI).

$$H_a : X_1, X_2 \neq 0$$

(Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI)

2. Menentukan  $F_{hitung}$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,360

3. Menentukan  $F_{tabel}$

$F_{tabel}$  dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel –



1) atau  $3-1 = 2$  dan  $df\ 2\ (n-k-1)$  atau  $70-2-1 = 67$ . Hasil diperoleh untuk  $F$  tabel sebesar 2,74.

4. Kriteria pengujian

-  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

-  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,360 > 2.74$ ), maka  $H_0$  ditolak

6. Membuat kesimpulan

Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $4,360 > 2,74$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI.

d. Uji t (uji koefisien regresi secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

a) Pengujian terhadap koefisien variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )

**Tabel 4.12**  
**Hasil uji t (uji secara parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.492	.611		4.077	.000
	Mean Kepemimpinan	.360	.135	.307	2.663	.010

a. Dependent Variable: Mean Kinerja

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : X_1 = 0$  (Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI) .

$H_0 : X_1 \neq 0$  (Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI) .

2. Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,663

3. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Tabel distribusi  $t$  dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi, dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $70-2-1 = 67$ . Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,996

4. Kriteria pengujian

-  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

-  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,663 > 1,996$ ), maka  $H_0$  ditolak

6. Membuat kesimpulan

Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,663 > 1,996$ ) dan  $sig\ 0,01 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI. Nilai  $t_{hitung}$  positif, artinya berpengaruh positif yaitu

semakin meningkat gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja.

b) Pengujian terhadap koefisien variabel Motivasi kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji t (uji secara parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.321	.347		9.577	.000
	Mean Motivasi	.213	.092	.270	2.311	.024

a. Dependent Variable: Mean Kinerja

Sumber : Pengolahan data primer, 2016

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : X_2 = 0$  (Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI).

$H_a : X_2 \neq 0$  (Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI).

2. Menentukan  $t_{hitung}$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,311

3. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Tabel distribusi t dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi, dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $70-2-1 = 67$ . Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,996.

#### 4. Kriteria pengujian

- Ho diterima bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- Ho ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 5. Membandingkan $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,311 > 1,996$ ), maka Ho ditolak

#### 6. Membuat kesimpulan

Oleh karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,311 > 1,996$ ) dan sig sebesar  $0,024 < 0,05$ , maka Ho ditolak, artinya bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja prajurit di Badan Pembekalan TNI. Nilai  $t_{hitung}$  positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja.

### G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, berikut merupakan pembahasan sesuai dengan beberapa hasil uji yang sudah dilakukan;

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Prajurit TNI di Babek TNI

Berdasarkan pengolahan data yang bersumber pada kuisioner yang diberikan kepada responden, penelitian ini melihat adanya pengaruh yang tidak signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja prajurit TNI. Pengaruh secara simultan dapat dilihat

melalui Uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (  $4,360 > 2,74$  ). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frederick (2013), Putra (2015), dan Hamriono (2015) yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Semakin banyak atau tinggi gaya kepemimpinan Dan motivasi yang diberikan kepada prajurit TNI akan meningkatkan kinerja prajurit TNI menjadi lebih baik.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Prajurit TNI di Babek TNI**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pada penelitian ini melihat adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja. Hal tersebut dilihat dari hasil Uji t dimana  $t_{hitung} > t_{table}$  (  $2,663 > 1,996$  ) dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 2,663 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisnu (2015) dan Frederick (2013) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya

kepemimpinan terhadap kinerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka kemampuan prajurit TNI dalam penyelesaian pekerjaan akan semakin baik.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Prajurit TNI di Babek TNI.**

Berdasar pengolahan data yang bersumber pada kuisioner yang diberikan kepada sampel, penelitian ini melihat adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja prajurit TNI. Hal tersebut dilihat dari  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  (  $2,311 > 1,996$  ) dengan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 2,311 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisnu (2015) dan Hamriono (2015) yang menyebutkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Semakin banyak atau tinggi motivasi yang diberikan kepada prajurit TNI maka akan meningkatkan moral prajurit sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.