

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK

1. Profil Dinas Kelautan Dan Perikanan

Berdasarkan pada Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 66 Tahun 2015, tentang rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Kelautan Dan Perikanan, bahwa Dinas Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kelautan dan perikanan, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah.

Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, Dinas kelautan dan perikanan mempunyai berbagai fungsi:

- a. Penyusunan program dan pengendalian di bidang kelautan dan perikanan.
- b. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang kelautan dan perikanan.
- c. Pelaksanaan, pengembangan, pengolahan dan pemasaran kelautan dan perikanan, wilayah pesisir
- d. Pengujian dan pengawasan mutu perikanan.
- e. Pemberian fasilitas penyelenggaraan bidang kelautan dan perikanan Kabupaten/Kota.
- f. Pelaksanaan pelayanan umum sesuai kewenangannya.

- g. Penyelenggaraan kegiatan kelautan dan perikanan lintas kabupaten/kota.
- h. Perlindungan, pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan, adat istiadat dan tradisi luhur bidang kelautan dan perikanan.
- i. Pemberdayaan sumberdaya dan mitra kerja di bidang kelautan dan perikanan.
- j. Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan.
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Dalam rangka efektivitas dan efisiensi, struktur organisasi yang ada pada eselon tiga terdiri dari: Sekretariat, Bidang Perikanan, Bidang Kelautan dan Pesisir, Bidang Bina Usaha, UPT Balai Pengembangan Teknologi Perikanan Budidaya (BPTPB) dan Pelabuhan Perikanan Pantai (PPP) Sadeng.

2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Dinas Kelautan dan Perikanan yaitu:

Visi Dinas Kelautan dan Perikanan:

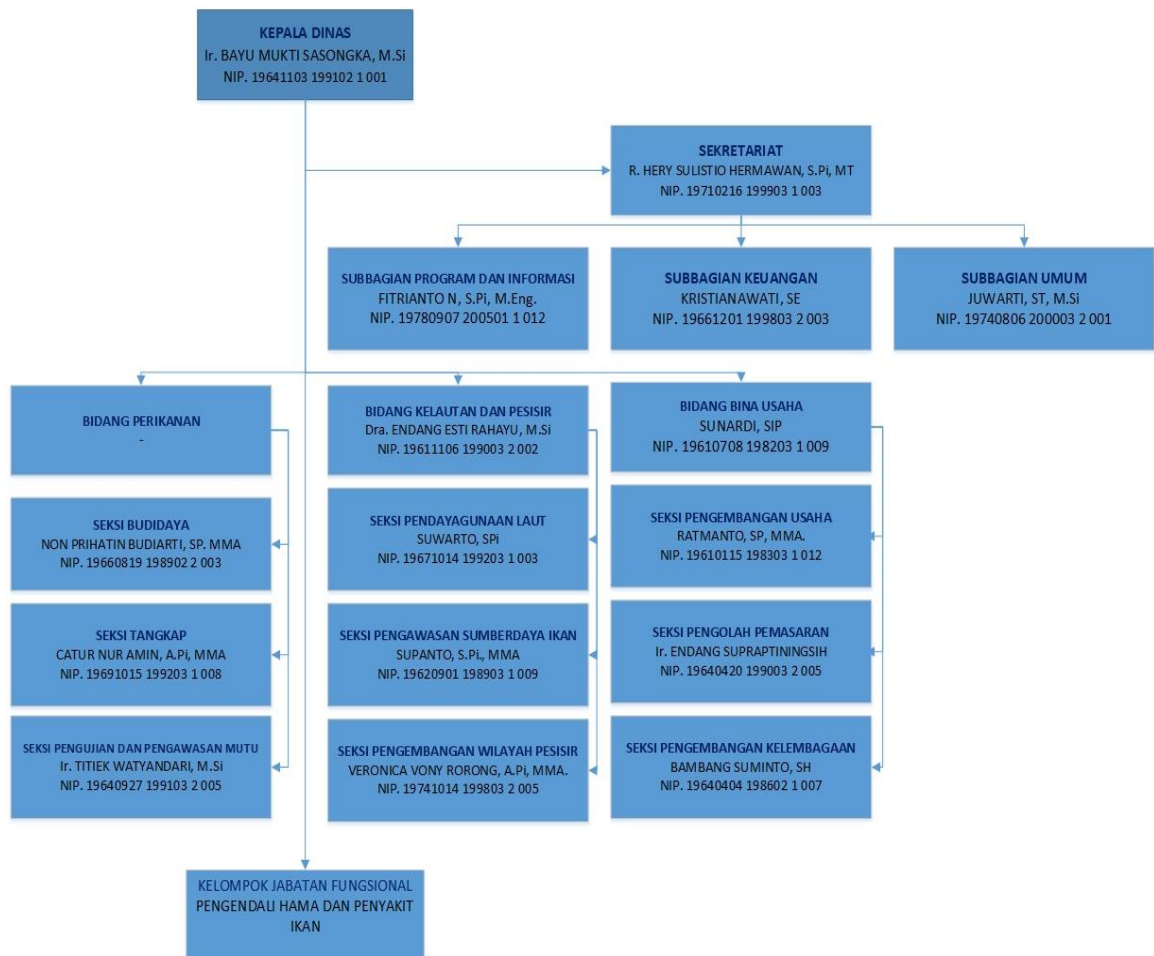
Terwujudnya kelautan dan perikanan yang berdaya saing, berkelanjutan.

Misi Dinas Kelautan dan Perikanan:

- a. Meningkatkan Kemandirian dan Kesejahteraan Masyarakat Kelautan dan Perikanan.

- b. Meningkatkan dan Memelihara Daya Dukung dan Kualitas Lingkungan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur organisasi

4. Lokasi

Lokasi Dinas Kelautan Dan Perikanan di Jalan Sagan No. III/4, Terban, Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Hasil Penyebaran

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 19 November 2018 sampai 29 November 2018. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan dengan mendatangi Bidang Umum Dinas Kelautan dan Perikanan yang kemudian membantu untuk menyebarkan ke semua unit kerja masing-masing bidang. Jumlah kuesioner yang tersebar sebanyak 60 kuesioner. Pada saat pengambilan, peneliti hanya mendapatkan kuesioner sebanyak 50 kuesioner dan ada 15 kuesioner yang tidak di isi dan tidak kembali sehingga tidak bisa untuk di olah, sehingga kuesioner yang digunakan dan dapat diolah sebanyak 45 kuesioner.

Tabel 4.1
Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner dibagikan	60
Kuesioner kembali	50
Kuesioner yang digunakan	45

Sumber: lampiran 16 penyebarab dan pengambilan kuesioner

6. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan yang berlatar belakang dari berbagai jenis baik dari kelamin, usia, dan lama kerja. Berikut data lengkap responden:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PRESENTASE
JENIS KELAMIN		
LAKI - LAKI	21	47%
PEREMPUAN	24	53%
JUMLAH	45	100%
USIA		
<30	1	2%
31 - 40	3	7%
41 - 50	14	31%
>50	27	60%
JUMLAH	45	100%
LAMA BEKERJA		
10 - 15 Tahun	13	29%
15 - 20 Tahun	3	7%
20 - 30 Tahun	20	44%
> 30 Tahun	9	20%
JUMLAH	45	100%

Sumber: lampiran 1 deskriptif statistik responden

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden perempuan dengan jumlah 24 orang dengan presentase 53%. Pada kriteria umur mayoritas responden berusia di atas 50 tahun dengan presentase 60%. Dan untuk kategori lama bekerja mayoritas responden bekerja 20 – 30 tahun dengan presentase 44%.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak nya suatu kuesioner. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid atau tidak nya suatu data jika nilai signifikansi $<0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan

dikatakan valid. Jika nilai signifikansi $>0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai/karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan DIY. Kuesioner yang telah dibagikan kemudian dititipkan dalam waktu kurang lebih 11 hari untuk mendapatkan data responden, kemudian data akan diambil setelah masa yang ditentukan. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,679	0,000	Valid
2	0,710	0,000	Valid
3	0,726	0,000	Valid
4	0,602	0,000	Valid
5	0,585	0,000	Valid
6	0,724	0,000	Valid
7	0,524	0,000	Valid
8	0,653	0,000	Valid
9	0,427	0,000	Valid
10	0,721	0,000	Valid
11	0,679	0,000	Valid

Sumber: lampiran 2 uji validitas kinerja

Tabel 4.3 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel Kinerja $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Kinerja adalah valid. Jadi seluruh butir pertanyaan variabel kinerja dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

b. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas 1 Kuesioner Kepemimpinan Transformasional

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,267	0,076	Invalid
2	0,303	0,043	Invalid
3	0,573	0,000	Valid
4	0,577	0,000	Valid
5	0,640	0,000	Valid
6	0,626	0,000	Valid
7	0,562	0,000	Valid
8	0,516	0,000	Valid
9	0,543	0,000	Valid
10	0,557	0,000	Valid
11	0,635	0,000	Valid
12	0,537	0,000	Valid
13	0,467	0,001	Valid
14	0,495	0,001	Valid
15	0,582	0,000	Valid
16	0,597	0,000	Valid
17	0,419	0,004	Valid
18	0,475	0,001	Valid
19	0,280	0,062	Invalid
20	0,316	0,035	Invalid

Sumber: lampiran 3 uji validitas kepemimpinan transformasional 1

Hasil uji validitas tahap pertama menunjukkan kuesioner variabel kepemimpinan transformasional memiliki 4 butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 1, 2, 19, dan 20. Maka dilakukan uji validitas tahap kedua dengan tidak memasukkan pernyataan yang tidak valid. Melalui uji validitas tahap kedua dapat disimpulkan bahwa pernyataan semua valid yang sebelumnya terdapat 4 butir pernyataan yang tidak valid dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas 2 Kuesioner Kepemimpinan Transformatif

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
3	0,605	0,000	Valid
4	0,515	0,000	Valid
5	0,647	0,000	Valid
6	0,591	0,000	Valid
7	0,560	0,000	Valid
8	0,607	0,000	Valid
9	0,495	0,001	Valid
10	0,530	0,000	Valid
11	0,690	0,000	Valid
12	0,541	0,000	Valid
13	0,541	0,000	Valid
14	0,498	0,000	Valid
15	0,612	0,000	Valid
16	0,643	0,000	Valid
17	0,382	0,010	Valid
18	0,534	0,000	Valid

Sumber: lampiran 4 uji validitas kepemimpinan transformasional 2

Setelah dilakukan uji validitas tahap kedua menunjukkan bahwa semua pernyataan valid, item pernyataan yang sebelumnya tidak valid tidak dipakai Sehingga seluruh butir pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

c. Variabel *Self Efficacy*

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Self Efficacy*

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,428	0,003	Valid
2	0,655	0,000	Valid
3	0,641	0,000	Valid
4	0,575	0,000	Valid
5	0,725	0,000	Valid
6	0,631	0,000	Valid
7	0,400	0,007	Valid
8	0,568	0,000	Valid
9	0,617	0,000	Valid
10	0,428	0,003	Valid

Sumber: lampiran 5 uji validitas *self efficacy*

Tabel 4.6 menunjukkan hasil nilai yang signifikan pada setiap butir pertanyaan variabel *self efficacy* $< 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel *self efficacy* adalah valid. Sehingga seluruh butir pertanyaan variabel *self efficacy* dapat diolah kembali atau dapat digunakan kembali sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Sekaran, 2000 dalam Rahmawati, Fajarwati, dan Fauziyah, 2014).

Berikut hasil Uji Reliabilitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,854	0,6	Reliabel
Kinerja	0,853	0,6	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,764	0,6	Reliabel

Sumber: lampiran 6 uji reliabilitas

Hasil uji dari pengujian reliabilitas pada tabel 4.7 menyatakan bahwa nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,854; Kinerja sebesar 0,853 dan *Self efficacy* sebesar 0,764. Dari masing-masing nilai *cronbach's Alpha* pada variabel Kepemimpinan transformasional, kinerja dan *Self efficacy* menunjukkan lebih besar 0,6. Jadi dapat disimpulkan seluruh instrumen yang digunakan dalam variabel adalah reliabel atau handal, yang artinya ketiga instrumen kepemimpinan transformasional,

kinerja, dan *self efficacy* memenuhi syarat di mana nilai *cronbach's Alpha* > 0,6.

C. ANALISIS DESKRIPTIF STATISTIK VARIABEL

Analisis deskriptif statistik bertujuan menjelaskan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok dengan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya (Ghozali, 2011) dari kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan kinerja. Pengukurannya menggunakan pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.8
Tabel Interval Diskriptif Statistik

Interval	Interpretasi
1,00 - 1,79	Sangat rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

sumber: lampiran 12 nilai kelas interval analisis deskriptif

Hasil dari statistik deskriptif melalui penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai maksimal dan minimal dari variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat melalui tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Statistik deskriptif kepemimpinan transformasional

N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
45	3	5	3,84	0,638
45	3	5	3,82	0,650
45	3	5	4,07	0,495
45	3	5	3,93	0,495
45	3	5	3,84	0,601
45	3	5	3,84	0,562
45	3	5	3,91	0,514
45	3	5	3,87	0,505
45	3	5	3,89	0,573
45	3	5	3,78	0,560
45	3	5	3,84	0,673
45	3	5	3,78	0,599
45	3	5	3,82	0,576
45	3	5	3,67	0,564
45	2	5	3,76	0,529
45	3	5	3,80	0,505
			3,84	

Sumber: lampiran 14 deskriptif statistik kepemimpinan transformasional

Melalui tabel 4.9 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepemimpinan transformasional. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan rata-rata sebesar 3,84 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan kepemimpinan transformasional masuk dalam katagori tinggi. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dapat dilihat bahwa seorang pemimpin yang transformasional memiliki cara untuk bisa memberikan motivasi atau dorongan kepada keryawannya.

Tabel 4.10
Statistik deskriptif kinerja

N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
45	3	5	3,91	0,633
45	3	5	3,98	0,621
45	2	5	3,78	0,704
45	3	5	4,02	0,621
45	3	5	3,78	0,670
45	2	5	3,71	0,661
45	2	5	3,76	0,570
45	2	5	3,89	0,532
45	3	5	3,89	0,573
45	3	5	3,91	0,514
45	3	5	4,04	0,475
			3,88	

Sumber: lampiran 13 deskriptif statistik kinerja

Melalui tabel 4.10 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kinerja. Variabel kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 3,88 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan kinerja masuk dalam katagori tinggi. kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa bawahan dalam bekerja memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, dan ditambah dengan pengaruh yang diberikan oleh atasan mereka atau pemimpin yang menunjukkan sikap pekerja keras, dan disiplin hal tersebut akan menambah semangat karyawan lebih besar dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai bisa lebih baik.

Tabel 4.11
 Statistik deskriptif *Self efficacy*

N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
45	3	5	3,82	0,576
45	3	5	3,84	0,601
45	3	5	3,67	0,603
45	3	5	3,78	0,560
45	3	5	3,76	0,609
45	3	5	3,80	0,548
45	3	5	3,73	0,495
45	3	5	3,64	0,529
45	3	5	3,71	0,626
45	3	5	3,73	0,688
			3,75	

Sumber: lampiran 15 deskriptif statistic *Self efficacy*

Melalui tabel 4.11 dapat diketahui statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *self efficacy*. Variabel *self efficacy* menunjukkan rata-rata sebesar 3,75 dengan skor minimum 3 dan maksimum di angka 5, hal tersebut menunjukkan *self efficacy* yang dimiliki karyawan pada Dinas kelautan dan perikanan termasuk dalam katagori tinggi. *Self efficacy* karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik, hal itu dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap pekerjaan. Di mana bawahan memiliki percaya diri yang baik maka akan mendorong diri untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik, karyawan akan merasa bahwa dia mampu sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik.

D. UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA

Penelitian ini memiliki 2 hipotesis, yaitu dengan melakukan uji regresi linear dan uji interaksi. Uji regresi linear untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (independen) terhadap kinerja (karyawan) atau hipotesis pertama (H1). Uji interaksi (MRA) untuk mengetahui apakah variabel *self efficacy* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara variabel kepemimpinan transformasional (independen) terhadap variabel kinerja (dependen) atau hipotesis kedua (H2).

Pembuktian terhadap dua hipotesis tersebut dapat dilakukan setelah melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik pada penelitian yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

(Hipotesis 1)

Pengujian uji asumsi klasik pada penelitian ini merupakan syarat dari uji regresi, sehingga uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini ada tiga yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan sebelum melakukan uji regresi linear, maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian yaitu uji

normalitas, uji heterokosdastisitas, uji multikolinieritas. Dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan kolmogrov smirnov. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengamatan terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

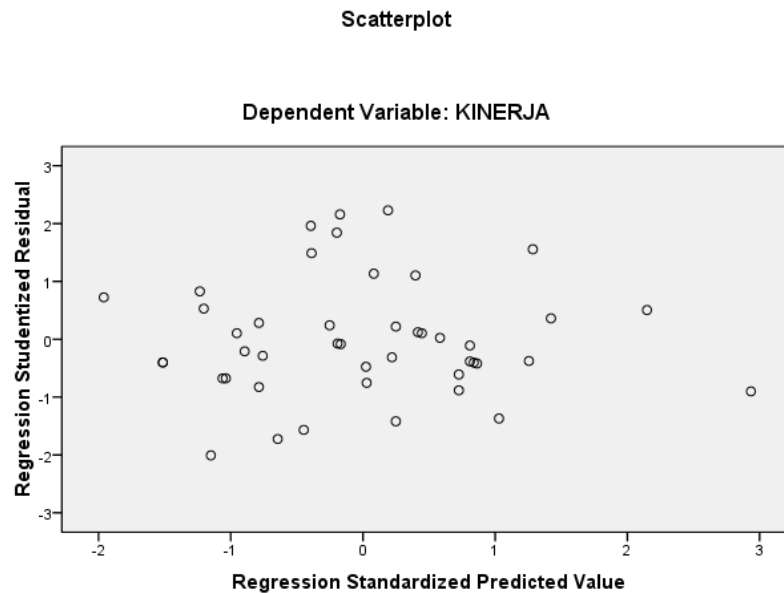
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,675	> 0,05	Normal

Sumber: lampiran 7 uji normalitas

Tabel 4.12 menyatakan nilai signifikan uji *kolmogrov- Smirnov test* adalah 0,675 , di mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan residual variabel berdistribusi normal. Artinya model regresi, variabel kepemimpinan transformasional (independen), dan variabel kinerja (dependen) berdistribusi normal karena telah memenuhi syarat nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

2. Uji Heterokosdastisitas

Pengujian uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamat satu kepengamat lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.2 Grafik *Scatterplot*

Sumber: lampiran 8 uji heteroskedastisitas

Melalui gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak, baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa titik-titik yang menyebar pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan pada penelitian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi atau tidak diantara variabel bebas. Adapun model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel

bebas. Dikatan model regresi bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai dari *variance inflation factor (VIF)* < 10. Dan berikut hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Standar Tolerance</i>	VIF	Standar VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,677	> 0,1	1,476	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	0,677	> 0,1	1,476	< 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: lampiran 9 uji multikolinearitas

Tabel 4.13 uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* sebesar 0,677 > 0,1 dan untuk nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar 1,476 < 10. Jadi diketahui model regresi bebas multikolinearitas. Artinya variabel kepemimpinan transformasional (independen) yang ada pada model mempunyai hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi atau = 1).

E. HASIL UJI REGRESI

Setelah melakukan uji asumsi klasik, selanjutnya yaitu melakukan pengujian regresi linear sederhana untuk mengetahui variabel independen (Kepemimpinan Transformasional) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja).

Pada pengujian regresi linear sederhana ini akan dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R²) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Regresi Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	Nilai Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,513	3.922	0,000	Signifikan
F Hitung		15.382	0,000	
R Square	0,263			

Sumber: lampiran 10 uji regresi sederhana

1. Uji Regresi Parsial (uji T)

Dengan mempunyai nilai T Hitung sebesar 3.922 artinya hipotesis 1 memiliki pengaruh positif. Sedangkan nilai signifikansi nya yaitu 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh signifikan pada hipotesis pertama yaitu, Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel 4.14 juga, Uji regresi simultan atau uji F mempunyai nilai F hitung 15.382 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan ketentuan dari uji f adalah nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga kepemimpinan transformasional secara simultan dapat memprediksi perubahan kinerja.

1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14 menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ada pada angka R Square sebesar 0,263.

(Hipotesis 2)

Selanjutnya dilakukan uji regresi moderasi untuk mengetahui apakah variabel *self efficacy* mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Dengan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pada model regresi, variabel dependen dan variabel independen dengan variabel moderasi memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.15
Uji Normalitas 2

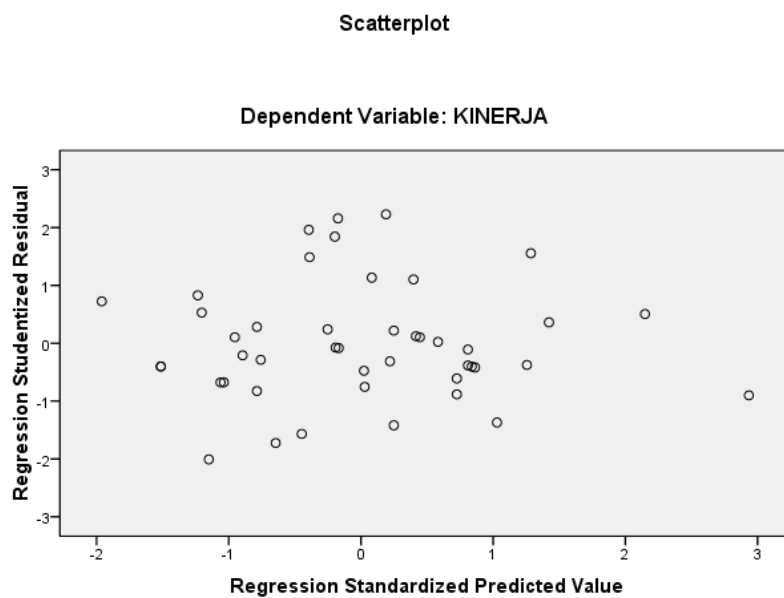
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,675	> 0,05	Normal

Sumber: lampiran 7

Melalui tabel 4.15 menyatakan bahwa nilai signifikan uji *kolmogrov- Smirnov test* adalah 0,675 , di mana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa residual variabel berdistribusi normal. Artinya model regresi, variabel kepemimpinan transformasioanal (independen), dan variabel kinerja (dependen) dengan *self efficacy* sebagai variabel moderasi memiliki distribusi normal karena telah memenuhi syarat nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamat satu ke pengamat lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4.3 Grafik *Scatterplot*

Sumber: lampiran 8 uji heteroskedastisitas

Melalui gambar 4.3 uji asumsi klasik tahap 2 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak, baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya bahwa titik-titik

yang menyebar pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas .

3. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas pada penelitian untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi atau tidak antara variabel bebas. Dan model regresi yang baik tidak mengalami atau terjadi korelasi antara variabel bebas. Dikatan model regresi bebas multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai dari *variance inflation factor (VIF)* < 10 . Dan berikut hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.16
Uji multikolinearitas 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Standar Tolerance</i>	VIF	Standar VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,677	$> 0,1$	1,476	< 10
<i>Self Efficacy</i>	0,677	$> 0,1$	1,476	< 10

Sumber: lampiran 9 uji multikolinearitas

Melalui tabel 4.16 uji multikolinearitas tahap 2 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* sebesar $0,677 > 0,1$ dan untuk nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar $1,476 < 10$. Jadi dapat diketahui bahwa model regresi bebas multikolinearitas. Artinya variabel kepemimpinan transformasional yang ada pada model memiliki

hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna yaitu (koefisien korelasi tinggi atau = 1).

Setelah melakukan uji asumsi klasik tahap 2, kemudian melakukan uji regresi moderasi untuk membuktikan hipotesis kedua (H2) yaitu *self efficacy* memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Tabel 4.17
Uji regresi moderasi

Variabel	R square	Nilai sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,263	0,000	Positif Signifikan
<i>Self efficacy</i> sebagai variabel moderasi	0,348	0,000	Memoderasi

Sumber: lampiran 11 uji regresi moderasi

Melalui tabel 4.17 uji regresi moderasi dan tabel 4.14 uji parsial (uji t) yang sebelumnya menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. setelah melakukan uji regresi moderasi, nilai *R square* sebelumnya sebesar 0,263 kemudian nilai *R square* variabel moderasi *self efficacy* yaitu sebesar 0,348. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan variabel *self efficacy* dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan memperkuat pengaruh positifnya.

F. Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan.

Hipotesis pertama pada penelitian ini mendapatkan nilai signifikan 0,000 di mana nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan untuk koefisien regresi sebesar 0,513 nilai tersebut mengartikan bahwa koefisien regresi positif. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja diterima.

Hipotesis pertama menduga bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa adanya pengaruh antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan analisa peneliti yaitu memmberikan pengaruh yang positif terhadap karyawannya.

Salah satunya yaitu, berhasil mempengaruhi bawahan dengan perilaku disiplin sehingga para karyawan termotivasi dengan jam berangkat ke kantor lebih awal dan lebih sedikit karyawan yang terlambat, menjadi role model dan menjadi inspirator untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang berbeda, sehingga karyawan lebih efektif dalam jam bekerjanya, menghargai kreatifitas karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan nyaman, bersungguh sungguh dan loyal maka bisa dikatakan bahwa kinerjanya meningkat. Hasil temuan tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun Fitri

Astuti (2015) yang mengungkapkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan

Hipotesis kedua pada penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memoderasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan atau hipotesis kedua diterima.

Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,348 nilai tersebut lebih besar dari nilai koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,263. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua menduga bahwa *self efficacy* memoderasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memoderasi dengan menguatkan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang diteliti oleh peneliti, ketika pemimpin mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka bawahannya atau

karaywannya pun akan termotivasi untuk disiplin juga seperti pemimpinnya, contoh yang ada seperti jam masuk kantor dimana karyawan yang terlambat lebih sedikit. Kemudian pemimpin mendelegasikan tugas kepada bawahannya atau karyawan artinya pemimpin percaya bahwa karyawannya mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya ketika karyawan tersebut memiliki tingkat *self efficacy* atau kepercayaan diri yang tinggi bahwa dia mampu menyelesaikan pekerjaannya atau tuugasnya tersebut maka kinerja dari karyawan tersebut bisa meningkat dan terlihat bagus di mata pemimpinnya. Berbeda ketika karyawan tersebut tidak mempunyai self efficacy yang tinggi maka kinerjanya tidak meningkat.