

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan desain kolerasional. Yaitu menjelaskan kolerasi antara motivasi dan *Trust* (kepercayaan) terhadap kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan penekanan terhadap pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik.

Penelitian korelasional menunjukkan indeks korelasi yang tepat untuk menjelaskan kualitas hubungan antar variabel. Misalnya: “Apakah semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika?”. Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan. Variabel bebas (independent) yaitu motivasi kerja (X_1) dan *Trust* (Kepercayaan) (X_2). Sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut pendapat Mulyatiningsih (2011:19), “Populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian”. Sebaran anggota populasi sebagaimana tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. jumlah pegawai berdasarkan status :

No	Jabatan	Jumlah
1	ASN	23
2	Tenaga Kontrak	42
Jumlah		65

Sumber: Absen Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro

2. Sampel

Untuk mengambil besarnya sampel penelitian penulis mengacu pada pendapat Arikunto (2015:95) yang menyatakan:

Sebagai ancer-ancer, jika peneliti memiliki beberapa ratus subjek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 25 – 30% dari jumlah tersebut. Jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 – 150 orang, dan dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.

Bertitik tolak dari kutipan di atas, karena dalam penelitian ini jumlah pupulasinya kurang dari 100, maka penulis akan mengambil seluruh pupulasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 65 orang untuk dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Table 5. jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	3
3	Eselon IV	10
4	Staf	51
Jumlah		65

Sumber: Hasil survai tanggal 10 Januarii 2022

3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel, sebutan dari suatu sampel biasanya mengikuti teknik dari pada sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sampel total. Sugiyono (2011:62) menjelaskan: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, di mana semua populasi dijadikan sampel".

Populasi yang ada dalam penelitian ini jumlah kecil yaitu hanya 66 orang berikut peneliti, maka 65 populasi digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik sampling jenuh, yaitu meneliti seluruh populasi.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel dikelompokkan menjadi 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Independen

Sugiyono (2011:61) menjelaskan bahwa: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berkaitan dengan penelitian ini, maka variabel-variabel diteliti sebagai berikut:

1. Variabel independen
 - a. Motivasi kerja (X_1)
 - b. *Trust* (X_2)
2. Variabel Dependen
Kinerja Pegawai (Y)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut (Kerlinger dalam Sugiyono, 2011).

Tabel 6 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Skala
Motivasi kerja (X_1)	Motivasi merupakan reaksi berantai yang dimulai dari adanya kebutuhan fisik, kemudian timbul kebutuhan lain yang hendak dicapai dan setelah kebutuhan itu tercapai, akan berusaha mencapai tujuan yang berakhir pada pemuasan.	Likert
<i>Trust</i> (X_1)	<i>Trust</i> atau kepercayaan adalah keyakinan bahwa seorang pegawai akan bersikap jujur dan tunduk pada komitmen, para pemimpin berkeyakinan bahwa tindakan organisasi akan memberi manfaat bagi pegawai.	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab nya.	Likert

D. Instrumen Penelitian

1. Bentuk Instrumen Penelitian

Bentuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari

subyek yang diteliti melalui kuesioner/angket dan dokumentasi. Bentuk pengumpulan data menggunakan angket, yaitu untuk mengumpulkan data variabel X yaitu motivasi kerja, *Trust* dan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Berikut ini kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, yaitu:

Tabel 7. Kisi-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Motivasi kerja (X_1) bahwa motivasi merupakan reaksi berantai yang dimulai dari adanya kebutuhan fisik, kemudian timbul kebutuhan lain yang hendak dicapai dan setelah kebutuhan itu tercapai, akan berusaha mencapai tujuan yang berakhir pada pemuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Aktualisasi diri 	<p>1,2,3,4 5,6,7,8 9,11,10,12 13,14,15,16 17,18,19,20</p>
2	<i>Trust</i> (X_2) <i>Trust</i> atau kepercayaan adalah keyakinan bahwa seorang pegawai akan bersikap jujur dan tunduk pada komitmen, para pemimpin berkeyakinan bahwa tindakan organisasi akan memberi manfaat bagi pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Pemberian tugas 3. Integritas 4. Kredibilitas 	<p>1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20</p>
3	Kinerja Pegawai (Y) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan (<i>goals</i>) 2. Standar (<i>standar</i>) 3. Umpan Balik (<i>feedback</i>) 4. Alat atau sarana (<i>tool</i>) 5. Kompetensi (<i>competence</i>) 	<p>1,2 3,4,5 6,7,8 9,10,11 12,13,14</p>

dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab nya	6. Motif (<i>motive</i>)	15,16,17
	7. Peluang (<i>opportunity</i>)	18,19,20

3. Penetapan Alternatif dan Skor

Penyusunan instrumen menggunakan model *multiple choise* (pilihan ganda) dengan menggunakan angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu daftar pertanyaan di mana responden tidak diberikan kesempatan untuk membuat jawaban sendiri, akan tetapi jawaban telah disediakan dalam bentuk alternatif jawaban. Dengan demikian responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar.

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala ordinal dengan metode rating yang dijumlahkan. Setiap kuesioner memiliki lima jawaban dengan nilai skor yang berbeda untuk setiap pertanyaan dengan alternatif jawabannya. Alternatif yang digunakan untuk mengungkap data menggunakan skala likert dengan dengan pilihan ganda Selalu (Sl), Sering (Sr), Kadang-kadang (KK), Pernah (Pr) dan Tidak Pernah (TP). Alternatif ini digunakan karena variabel yang diukur semuanya mengukur perilaku bukan mengukur sikap dan atau pengetahuan.

4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas Alat ukur

Suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila instrument yang dipakai dapat mengukur apa yang hendak diukur. Setelah alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data maka perlu dilakukan uji validitas terlebih dahulu. Uji validitas dilaksanakan terhadap sampel sebanyak 10 orang dari kampung lain. Setelah itu dilakukan analisis untuk mengetahui apakah item setiap angket tersebut valid atau tidak valid. Dari hasil analisis item dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari pada r tabel.

Dalam penelitian ini akan digunakan konsep validitas logis, yaitu suatu konsep yang digunakan untuk mengetahui validitas alat ukur dengan jalan menyesuaikan secara logis item angket dengan definisi operasional variabel. Untuk mengetahui tingkat validitas angket, nantinya akan dibuat kisi-kisi

penyesuaian antara aspek variabel dengan definisi operasional variabel yang telah dirumuskan.

Selanjutnya hasil yang diperoleh dari uji coba alat ukur dianalisis dengan menggunakan rumus Product Moment Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien tiap butir

ΣX = Jumlah skor item X

ΣY = Jumlah skor item Y

ΣXY = Jumlah skor item X dan Y

N = Jumlah responden

Hasil t_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan harga t_{tabel} dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 serta derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Langkah selanjutnya membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item tersebut valid.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Selanjutnya alat ukur tersebut dilakukan uji reliabilitas, jika setelah diuji beberapakali memperoleh hasil yang relatif sama, maka hasilnya dinamakan konstan, maksudnya memiliki hasil hitung yang ajeg tidak berubah-ubah.

Reliabilitas alat ukur yaitu ketepatan dan ketetapan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau peristiwa. Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas alat ukur akan dipergunakan teknik belah dua (*split half*), yaitu teknik di mana untuk mengetahui reliabilitas angket harus dilakukan uji coba angket terhadap responden yang bukan sampel penelitian. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dilakukan uji reliabilitas dengan langkah:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

σ_i^2 = varians skor tiap item

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor tiap item

n = jumlah sampel

Langkah selanjutnya adalah menjumlahkan varians tiap varians tiap item (σ_i^2) menjadi jumlah varians tiap item ($\sum \sigma_i^2$).

Untuk mencari varians total, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Dimana;

σ_i^2 = varians skor total

Y = jumlah kuadrat skor total

n = jumlah sample

Untuk mengetahui koefisien dari keseluruhan item angket, diadakan penghitungan kembali dengan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan atau jumlah soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_i^2 = varians total

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian sangat diperlukan suatu metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian. Baik buruknya suatu hasil penelitian tergantung pada metode pengumpulan datanya, sebagaimana diketahui bahwa data yang dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis dari keterkaitan tujuan penelitian terletak pada ketepatan penggunaan metode penelitian. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data terdiri dari metode pokok yaitu angket yang setelah diujicobakan dan metode bantu yaitu wawancara dan/atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data pendukung dan belum terungkap metode utama.

1. Kuisisioner/Angket

Teknik ini menggunakan daftar pertanyaan tentang suatu hal untuk memperoleh jawaban dari sampel penelitian. Adapun teknik ini dipergunakan sebagai teknik pokok dalam pengumpulan data penelitian. Angket dalam penelitian ini akan digunakan untuk memperoleh data tentang disiplin kerja dan motivasi kerja. Setelah data terkumpul dikelompokkan menurut jenis datanya. Selanjutnya dianalisis dengan analisis statistik inferensial sebagaimana akan dijelaskan pada teknik analisis data dalam rangka pengujian hipotesis yang telah diajukan.

2. Wawancara

Metode wawancara sebagai metode bantu yang digunakan untuk menjelaskan cara pengisian angket dan untuk memperoleh data tentang keadaan motivasi kerja, *Trust* dan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

3. Observasi

Metode observasi digunakan untuk mengadakan pencatatan dan pengamatan secara langsung mengenai data yang didokumentasikan. Metode observasi sebagai metode bantu untuk mengumpulkan data seperti sejarah kampung, keadaan kampung dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif. Data yang dianalisis berupa angka yang ditetapkan dalam skor hasil jawaban koresponden dari angket yang berisi butir-butir item. Setiap butir item memiliki skor antara 1 – 5. Selanjutnya total skor setiap angket yang akan dianalisis selanjutnya.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak akan

diuji dengan rumus Chi Kuadrat $\chi^2_{hit} = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$

Dimana:

χ^2_{hit} = Chi kuadrat hitung

k = Kelompok

O_i = Frekuensi pengamatan

E_i = Frekuensi harapan

$i=1$ = nilai konstan

b. Uji Homogenitas

Rumus hipotesis:

Ho: $\sigma_1^2 \leq \sigma_2^2$ (kedua populasi mempunyai varian yang sama)

Hi: $\sigma_1^2 > \sigma_2^2$ (kedua populasi mempunyai varian yang tidak sama)

Rumus statistik:

$$F_{hit} = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

$$F_{hit} = \frac{S_2^2}{S_1^2}$$

Kriteria uji: Tolak Ho jika $F_{hit} > F_{\frac{1}{2}\alpha} (V1-V2)$

2. Analisis Persentase

Analisis persentase yang secara operasional menggunakan teknik frekwensi distribusi relatif ini digunakan untuk menganalisis data dalam tabel distribusi frekwensi, mengenai data yang telah dikumpulkan dan ditabulasikan dengan jalan membaca dan memberikan uraian atas data yang ditampilkan melalui persentase tabel. Analisis ini mendeskripsikan data setiap variabel (antara motivasi kerja dan Trus terhadap kinerja pegawai).

3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan rumus:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2}r_{12}}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

Kriteria uji: Tolak Ho jika $r_{hit} \geq r_{(t-\frac{1}{2}\alpha; n-k-1)}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

- b. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh Trus (Kepercayaan) terhadap kinerja pegawai digunakan rumus:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1}r_{12}}{\sqrt{(1-r_{y1}^2)(1-r_{12}^2)}}$$

Dimana:

$r_{y1.2}$ = koefisien antara Y dan X_1 , jika X_2 tetap

$r_{y2.1}$ = koefisien antara Y dan X_2 , jika X_1 tetap

$r_{1.2}$ = koefisien sederhana antara X_1 dan X_2

r_{y1} = koefisien sederhana antara Y dan X_1

r_{y2} = koefisien sederhana antara Y dan X_2

$r_{y1.2} \cdot r_{y1} \cdot r_{y2}$ dicari dengan rumus:

Analisis Regresi Linear Berganda

$$\bar{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan:

\bar{Y} = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Parsial

et = Variabel error (*error term*)

X_1 = Variabel Penjelas (motivasi kerja)

X_2 = Variabel Penjelas (Trus)

Y = Variabel Penjelas (kinerja pegawai) (Ridwan, 2008:220)

c. Untuk menentukan berapa kuatnya pengaruh antara motivasi kerja dan Trus (kepercayaan) terhadap kinerja pegawai digunakan rumus hipotesis:

Ho : 0 = 0 (koefisien multipel tidak berarti)

Hi : 0 \neq 0 (koefisien multipel cukup berarti)

Rumus Statistik:

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Kriteria uji: Tolak Ho jika $F_{hit} \geq F_{(1-\alpha)(k,n-k-1)}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Selanjutnya nilai kontribusi dapat ditafsirkan sebagai berikut:

0% – 30% kontribusi lemah

31% - 70% kontribusi sedang

71% - 0,90% kontribusi kuat

91% - 100% kontribusi sangat kuat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum

Berbicara tentang sejarah terbentuknya Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro tidak dapat dilepaskan dari sejarah lahirnya Kota Metro. Awal mulalahirnya Kota Metro dimulai dengan dibangunnya sebuah induk desa baru yang diberinama Trimurjo. Pembangunan tersebut dimaksudkan untuk menampung sebagian dari kolonis yang didatangkan oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1934 dan 1935, serta untuk menampung kolonis-kolonis yang akan didatangkan berikutnya.

Pada zaman pelaksanaan kolonisasi selain Metro, juga terbentuk onderdistrik yaitu Pekalongan, Batanghari, Sekampung, dan Trimurjo. Kelima onderdistrik ini mendapat rencana pengairan teknis yang bersumber dari Way sekampung yang pelaksanaannya dilaksanakan oleh para kolonisasi-kolonisasi yang sudah bermukim di onderdistrik yang biasa disebut bedeng-bedeng dimulai dari Bedeng 1 bertempat di Trimurjo dan Bedeng 67 di Sekampung, yang kemudian nama bedeng tersebut diberinama, contohnya Bedeng 21, Yosodadi.

Berdasarkan keputusan rapat Dewan Marga tanggal 17 Mei 1937 daerah kolonisasi ini diberikan kepada saudaranya yang menjadi koloni dengan melepaskannya dari hubungan marga. Dan pada hari Selasa tanggal 9 Juni 1937 nama desa Trimurjo diganti dengan nama Metro. Tanggal 9 Juni inilah yang menjadi dasar penetapan hari jadi Kota Metro, sebagaimana yang telah dituangkan dalam Perda Nomor 11 Tahun 2002 tentang Hari Jadi Kota Metro.

Kota Metro dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1999 yang peresmiannya dilakukan di Jakarta pada tanggal 27 April 1999. Struktur Organisasi Pemerintah Kota Metro pada mulanya dibentuk melalui Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2001 yang terdiri dari 9 Dinas Otonom Daerah, yaitu: 10 Bagian Sekretariat Daerah, 4 Badan dan 2 Kantor.

Dalam perkembangan berikutnya, dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, Pemerintah Daerah Kota Metro melakukan penataan organisasi Perangkat Daerah sebagaimana diatur dalam Perda Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Kemudian pada tahun 2008 lahirlah Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 07 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro (Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2008 Nomor 07, Tambahan Lembaran Daerah Kota Metro Nomor 107) dan pada Tahun 2010 dibuat Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 07 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Metro salah satunya adalah Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 12 Tahun 2010 kemudian kembali direvisi dengan Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 24 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Metro (Lembaran Daerah Kota Metro Tahun 2016 Nomor 24, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 24); dan disinilah lahir Dinas Komunikasi dan Informatika, Tipe C, menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Komunikasi, Informatika, persandian, dan statistik.

Dinas Komunikasi dan Informatika tipe C dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Metro menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang Komunikasi dan Informatika
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Komunikasi dan Informatika
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Komunikasi dan Informasi, Bidang Informatika serta penyelenggaraan Kesekretariatan Dinas
4. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan Unit Pelaksana Teknis (UPT)
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

B. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data tentang Motivasi Kerja

Untuk mendapatkan data tentang motivasi kerja, maka penulis mendatangi lokasi penelitian yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro pada tanggal 17 Februari 2022. Adapun penyajian data tentang motivasi kerja yang diperoleh dari angket hasil penelitian yang telah diberi skor, dapat dilihat pada lampiran.

Setelah jawaban angket diberi skor, selanjutnya data tersebut diklasifikasikan menjadi data berinterval dengan terlebih dahulu mencari intervalnya sebagai berikut:

$$i = \frac{NT - NR}{K}$$

$$i = \frac{74 - 63}{5}$$

$$i = \frac{11}{5}$$

$i = 2,2 = 2$ (hasil pembulatan)

Setelah diketahui intervalnya = 2, selanjutnya dapat diklasifikasikan data tentang motivasi kerja sebagaimana tertuang dalam tabel klasifikasi data di bawah ini.

Tabel 8. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Motivasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	72 – 74	Sangat baik	2	3,08
2	69 – 71	Baik	15	23,07
3	66 – 68	Cukup baik	25	38,46
4	63 – 65	Tidak baik	18	27,69
5	60 – 62	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			65	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Dari 65 pegawai yang menjawab sangat baik sejumlah 2 orang atau mencapai 3,08%, yang baik sejumlah 15 orang atau mencapai 23,07%, yang menjawab cukup baik sejumlah 25 orang atau mencapai 38,46%, yang menjawab tidak baik sejumlah 18 orang atau mencapai 27,69% dan yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro cukup baik.

2. Penyajian Data tentang Trus (Kepercayaan)

Untuk mendapatkan data tentang Trus (Kepercayaan), maka penulis mendatangi lokasi penelitian yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro pada tanggal 17 Februari 2022. Adapun penyajian data tentang Trus

(Kepercayaan) yang diperoleh dari angket hasil penelitian yang telah diberi skor, dapat dilihat pada lampiran.

Setelah jawaban angket diberi skor, selanjutnya data tersebut diklasifikasikan menjadi data berinterval dengan terlebih dahulu mencari intervalnya sebagai berikut:

$$i = \frac{NT - NR}{K}$$

$$i = \frac{73 - 64}{5}$$

$$i = \frac{9}{5}$$

$$i = 1,8 = 2 \text{ (hasil pembulatan)}$$

Setelah diketahui intervalnya = 2, selanjutnya dapat diklasifikasikan data tentang Trus (Kepercayaan) sebagaimana tertuang dalam tabel klasifikasi data di bawah ini.

Tabel 9. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Trus (Kepercayaan) Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	71 – 73	Sangat baik	12	18,46
2	68 – 70	Baik	30	46,15
3	65 – 67	Cukup baik	19	29,23
4	62 – 64	Tidak baik	9	13,85
5	59 – 61	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			65	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui Trus (Kepercayaan) pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Dari 65 pegawai yang menjawab sangat baik sejumlah 12 orang atau mencapai 18,46%, yang menjawab baik sejumlah 30 orang atau mencapai 46,15%, yang menjawab cukup baik sejumlah 19 orang atau mencapai 29,23%, yang menjawab tidak baik sejumlah 9 orang atau mencapai 13,85% dan yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Trus (Kepercayaan) pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro dalam kategori baik.

3. Penyajian Data tentang Kinerja Pegawai

Untuk mendapatkan data tentang kinerja pegawai, maka penulis mendatangi lokasi penelitian yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro pada tanggal 17 Februari 2022. Adapun penyajian data tentang kinerja pegawai yang diperoleh dari angket hasil penelitian yang telah diberi skor, dapat dilihat pada lampiran.

Setelah jawaban angket diberi skor, selanjutnya data tersebut diklasifikasikan menjadi data berinterval dengan terlebih dahulu mencari intervalnya sebagai berikut:

$$i = \frac{NT - NR}{K}$$

$$i = \frac{70 - 62}{5}$$

$$i = \frac{8}{5}$$

$$i = 1,6 = 2 \text{ (hasil pembulatan)}$$

Setelah diketahui intervalnya = 2, selanjutnya dapat diklasifikasikan data tentang kinerja pegawai sebagaimana tertuang dalam tabel klasifikasi data di bawah ini.

Tabel 10. Klasifikasi Data Skor Angket Tentang Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Persentase
1	68 – 70	Sangat baik	16	24,61
2	65 – 67	Baik	34	52,31
3	62 – 64	Cukup baik	15	23,08
4	59 – 61	Tidak baik	0	0
5	56 – 58	Sangat tidak baik	0	0
Jumlah			65	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Dari 65 pegawai yang menjawab sangat baik sejumlah 16 orang atau mencapai 24,61%, yang menjawab baik sejumlah 34 orang atau mencapai 52,31%, yang menjawab cukup baik sejumlah 15 orang atau mencapai 23,08%, yang menjawab tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0% dan yang menjawab sangat tidak baik sejumlah 0 (tidak ada) atau mencapai 0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro dalam kategori baik.

C. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Sebelum menerangkan hasil penelitian, terlebih dahulu alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkap data penelitian perlu dilakukan pengujian/*try out* terlebih dahulu dalam rangka untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen, maka diperoleh tingkat validitas sebagaimana dijelaskan pada tabel 10 tentang hasil uji validitas instrumen, sebagaimana pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	1	0,444	Valid
2	0,688	0,444	Valid
4	0,714	0,444	Valid
6	0,742	0,444	Valid
7	0,668	0,444	Valid
8	1,000	0,444	Valid
9	0,602	0,444	Valid
11	0,714	0,444	Valid
12	0,860	0,444	Valid
12	0,725	0,444	Valid
14	0,787	0,444	Valid
16	0,688	0,444	Valid
17	0,714	0,444	Valid
18	1,000	0,444	Valid
20	0,602	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan yang dibuat, ternyata 5 (lima) butir pertanyaan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk mengukur data penelitian selanjutnya, sehingga dalam penelitian yang dilakukan hanya menggunakan 15 (lima belas) butir pertanyaan.

Setelah dilakukan uji validitas terhadap butir pertanyaan tentang motivasi kerja, selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap butir pertanyaan Trus (Kepercayaan), sebagaimana tertuang dalam tabel 12 berikut.

Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Trus (Kepercayaan)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
2	1	0,444	Valid
3	0,896	0,444	Valid
4	0,855	0,444	Valid
6	0,818	0,444	Valid
7	0,787	0,444	Valid
8	0,780	0,444	Valid
9	0,896	0,444	Valid
11	0,780	0,444	Valid
12	0,901	0,444	Valid
13	0,793	0,444	Valid
14	0,550	0,444	Valid
15	0,470	0,444	Valid
17	0,896	0,444	Valid
18	0,787	0,444	Valid
20	0,780	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 12 di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan tentang Trus (Kepercayaan) yang dibuat dan telah di *try out*kan, hanya 5 (lima) butir pertanyaan tidak valid, sehingga dalam penelitian yang dilakukan hanya menggunakan 15 (lima belas) butir pertanyaan.

Selanjutnya setelah dilakukan uji validitas terhadap butir pertanyaan tentang Trus (Kepercayaan), selanjutnya dilakukan uji validitas terhadap butir pertanyaan kinerja pegawai, sebagaimana tertuang dalam tabel 13 berikut.

Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	1	0,444	Valid
2	0,534	0,444	Valid
4	0,501	0,444	Valid
5	0,612	0,444	Valid
7	0,741	0,444	Valid
8	0,650	0,444	Valid
10	0,570	0,444	Valid
11	0,607	0,444	Valid
13	0,737	0,444	Valid
14	0,520	0,444	Valid
15	0,470	0,444	Valid
16	0,723	0,444	Valid
18	0,896	0,444	Valid
19	0,784	0,444	Valid
20	0,787	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 13 di atas, maka dapat diketahui bahwa dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan tentang kinerja pegawai yang dibuat dan telah di *try out*kan, maka dapat diketahui bahwa dari 20 (dua puluh) butir pertanyaan, ternyata 5 (lima) butir pertanyaan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk mengukur data penelitian, sehingga dalam penelitian yang dilakukan hanya menggunakan 15 (lima belas) butir pertanyaan.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur dilakukan uji reliabilitas dengan langkah sebagai berikut:

1. Pengujian Reliabilitas tentang Kinerja Pegawai

Untuk mencari varians total kinerja pegawai digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{96831 - \frac{(1391)^2}{20}}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{96831 - 96744,05}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{86,95}{20}$$

$$\sigma_i^2 = 4,35$$

2. Pengujian Reliabilitas tentang Trus (Kepercayaan)

Untuk mencari varians total *Trust* (Kepercayaan), digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{91722 - \frac{(1354)^2}{20}}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{91722 - 91665,8}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{56,2}{20}$$

$$\sigma_i^2 = 2,81$$

3. Pengujian Reliabilitas tentang Kinerja Pegawai

Untuk mencari varians total kinerja pegawai, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{87607 - \frac{(1323)^2}{20}}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{87607 - 87516,45}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{90,55}{20}$$

$$\sigma_i^2 = 4,53$$

Langkah selanjutnya dalah menjumlahkan varians tiap varians tiap item (σ_i^2) menjadi jumlah varians tiap item ($\sum \sigma_i^2$) dimana $4,35 + 2,81 + 4,53 = 11,69$

Untuk mencari varians total, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{\sum XY}{n}}{n}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{87607 - \frac{6240610}{20}}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{87607 - 31230,5}{20}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{56376,5}{20}$$

$$\sigma_i^2 = 2818,825$$

Untuk mengetahui koefisien dari keseluruhan item angket, diadakan penghitungan kembali dengan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{45}{45-1} \right) \left(1 - \frac{11,69}{2818,825} \right)$$

$$r_{11} = 1,023(1 - 0,0041)$$

$$r_{11} = 1,023 \times 0,996$$

$$r_{11} = 1,018$$

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} , jika nilai $\text{Alpha} (r_{11}) > t_{\text{tabel}}$ maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya. Dimana $r_{11} = 1,018 > t_{\text{tabel}} = 0,306$, dengan kata lain instrument penelitian reliabel, dengan penafsiran indek korelasinya dalam kategori reliabilitas baik.

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis data dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Persyaratan analisis uji *Chi Square* meliputi: data berasal dari sampel dengan pasangan data X dan data Y diambil secara acak, setiap kelompok data harga prediktor X dan respons Y haruslah bersifat independent, untuk setiap kelompok harga X memiliki varians yang homogen, galat baku taksiran $(Y - \hat{Y})$ berdistribusi normal serta garis persamaan regresi berbentuk linier.

a. Uji Normalitas Varians Kelompok Data Kinerja Pegawai (Y) atas Motivasi Kerja (X₁)

Normalitas varians kelompok data variabel motivasi kerja atas variabel kinerja pegawai di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 16,000 sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (dk:65, \alpha = 0,05)$ sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel motivasi kerja atas variabel kinerja pegawai, berasal dari populasi yang homogen.

b. Uji Homogenitas Varians Kelompok Data Kinerja Pegawai (Y) atas Trus (Kepercayaan) (X_2)

Homogenitas varians kelompok data variabel Trus (Kepercayaan) atas variabel kinerja pegawai, di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 28,385 sedangkan X^2_{tabel} (dk:43, $\alpha = 0,05$) sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel Trus (Kepercayaan) atas variabel peningkatan kinerja pegawai, berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 14. Rangkuman Uji Homogenitas kelompok data variabel X_1 , X_2 dan Variabel Y dengan menggunakan Uji *Chi Square*.

No	Kelompok	X^2_{hitung}	$X^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	Variabel Y atas X_1	16,000	40,256	Homogen
2	Variabel Y atas X_2	28,385	40,256	Homogen
Syarat Homogen : $X^2_{hitung} < X^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$				

c. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk Persamaan Regresi $\hat{Y} = 5,700 + 7,500 X_1$

Hasil perhitungan normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) variabel motivasi kerja atas variabel kinerja pegawai diperoleh nilai t terbesar 0,779, sedangkan L_{tabel} ($n = 65$, $\alpha = 0,05$) sebesar 2,000. Persyaratan normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) adalah $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$. Mencermati perhitungan galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) dapat disimpulkan bahwa galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) variabel motivasi kerja pegawai atas variabel kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 15. Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel X_1 , X_2 dan Variabel Y dengan Menggunakan Uji Lilliefors.

No	Galat Baku Taksiran	Lo	$L_{tabel} (n = 65, \alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	$Y - \hat{Y}_1$	0,946	2,000	Normal
2	$Y - \hat{Y}_2$	0,938	2,000	Normal
Syarat Normal : $L_o < L_t$				

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis berarti mengarahkan hipotesis pada suatu bentuk penyelidikan empiris untuk menetapkan apakah hipotesis ini didukung atau

disanggah oleh apa yang diamati oleh peneliti. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, selanjutnya dibuat tabel kerja untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan Trust (kepercayaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan rumus Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*)

Kriteria Penolakan

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t_{hit} = \frac{r_{y1,2} \sqrt{n-k-1}}{\sqrt{(1-r_{y1,2}^2)}}$$

Rumus hipotesis:

Ho : 0 = 0 (koefisien multipel tidak berarti)

Hi : 0 ≠ 0 (koefisien multipel cukup berarti)

Dengan mengikuti distribusi $F_{1,n-2}$

Kriteria uji: Tolak Ho jika $t_{hit} \geq t_{(t-\frac{1}{2}\alpha : n-k-1)}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

1. Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan uji statistik t. Untuk penyederhanaan uji statistik t di atas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS *for Windows* versi 21 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 16. Coefficients Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,488	4,346		4,714	,000
	Motivasi Kerja	,344	,111	,458	3,112	,003
	Trust (Kepercayaan)	,328	,126	,383	2,600	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adapun persamaan regresinya adalah: $\hat{Y} = 20,488 + 0,344 X_1 + 0,328 X_2$

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 3,112$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Hipotesis diterima bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Hipotesis ditolak bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} = 3,112 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

2. Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai, peneliti menggunakan uji statistik t.

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa :

$$t_{hitung} = 2,600$$

$$t_{tabel} = 2,000$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial *Trust* (Kepercayaan) terhadap Motivasi Kerja diperoleh $t_{hitung} = 2,600 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

3. Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F) Motivasi Kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai

Uji F atau uji simultan dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyuluruh dari variabel-variabel bebas yaitu X1 dan X2 untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keterangan variabel Y. Uji F juga dimaksudkan untuk dapat mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai tertuang dalam tabel di bawah ini.

Tabel 17. Anova Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F Motivasi Kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,052	2	76,526	60,145	,000 ^b
	Residual	78,887	62	1,272		
	Total	231,938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Trust (Kepercayaan), Motivasi Kerja

Kriteria pengambilan keputusan:

H₀ diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Nilai F_{tabel}:

F_{tabel} = dk pembilang = k = 2

dk penyebut = (n-k-1) = (65-2-1) = 62

F_{tabel} = 2,000

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 60,145 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan 0,05, hal ini berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sedangkan H₀ ditolak. Hal ini dikarenakan nilai 60,145 > 2,000. Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R²) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted* R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen adalah terbatas.

Untuk mengetahui kontribusi dari ketiga variabel dilakukan perhitungan koefisien determinasi r², yaitu:

Tabel 18. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,660	,649	1,128	1,885

a. Predictors: (Constant), Trust (Kepercayaan), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan nilai R sebesar 0,812, yang artinya besar derajat keeratan pengaruh motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro tergolong kategori sedang, dengan nilai parsial $R^2 = 0,660$ sebesar 66%. Artinya motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) tergolong kuat dengan peningkatan sebesar 66% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompetensi pegawai, sarana kerja, disiplin dan sebagainya.

E. Pembahasan

Analisa hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} = 3,112 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Loivia Teodora (2015) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang" di mana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi relatedness berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan t_{hitung} sebesar 4,922.

2. Pengaruh *Trust* (Kepercayaan) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kinerja perangkat kampung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat diperoleh $t_{hitung} = 2,600 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Syarifah Ida Farida *et al* (2015) berjudul "Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja" di mana hasilnya menunjukkan ada pengaruh signifikan kepercayaan (*trust*) dan Komitmen organisasi terhadap Motivasi serta implikasinya pada kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan *Trust* (Kepercayaan) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 60,145 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan 0,05, hal ini berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sedangkan H_0 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai $60,145 > 2,000$. Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh secara antara motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan Nyoman Angga Krisnanda dan I Gede Adyana Sudiby (2017) berjudul "Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Respati Hotel Sanur Beach Hotel," di mana hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan Kontribusi sebesar 64,3%.