

1. PENDAHULUAN

Eksistensi perguruan tinggi sebagai salahsatu institusi pendidikan formal memiliki peran sentral dalam menciptakan generasi bangsa yang memiliki wawasan berkelanjutan. Peran serta para akademisi perguruan tinggi menjadi media untuk memberikan pemecah masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Keterlibatan kalangan akademisi tidak sebatas pada masyarakat di luar, akantetapi juga berkewajiban terhadap penyelesaian masalah bagi masyarakat internal atau bisa disebut sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Universitas Tidar sebagai salahsatu perguruan tinggi negeri satu-satunya di wilayah eks karesidenan Kedu memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang nyaman dan kondusif. Selain itu perubahan status dari satuan kerja (Satker) menjadi badan layanan umum (BLU) turut serta menuntut Universitas Tidar untuk bertransformasi dalam mengembangkan sistem layanan yang berkualitas tinggi dan memiliki daya saing yang baik. Bentuk layanan yang diterima oleh mahasiswa sangat erat dipengaruhi oleh bentuk layanan yang diberikan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, antara lain Dosen, Tenaga Kependidikan, Tenaga Kebersihan, dan Tenaga Keamanan yang ada di masing-masing unit. Fakultas Teknik sebagai salahsatu fakultas yang ada memiliki SDM pegawai sejumlah 99 orang yang terdiri atas dosen, tenaga kependidikan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan,serta pengemudi.

Fakultas Teknik merupakan satu diantara beberapa unit layanan yang ada di Universitas Tidar. Fakultas Teknik memiliki tiga jurusan yaitu Jurusan Teknik Sipil (JTS), Jurusan Teknik Elektro, Mekatronika, dan Informasi (JTEMI), dan Jurusan Teknik Mesin dan Industri (JTMI), dari 3 jurusan tersebut terdapat 7 program studi yaitu S1 Teknik Sipil, S1 Teknik Mesin, S1 Teknik Sipil, S1 Teknik Elektro, S1 Teknik Mekatronika, S1 Teknik Industri, S1 Teknologi Informasi, dan D4 Teknologi Rekayasa Perancangan

Manufaktur. Dari beberapa program studi yang ada Fakultas Teknik memiliki jumlah mahasiswa aktif pada semester genap 2023/2024 sebanyak 2.039 mahasiswa. Capaian kinerja pegawai Fakultas Teknik dapat dilihat dari jumlah lulusan yang dihasilkan setiap tahunnya. Berikut adalah jumlah lulusan 5 tahun terakhir Fakultas Teknik Universitas Tidar,

Tabel 1.1. Capaian Jumlah Lulusan Fakultas Teknik Universitas Tidar

No	Periode Wisuda	Jumlah Wisudawan	Tahun	Jumlah Total
<i>Pendaftaran</i>				
1	November	<i>belum dibuka</i>	2024	193
2	Juli	114		
3	Maret	79	2023	428
4	November	116		
5	Juli	107	2022	271
6	Maret	205		
7	November	100	2021	173
8	Juli	92		
9	Maret	79	2020	127
10	November	56		
11	Juli	48	2019	197
12	April	69		
13	Oktober	57	2018	119
14	April	70		
15	Oktober	124	2018	119
16	April	73		
17	Oktober	95	2018	119
18	April	24		

Sumber : wisuda.untidar.ac.id

Data tersebut menunjukkan sebuah fenomena salahsatu capaian kerja yang terlihat fluktuatif . Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antarlain kebijakan

pemimpin dalam mengambil kebijakan terkait tugas akhir. Faktor ini berdampak pada proses kinerja tenaga kependidikan dalam menyelesaikan administrasi mahasiswa. Selain itu kebijakan yang diberikan pimpinan kepada dosen juga turut berpengaruh dalam proses bimbingan kepada mahasiswa. Kebijakan ini tentu berdampak pada bentuk layanan yang lain antara lain kepada tenaga kebersihan, tenaga keamanan, serta pengemudi, hal ini disebabkan oleh kebijakan pimpinan kepada setiap bawahannya akan mempengaruhi bentuk layanan yang diberikan. Dengan demikian bahwa setiap kebijakan yang diambil akan berdampak terhadap segenap civitas akademika Fakultas Teknik Universitas Tidar. Fenomena ini menjadi salahsatu dasar diperlukannya sebuah riset yang menganalisis model kepemimpinan yang diperlukan dalam membuat capaian kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan capaian kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Tidar.

Sebagaimana analisis yang dilakukan sebelumnya bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi sebuah organisasi atau instansi dan juga individu, hal ini terjadi dikarenakan kepemimpinan dapat dilihat sebagai pengaruh interpersonal melalui sistem komunikasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (Aboramadan & Dahleez, 2020). Sejalan yang diungkapkan oleh (Handayani et al., 2023) yang menyebutkan bahwasanya kepemimpinan (*leadership*) menjadi salahsatu faktor penting Dimana hal tersebut merupakan satu hal yang dapat menentukan kesuksesan suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Noor, 2021) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi serta kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja dan secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. (Rivai, 2020) melakukan analisis yang serupa menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan

budaya kerja secara stimulant berpengaruh positif terhadap peingkatan kinerja pegawai.

Analisa terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kerja sama tim terhadap komitmen organisasional oleh (Dewi et al., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Pada penelitian yang lain mengkaji terkait peran mediasi komitmen organisasional sebagai mendiasi peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Mubarak, 2022).

Berdasarkan fenomena dan penelitan sebelumnya diambil sebuah rumusan penelitian yang berbeda yaitu kajian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui peran mediasi komitmen organisasional pada kinerja pegawai Fakultas Teknik Universitas Tidar.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses membangun komitmen menuju tujuan organisasi serta peran pemimpin dalam memberikan kepercayaan bagi para pengikut untuk mencapai tujuan organisasi (Handayani et al., 2023). Peran sentral pemimpin dalam membangun kepemimpinan transformasional adalah memberikan motivasi dan teladan yang baik bagi anggota organisasi untuk dapat memaksimalkan potensinya menjadi sebuah potensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Transformasional adalah suatu kerangka konseptual dalam bidang kepemimpinan yang pertama kali diperkenalkan oleh James V. Downton dan kemudian dikembangkan oleh James M. Burns pada tahun 1978. Konsep ini kemudian diperluas dan dijelaskan lebih lanjut oleh Bernard M. Bass. Teori ini menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung mendorong dan memberikan contoh yang positif untuk mengilhami perubahan dan pengembangan. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk merumuskan dan

mengkomunikasikan visi yang bersama-sama dengan para pengikut. Visi ini menciptakan tujuan bersama yang memotivasi dan mengarahkan upaya kolektif.

2.2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh anggota organisasi terhadap organisasi, keberhasilan organisasi serta kesejahteraan organisasi pada tahap selanjutnya (Bakhri dkk, 2022) . Dijelaskan pula bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu pegawai antara lain masa jabatan, umur pegawai, kecenderungan seperti afektivitas positif atau negatif maupun faktor individual lainnya yang berupa penguasaan internal. Sedangkan faktor organisasional disebabkan oleh desain pekerjaan atau gaya kepemimpinan organisasi.

2.3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan sebuah organisasi dari tahun ke tahun sesuai standar kerja yang ada. Berdasarkan hal tersebut diperlukan SDM yang kompeten untuk dapat menjalankan roda organisasi dalam jangka Panjang. Hasil kinerja memiliki standar tertentu yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan serta memiliki penilaian standar yang ditetapkan oleh perusahaan (Santri et al., 2023). Kinerja pegawai menjadi salahsatu indikator terukur untuk dapat dijadikan bahan evaluasi sebuah organisasi perusahaan untuk meningkatkan mutu layanan yang diberikan. Menurut (Susanto, 2019) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu kualitas kerja, produktivitas, kehandalan, kehadiran, serta kemandirian.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Hasil
(Nafiudin et al., 2024)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi,	Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh

Peneliti	Variabel	Hasil
	Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
(Andriani Pratiwi et al., 2023)	Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai	Kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja pegawai, iklim organisasi tidak berimplikasi terhadap kinerja pegawai
(Kosim et al., 2023)	<i>Employee Engagement</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	<i>Employee engagement</i> dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai
(Syafitri et al., 2023)	Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional	Keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Peneliti	Variabel	Hasil
(Astuti S.Si, 2022)	Komitmen Organisasional, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai	Komitmen organisasional dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
(Risambe ssy et al., 2022)	Iklim Organisasi, Komiten Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Komitmen organisasional dan kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai
(Prameiswari & Ardana, 2022)	Komitmen Organisasional, <i>Quality of Work Life</i> , Kinerja Pegawai	<i>Quality of work life</i> dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional berperan dalam memediasi pengaruh <i>Quality of work life</i> terhadap kinerja pegawai.
(Noor, 2021)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai	Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja memiliki peran signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu kedua faktor tersebut secara langsung meningkatkan motivasi kerja dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Peneliti	Variabel	Hasil
(Oupen & Yudana, 2020)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
(Aborama dan Dahleez, 2020)	<i>Transformasional Leadership, Transactional Leadership, Work Engagement, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Work engagement exerted a significant full mediation effect between transformational leadership and OCB, transactional leadership and OCB and transactional leadership and affective commitment</i>

2.5. Pengembangan Hipotesis

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Noor, 2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi serta dampak terhadap kinerja menyebutkan bahwa keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja dan secara tidak langsung menurut penelitian tersebut dihasilkan bahwa berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Nafiudin et al., 2024) yang mengkaji terkait kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja

berdampak positif terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi berdampak tidak signifikan. Berdasarkan literatur tersebut dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

H1 : Gaya kepeimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

- b. Pengaruh gaya kepeimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

(Oupen & Yudana, 2020) melakukan sebuah analisa terkait kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan riset tersebut didapatkan kesimpulan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan (Putra Widyatmika & Riana, 2020) melakukan penelitian serupa terkait kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan penelitian tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Riset tersebut mendukung adanya hipotesis sebagai berikut

H2 : Gaya kepeimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

- c. Pengaruh komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional yang baik akan mendukung adanya kinerja yang baik oleh pegawai. Beberapa penelitian terdahulu yang antarlain penelitian yang dilakukan oleh (Astuti S.Si, 2022) bahwa komitmen baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejenis dilakukan oleh (Santri et al., 2023) menganalisa bahwa *aspek self-efficacy, selfesteem* dan *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan riset tersebut menguatkan hipotesis sebagai berikut

H3 : komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

- d. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

(Prameiswari & Ardana, 2022) melakukan sebuah penelitian yang mengkaji terkait peran mediasi komitmen organisasional pada hubungan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan koperasi. Analisa yang dihasilkan menyebutkan bahwa Komitmen organisasional berperan sebagai variabel mediasi secara parsial pada hubungan *quality of work life* dengan kinerja karyawan. Hal serupa juga diteliti oleh (Risambessy dkk., 2022) menganalisis terkait mediasi komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Dari hasil analisa yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Riset yang telah dilakuakn sebelumnya menjadi dasar pendukung yang dapat mendukung hipotesis sebagai berikut

H4 : komitmen organisasional memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

3.1. Analisis Uji Hipotesis

Analisis pada penelitian ini menguji pengaruh secara langsung dan juga pengaruh tidak langsung. Uji hipotesis secara langsung adalah pengujian hipotesis antar variabel menggunakan analisis regresi sederhana atau korelasi sedangkan uji pengaruh tidak langsung antara lain adanya peran mediasi suatu variabel, Pengujian ini biasanya menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Adapun uji hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut,

- a. Uji Hipotesis Langsung

H1 :Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

b. Uji Hipotesis Tidak Langsung (Mediasi)

H4 : Komitmen organisasional memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai

3.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan ini merujuk pada pendekatan data numerik yang digunakan untuk mengukur sebuah kecenderungan dalam sebuah peristiwa atau fenomena tertentu. Sedangkan metode yang digunakan ialah metode penelitian verifikatif. Sebagaimana dijelaskan oleh Sudaryana (2022) bahwa metode ini adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih, Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat masalah yang dikaji dalam sebuah hipotesis yang diajukan.

3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini mengambil data menggunakan metode sampling jenuh yang mana metode ini menggunakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini menguji semua pegawai di Fakultas Teknik Universitas Tidar yang terdiri atas dosen, tenaga kependidikan, tenaga kebersihan, tenaga keamanan, hingga pengemudi yang berjumlah total 99 orang.

3.4. Definisi Konseptual Variabel

Kepemimpinan transformasioal didefinisikan sebagai upaya untuk membangun sebuah komitmen guna mencapai tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada para pengikut untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan transdormasional juga dapat didefinisikan sebagai proses kepemimpinan yang membawa perubahan melalui visi yang

jelas, melibatkan pengikut dalam setiap aktifitas serta pendekatan karismatik kepada para pengikutnya. (Handayani dkk., 2023)

Komitmen organisasional didefinisikan seuatu keadaan pada saat pegawai cenderung memihak organisasi tertentu serta tujuan dan apa yang diinginkan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. (Putra Widyatmika & Riana, 2020)

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum yang berlaku, serta sesuai kemampuan modal dan sesuai etik yang berlaku. (Kosim dkk., 2023)

3.5. Definisi Operasional Variabel

Riset ini dilaksanakan dengan memberikan formulir evaluasi pegawai terhadap kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Setiap variable memiliki 4 - 5 pertanyaan yang menggambarkan kecenderungan pegawai terhadap realitas yang dialami selama ini. Kuisisioner yang diajukan dalam bentuk pernyataan mewakili indikator masing-masing variable. Adapun masing-masing variable memiliki indikator sebagai berikut,

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	1. Karisma	Skala Likert 1 - 5
	2. Pertimbangan Individual	
	3. Stimulasi Intelektual	
	4. Inspirasional (Rivai, 2020)	
Komitmen Organisasional	1. Kepercayaan pada nilai organisasi (<i>Affective commitment</i>)	Skala Likert 1 - 5
	2. Keterlibatan maksimal (<i>Continuance Commitmen</i>)	
	3. Loyalitas (<i>Normative Commitment</i>) (Putra Widyatmika & Riana, 2020)	
Kinerja Pegawai	1. Kualitas Kerja	Skala Likert 1 - 5
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Hubungan Kerja	
	4. Ketangguhan Kerja	

Variabel	Indikator	Keterangan
(Astuti S.Si, 2022)		

3.6. Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah adalah data primer dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner. Responden yang memenuhi syarat akan diberikan pertanyaan, kemudian responden akan menjawab sesuai persepsi yang didapatkan berdasarkan pengalaman pribadinya. Pilihan jawaban yang diberikan kepada responden dalam bentuk jawaban skala Likert berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil kuisisioner tersebut berupa data mentahan yang kemudian perlu diolah menjadi data yang bisa dibaca secara kuantitatif. Kemudian dilanjutkan deskripsi dari data kuantitatif tersebut untuk menjawab hipotesis yang ada.

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode sebagaimana dijabarkan sebagai berikut,

- a. Metode Analisa Univariat
Analisa ini dilakukan dengan cara mengkaji data statistik responden untuk mendiskripsikan distribusi frekuensi karakteristik responden. Adapun bentuk karakteristik dari respinden berupa umur, jenis kelamin, status kepegawaian, dan lain sebagainya.
- b. Metode Analisa *smart PLS*
Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini dari hasil pengumpulan data yang ada kemudian dilakukan analisis menggunakan perangkat *smart PLS*. Langkah-langkah yang dilakukan pada analisis ini adalah sebagai berikut,
- c. Merancang Outer Model
Pada tahap ini dilakukan sebuah perancangan dengan mengarahkan panah pada indikator-indikator penelitian. Sifat dari permodelan ini adalah reflektif dan formatif.

- d. Merancang Inner Model
Inner model merupakan interaksi atau hubungan antar variable laten yang digambarkan secara konseptual. Dasar dari rancangan ini adalah hasil riset terdahulu, regulasi, dan rasionalisasi.
- e. Menguji *Goodness of Fit*
Goodness of fit merupakan langkah kritis yang dilakukan analisis *smart PLS* dengan cara memvalidasi kecocokan model teoritis dengan data empiris yang ada, sehingga dengan demikian hasil dari riset yang ada bisa didapat secara akurat dan menggambarkan data secara tepat.
- f. Menguji Koefisien Determinasi
Pengaruh variable laten atau variable bebas terhadap variabel laten dependen dapat dilihat dari perubahan nilai R^2 . Selain itu juga dapat dilihat dari nilai *Q-square* dengan keterangan bahwa nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan sebaliknya ketika nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) dijabarkan bahwa model tidak relevan secara prediktif.
- g. Menganalisis Jalur
Proses analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda. Analisis ini ditujukan untuk membuat analisis yang dilakukan berpengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap variable independent atau variable bebas.
- h. Menguji Hipotesis
Tingkat signifikansi dari program *smart PLA* adalah 5%. Dengan demikian Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05 hipotesis diterima, sedangkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 hipotesis tidak diterima.