

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai masing-masing variabel sebagai pendukung dalam pembahasan berikutnya. Melalui gambaran umum yang dipaparkan akan tampak kondisi awal dan kondisi akhir dari setiap variabel yang diteliti. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel, yaitu sebanyak 41 pegawai dari 54 pegawai yang berada di Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta.

Dimana penulis mempertimbangkan kuesioner yang mencakup 8 pertanyaan tentang Lingkungan Kerja, 8 pertanyaan tentang Disiplin Kerja, dan 8 pertanyaan tentang Kinerja Karyawan. Untuk memudahkan proses penelitian ini, diperlukan identifikasi responden yang mendukung dimana pegawai Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta menjadi responden ini.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah kriteria apa saja yang akan diberikan kepada subjek penelitian agar sumber informasi pada penelitian atau eksperimen tersebut dapat tertuju dengan tepat dan sesuai harapan. Dalam hal ini juga tergantung dengan penggunaan jenis serta metode penelitian.

Responden adalah subjek atau orang yang dipanggil untuk memberikan tanggapan jawaban dari suatu penelitian seseorang. Jenis angket yang disebarkan kepada responden penelitian adalah berupa mewakili individu, pasangan, atau organisasi. Mereka bertugas mengisi angket atau menjadi narasumber (orang yang diwawancara) dalam sebuah penelitian.

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian didasarkan beberapa hal, seperti:

1. Usia
2. Jenis Kelamin
3. Pendidikan
4. Lama Bekerja

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara. Adapun rincian deskripsi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



UNIVERSITAS

Tabel 4.1

Deskripsi Responden

No	Kriteria	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia :		
	1. <20 Tahun	-	0%
	2. 21-29 Tahun	12	29,3%
	3. 30-39 Tahun	19	46,3%
	4. 40-49 Tahun	5	12,2%
	5. 50-59 Tahun	5	12,2%
	Total Responden	41	100%
2.	Jenis Kelamin :		
	6. Laki-laki	17	41,5%
	7. Perempuan	24	58,5%
	Total Responden	41	100%
3.	Pendidikan :		
	8. SMP	-	0%
	9. SMA	-	0%
	10. D3	1	2,5%
	11. S1	29	70,7%
	12. S2	11	26,8%
	Total Responden	41	100%
4.	Lama Bekerja :		
	13. 1-6 Bulan	1	2,4%
	14. 1-2 Tahun	10	24,4%
	15. 3-4 Tahun	9	22%
	16. >5 Tahun	21	51,2%
	Total Responden	41	100%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari 41 kuesioner yang diolah, gambaran umum mengenai responden yang terinci dapat dilihat dari segi usia, tidak ada responden yang berusia kurang dari 20 tahun, terdapat 12 orang responden yang berada pada kisaran 21 tahun sampai dengan 29 tahun atau sekitar 29,3%, 19 orang responden yang berusia kisaran 30 tahun sampai 39 tahun atau sekitar 46,3%, 5 orang responden yang

berusia kisaran 40 tahun sampai 49 tahun atau sekitar 12,2%, 5 orang responden yang berusia kisaran 50 tahun sampai 59 tahun atau sekitar 12,2%.

Dilihat dari jenis kelamin para responden, terdapat 17 orang laki-laki atau sekitar 41,5% dan 24 orang responden perempuan atau sekitar 58,5%, artinya sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 58,5%.

Dilihat dari pendidikan terakhir responden, tidak ada responden yang pendidikan terakhirnya SMP, tidak ada responden yang pendidikan terakhirnya SMA, 1 orang responden yang pendidikan terakhirnya D3 atau sekitar 2,5%, 29 orang responden yang pendidikan terakhirnya S1 atau sekitar 70,7%, dan 11 orang responden yang pendidikan terakhirnya S2 atau sekitar 26,8%.

Dilihat dari segi lamanya bekerja, terdapat 1 orang responden yang bekerja kisaran waktu 1 sampai 6 bulan atau sekitar 2,4%, 10 orang responden yang bekerja selama 1 sampai 2 tahun atau sekitar 24,4%, 9 orang responden yang bekerja selama 3 sampai 4 tahun atau sekitar 22%, dan 21 orang yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun atau sekitar 51,2%.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

A. Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidaknya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau pegawai Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil

Negara Jakarta. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini, peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran data kuesioner kepada responden. Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan bantuan IMB SPSS 26. Dapat dilihat pada table-table dibawah ini :

Tabel 4.2

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)				
Item Pernyataan	rhitung	rtable	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,662	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 2	0,660	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 3	0,743	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 4	0,523	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 5	0,680	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 6	0,758	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 7	0,702	0,316	rhitung > rtable	Valid
Butir 8	0,457	0,316	rhitung > rtable	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja (X_1), dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai rhitung lebih besar dari

nilai r_{tabel} (0.316), dimana nilai r hitung paling tinggi adalah sebesar 0,758 pada item pernyataan nomor 6 dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,457 pada item pernyataan nomor 8.

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Lingkungan Kerja (X_1), bahwa dari semua 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid. Uji validitas secara manual (terdapat pada Lampiran II, Halaman 111).

Tabel 4.3
Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,724	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,648	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,624	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,687	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,640	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,438	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,640	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,498	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Disiplin Kerja (X_2), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,316), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,724, pada item pernyataan nomor 1, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,438, pada item pernyataan nomor 6.

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Disiplin Kerja (X_2), bahwa dari semua 8 item pernyataan dikatakan valid. Uji validitas secara manual (terdapat pada Lampiran II, Halaman 111).



Tabel 4.4

Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,661	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,808	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,822	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,776	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,734	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,825	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,789	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,612	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji validitas data yang berhubungan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), hasil pengujian yang dilakukan peneliti diperoleh hasil dari seluruh nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.316), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,825, pada item pernyataan nomor 6, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,612, pada item pernyataan nomor 8. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari

variabel Kinerja (Y), bahwa dari semua 8 item pernyataan dikatakan valid. Uji validitas secara manual (terdapat pada Lampiran II, Halaman 112).

B. Hasil Uji Reabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Berdasarkan hasil nilai yang didapatkan pada masing-masing variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y) karyawan Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program IMB SPSS 26.

Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban 41 responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai koefisien seperti pada table di bawah ini:

UNIVERSITAS

Tabel 4.5

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,876	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,856	Reliabel
Kinerja (Y)	0,926	Reliabel

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel, karena nilai Cronbach's Alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,876, variable Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,856, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,926. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument. Uji reabilitas secara manual (terdapat pada Lampiran II, Halaman 112).

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian data uji linearitas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

UNIVERSITAS

Tabel 4.6

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,355	0,05	Sig > 0,05	Linear
Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,355	0,05	Sig > 0,05	Linear

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji linieritas bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,355 > 0,05$, dan variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,355 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan bahwa data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji linearitas secara manual (terdapat pada Lampiran II, Halaman 113).

B. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Gejala multikolinieritas dapat juga dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Lingkungan Kerja (X ₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,882	1,134	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X ₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,882	1,134	VIF ≤ 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 1,134 <10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,882 > 0,1, untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) nilai VIF sebesar 1,134 <10 atau nilai *Collinierrity Tolerance* 0,882 > 0,1. Maka data-data yang diperoleh dari 41 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variable dependen. Uji multikolinieritas secara manual (terdapat pada Lampiran II, Halaman 114).

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas.

Untuk mendeteksi adanya masalah hetrodekedastitas dapat

menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2017: 49).

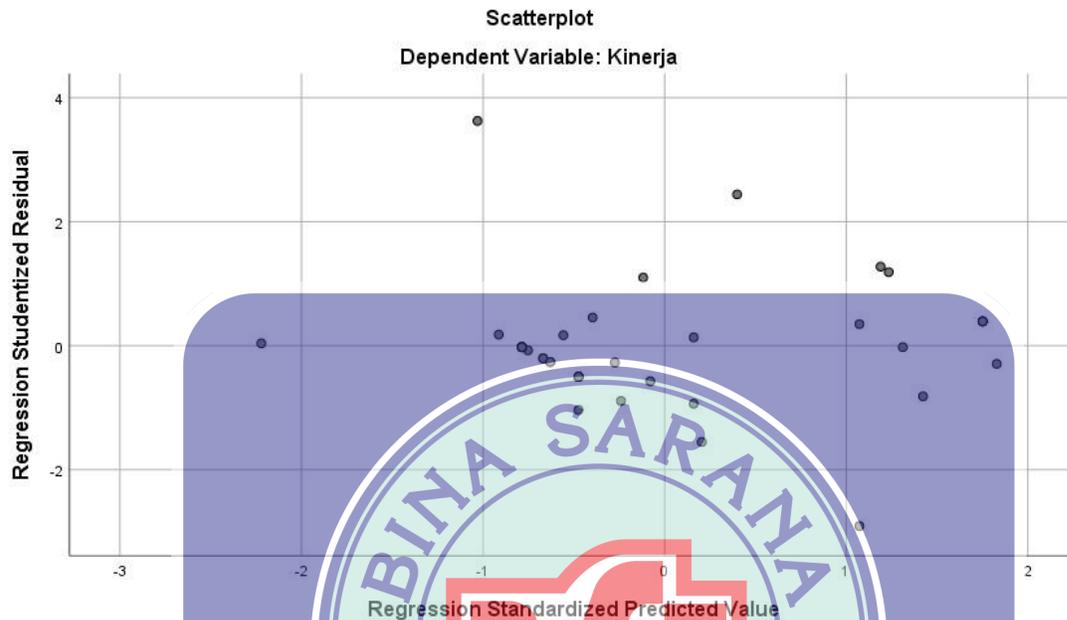
Dasar analisis metode ini yaitu:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas adalah hasil dari perhitungan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pola yang terlihat seperti titik-titik pada table diatas menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji t

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat.

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta.

H_a : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta.

Tabel 4.9

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.464	3.306		2.258	.030
	Lingkungan Kerja	.112	.068	.155	1.650	.000
	Disiplin Kerja	.907	.097	.880	9.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan,2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, nilai sig yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai sig dari Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dapat dikatakan bahwa H_0 diterima, dan H_a ditolak.

B. Hasil Uji F

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variabel terikat.

1. Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Hipotesis yang diajukan adalah :

H_0 : Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta.

H_a : Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Uji Smultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.543	2	163.772	45.444	.000 ^b
	Residual	136.944	38	3.604		
	Total	464.488	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil table diatas, diperoleh nilai sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, Maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dapat dikatakan bahwa H_a diterima, dan H_o ditolak.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih keterbatasan-keterbatasan tertentu. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian dimasa yang akan datang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta, tanpa melakukan

wawancara. Sehingga simpulan yang dihasilkan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument tertulis.

3. Adapun keterbatasan lainnya adalah jumlah responden dalam pengisian kuesioner.

4.4 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaliknya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang buruk dapat menurunkan Kinerja Karyawan.

Kinerja para pegawai Pusat Penilaian Kompetensi Aparatur Sipil Negara Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pada pegawai.