

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah Singkat Objek Penelitian**

Memenuhi amanat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka di Kabupaten Jayapura dibentuk Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayapura Nomor 7 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah, Inspektorat, dan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura.

Guna memberikan gambaran terbentuknya lembaga ini, maka secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sejak era sistem pemerintahan sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pemerintahan di Daerah, maka secara umum tugas-tugas terkait bidang kepegawaian ditangani oleh Bagian Kepegawaian, yang merupakan salah satu Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten. Sementara itu, pelaksanaan tugas kediklatan ditangani oleh Provinsi karena di Kabupaten Jayapura belum ada lembaga tersebut sehingga fungsi Bagian Kepegawaian mengkoordinasikan, memfasilitasi dan mengirim pegawainya ke Provinsi untuk masalah kediklatan.
2. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jayapura Nomor 5 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jayapura, maka dibentuklah Badan

Pendidikan dan Pelatihan sebagai salah satu unit kerja yang melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil. Sementara itu berdasarkan Keputusan Bupati Jayapura Nomor 311 tahun 2002 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Daerah, Asisten, Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah serta Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jayapura, maka terkait tugas bidang kepegawaian tetap ditangani oleh Bagian Kepegawaian.

3. Dengan diberlakukannya PP Nomor 41 tahun 2007, maka dalam rangka penerapan prinsip “hemat struktur kaya fungsi”, dibentuk Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan penggabungan dari Badan Pendidikan dan Latihan dengan Bagian Kepegawaian SETDA Kabupaten Jayapura. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah ini merupakan SKPD yang baru yang mempunyai tugas pokok lebih luas khususnya dibidang Kepegawaian, termasuk didalamnya bidang kediklatan.

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah baru yang menggabungkan Fungsi Kepegawaian dan Fungsi Kediklatan, maka Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura dalam usianya yang masih relatif muda dituntut harus mampu menjabarkan kebijakan Daerah terkait bidang kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas yang dibebankan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura, telah didukung dengan pegawai

sebanyak 48 orang dengan rincian 13orang menduduki jabatan struktural dan dibantu oleh tenaga staf sebanyak 33 orang. Secara eselonisasi jabatan struktural yang ada terdiri dari :

- Jabatan eselon II.b (Kepala Badan) : 1 orang
- Jabatan eselon III.a (Sekretaris) : 1 orang
- Jabatan eselon III.b (Kepala Bidang) : 3 orang

Jabatan eselon IV.a (Kasubbag dan Kasubbid) : 8orang

Sementara itu, estafet kepemimpinan sejak berdirinya lembaga ini beralih ke pejabat yang baru yaitu dari Drs. MAICHEL WUTOY, MM kepada ALEX RUMBOBIAR, S.Sos, M.Si dengan pangkat terakhir Pembina Utama Muda (IV/c).

## **2.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

Berdasarkan Keputusan Bupati Jayapura Nomor 11 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Dinas, Badan, Inspektur, Direktur, Sekretaris, Inspektur Pembantu, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang, dan Kepala Seksi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset, Badan Kepegawaian Daerah, Inspektorat, dan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jayapura, maka tugas pokok Badan Kepegawaian Daerah adalah “Melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah Berdasarkan Asas Otonomisasi dan Tugas Pembantuan di Bidang Kepegawaian Daerah”.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Badan Kepegawaian Daerah mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian;
- 2) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian; dan
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

### **Visi dan Misi**

Mengacu pada Visi Kabupaten Jayapura yaitu *“Terwujudnya Masyarakat Jayapura yang Mandiri dalam Memenuhi Kebutuhan Dasarnya”*, maka guna mendukung dan mewujudkannya, Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura yaitu :

Untuk mewujudkan Visi dimaksud, maka Misi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jayapura adalah :

- a. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum kepegawaian;
- b. Mengembangkan dan meningkatkan pembinaan kesejahteraan serta pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi;
- c. Mengembangkan dan meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian;
- d. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan.

## B. Karakteristik Responden

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa karakteristik pegawai berdasarkan dengan jenis kelamin sebagaimana pada tabel 4.1 berikut:

Tabel. 4.1  
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1.	Laki –Laki	15	55,56 %
2.	Perempuan	12	44,44 %
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah. Tahun 2017

Tabel. 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang (55,56%) pegawai dengan jenis kelamin Pria, dan sebanyak 12 orang (44,44%) pegawai dengan jenis kelamin Wanita. Dengan demikian sebagian besar pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura adalah berjenis kelamin laki-laki.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa karakteristik pegawai berdasarkan dengan tingkat pendidikan sebagaimana pada tabel 4.2 berikut:

Tabel. 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	(%)
1.	SMA/Sederajat	5	18,52%
2.	D3	7	25,93%
3.	S1	14	51,85%
4.	S2	1	3,70%
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah. Tahun 2017

Tabel. 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 5 orang (18,52%) dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, sebanyak 7 orang (25,93%) dengan tingkat pendidikan Diploma, sebanyak 14 orang (51,85%) dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan sebanyak 1 orang (3,70%) pegawai dengan tingkat pendidikan Magister (S2). Dengan demikian sebagian besar pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa karakteristik pegawai berdasarkan usia sebagaimana pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Golongan	Frekuensi	(%)
1.	20-25 Tahun	2	7,41%
2.	26-30 Tahun	4	14,81%
3	31-35 Tahun	8	29,63%
4	36-40 Tahun	5	18,52%
5	41 Tahun Ke atas	8	29,63%
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah. Tahun 2017

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang (7,41%) pegawai responden berusia 20-25 tahun, sebanyak 4 orang (14,81%) berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 8 orang (29,63%) dengan usia antara 31-35 tahun, sebanyak 5 orang (18,52%) dengan usia antara 36-40 tahun, sebanyak 8 orang (29,63%) dengan usia antara 41 tahun ke atas.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini menurut masa kerja ditunjukkan pada tabel 4.4. dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
1	1-5 tahun	3	11,11 %
2	6-10 tahun	5	18,52%
3	11-15 tahun	9	33,34%
4	16-20 tahun	4	14,81%
5	21 tahun keatas	6	22,22%
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>	<b>100 %</b>

**Sumber : Data primer yang diolah, 2017**

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 orang atau 11,11% dengan masa kerja antara 1-5 tahun, sebanyak 5 orang atau 18,52% dengan masa kerja antara 6-10 tahun, sebanyak 9 orang atau 33,34% dengan masa kerja antara 11-15 tahun, sebanyak 4 orang atau 14,81% dengan masa kerja antara 16-20 tahun dan 6 orang atau 22,22 % dengan masa kerja 21 tahun keatas.

### C. Deskripsi Hasil Analisis Variabel Penelitian

Hasil analisis deskripsi merupakan analisis yang menggambarkan persepsi jawaban responden terhadap item-item pernyataan atas variabel penelitian dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil analisis deskripsi dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 diperoleh hasil deskripsi sebagai mana pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi_X1	27	2,80	5,00	3,9778	,60785
Disiplin.Kerja_X2	27	2,80	5,00	3,7000	,75498
Kinerja_Y	27	3,20	5,00	4,1815	,48914
Valid N (listwise)	27				

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 21.0 tahun 2017

### **1. Deskripsi Variabel Kompensasi**

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban dari 27 responden atas variabel kompensasi pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura secara deskripsi menunjukkan nilai terendah 2,80, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata (Mean) 3,9778, dengan standar deviasi sebesar 0,60785.

### **2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jawaban dari 27 responden atas variabel stres kerja pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura secara deskripsi menunjukkan nilai terendah 2,80, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata (Mean) 3,7000, dengan standar deviasi sebesar 0,75498.

### **3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)**

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jawaban dari 27 responden atas variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura secara deskripsi menunjukkan nilai terendah 3,20, nilai tertinggi 5,00, nilai rata-rata (Mean) 4,1815 dengan standar deviasi sebesar 0,48914.

## **D. Pengujian Instrumen Data**

Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (*score*) yang diperoleh dari tiap item maka diadakan uji pendahuluan terhadap kuisioner kepada para responden, kemudian skor (data) yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program *ststistik SPSS 21.0*.



## 1. Uji Validitas

Hasil analisis validitas diperoleh nilai korelasi *product moment* masing-masing item pernyataan masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for window*, sebagaimana pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6  
Hasil Pengujian Validitas

Nomor Item	$R_{XY\text{hitung}}$	$R_{\text{tabel}}$ (0,05:50)	<b>Ket.</b>
Variabel Kompensasi (X1)			
Item 1	0,742	0,3809	Valid
Item 2	0,858	0,3809	Valid
Item 3	0,772	0,3809	Valid
Item 4	0,803	0,3809	Valid
Item 5	0,742	0,3809	Valid
Item 6	0,858	0,3809	Valid
Item 7	0,772	0,3809	Valid
Item 8	0,803	0,3809	Valid
Variabel Disiplin Kerja (X2)			
Item 1	0,812	0,3809	Valid
Item 2	0,858	0,3809	Valid
Item 3	0,848	0,3809	Valid
Item 4	0,868	0,3809	Valid
Item 5	0,812	0,3809	Valid
Item 6	0,866	0,3809	Valid
Item 7	0,815	0,3809	Valid
Item 8	0,888	0,3809	Valid

Item 9	0,862	0,3809	Valid
Item 10	0,913	0,3809	Valid
Variabel Kinerja (Y)			Valid
Item 1	0,701	0,3809	Valid
Item 2	0,744	0,3809	Valid
Item 3	0,805	0,3809	Valid
Item 4	0,833	0,3809	Valid
Item 5	0,750	0,3809	Valid
Item 6	0,665	0,3809	Valid
Item 7	0,643	0,3809	Valid
Item 8	0,764	0,3809	Valid
Item 9	0,747	0,3809	Valid
Item 10	0,750	0,3809	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2017

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner kompensasi, disiplin kerja kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid karena  $R_{xy}$  untuk semua item kuesioner lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi = 5% yaitu sebesar 0,3809. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji konsistensi jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam setiap variable. Dikarenakan dalam pembagian kuesioner tidak berulang maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan

menggunakan uji alpha cronbach. Berikut adalah hasil uji reliabilitas alpha cronbach:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's</i> Alpha	Kriteria	Keterangan
Variabel Kompensasi (X1)	0,912	0,60	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (X2)	0,958	0,60	Reliabel
Variabel Kinerja (Y)	0,906	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data Primer SPSS 21, Tahun 2017

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner mutasi jabatan dan kinerja pegawai diperoleh koefisien reliabilitas ( $r_{hitung}$ ) masing-masing sebesar 0,912, 0,958 dan 0,906. Nilai tersebut lebih besar dari pada taraf signifikansi = 5% yaitu sebesar 0,3809 sehingga seluruh kuesioner dinyatakan reliabel (andal). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

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

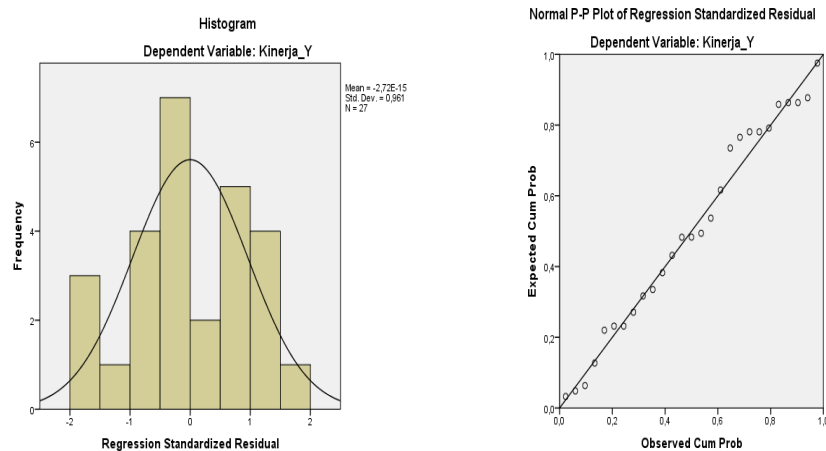
Untuk suatu model regresi, maka beberapa uji asumsi klasik harus dilakukan agar diperoleh perkiraan yang tidak bias dan efisiensi dari persamaan regresi linier berganda. Beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan adalah :

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan kurva *normal probability plot*, dengan ketentuan jika titik-titik pada grafik

menyebarkan dan berhimpit mengikuti sekitar garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas yang didapat :

Gambar 4.1  
Grafik *Normal Probability Plot*



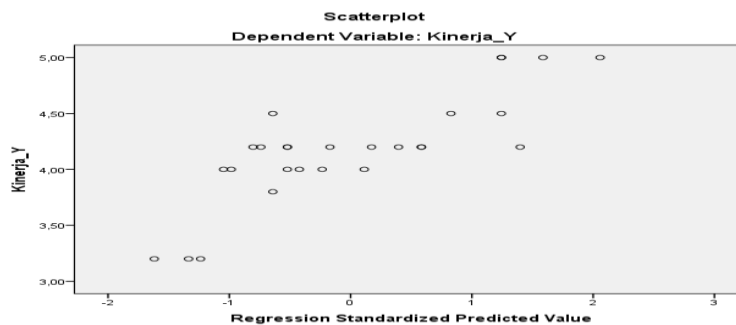
Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva *normal probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu kondisi dimana semua residual atau error mempunyai varian yang tidak konstan atau berubah-ubah. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan

metode analisis grafik *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan tampilan Scatterplot pada gambar 4.2 di atas maka dapat disimpulkan bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu pada model regresi yang dibentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas,

Pengujian multikolinieritas untuk melihat apakah antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi peneliti menggunakan metode dengan nilai VIF tidak lebih dari 10,0 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1. Berikut hasil yang diperoleh uji multikolinieritas Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan

melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. *Tolerance value* < 0,1 atau VIF >5 = terjadi multikolinieritas
- b. *Tolerance value* > 0,1 atau VIF <5 = tidak terjadi multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas terhadap masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini, sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Kompensasi_X1	,875	1,143
	Disiplin.Kerja_X2	,875	1,143

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Hasil Olahan Data Primer SPSS 21, Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, nilai *Tolerance* variabel bebas kompensasi X1 = 0,875, variabel disiplin kerja X2 = 0,875 sedangkan nilai VIF variabel bebas kompensasi X1 = 1,143, disiplin kerja X2 = 1,143. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas karena nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10,0.

#### F. Hasil Analisis Data

Berdasarkan dengan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21.0 *for windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,492	,412		3,619	,001
1 Kompensasi_X1	,326	,101	,405	3,222	,004
Disiplin.Kerja_X2	,377	,081	,582	4,632	,000

Sumber : Hasil Olahan Data Primer SPSS 21, Tahun 2017

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,492 + 0,326X_1 + 0,377X_2 + e_i$$

Persamaan di atas memberikan implementasi bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1,492 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura akan naik sebesar nilai konstanta yaitu sebesar 1,492 apabila variabel kompensasi dan disiplin kerja bernilai sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,326 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura sebesar 0,326 dengan asumsi untuk variabel disiplin kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,377 menunjukkan arah positif yang berarti bahwa apabila disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura sebesar 0,377 dengan asumsi untuk variabel kompensasi tetap.

## G. Pengujian Hipotesis.

### 1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji “t”)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura. Hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,222 nilai sig (*p value*) sebesar 0.004. nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052. Dengan demikian nilai sig (*p value*) 0,004 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura.
- b. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura. Hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,632 nilai sig (*p value*) sebesar 0.000. nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,052. Dengan demikian nilai sig (*p value*) 0,000 < 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu disiplin



kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura.

## 2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji “F”)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dengan kaidah pengujian signifikansi : jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka didapat  $F_{tabel} = 3,16$ .

**Tabel 4.10**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,160	2	2,080	24,223	,000 <sup>b</sup>
Residual	2,061	24	,086		
Total	6,221	26			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin.Kerja\_X2, Kompensasi\_X1

Sumber : Hasil Olahan Data Primer SPSS 21, Tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut di atas bahwa perbandingan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $24,223 > 3,16$  dengan nilai signifikan  $.000^b$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapuradapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,818 <sup>a</sup>	,669	,641	,29303	,669	24,223

Sumber : Hasil Olahan Data Primer SPSS 21, Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dari persamaan regresi linear berganda di atas maka nilainya sebesar 0,641. artinya bahwa kontribusi variabel kompensasi dan disiplin kerja pada perubahan variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di adalah sebesar 64,1%, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari model analisis diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

### H. Pembahasan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan

Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura, dengan nilai  $t$  tabel 2,052 dan nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 3,222 dengan  $p = 0,004$  ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis yang *kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai*, diterima artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nyoman Angga Krisnanda, Gede Adnyana Sudibya (2014), Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach. Variabel disiplin, motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Respati Sanur Beach Hotel dengan kompensasi sebagai variabel pengaruh variabel yang paling untuk kinerja karyawan. Hal yang sama Herdi Praptono (2014), dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan P(Y). Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan variabel (Y) ada efek positif dan signifikan dari disiplin kerja variabel (X3) terhadap kinerja karyawan variabel (Y).

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura. Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,632 > t_{tabel}$  2,052 dan tingkat signifikansi  $t$  lebih kecil dari 0,05 ( $sig.t = 0,000 < 0,05$ ). Maka  $H_{a2}$  dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai”

terbukti kebenarannya atau artinya  $H_a 2$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mohammad Iman Tindow (2014), dengan judul penelitian Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Efriyan Satya Abadi (2014), Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: 1 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi kinerja karyawan; 2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi kinerja karyawan; 3 lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan onthe kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi, semakin tinggi karyawan performance.

Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Jayapura. Hal ini dapat dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja yang memberikan nilai F hitung sebesar 24,223 lebih besar dari F tabel yaitu 3,16 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka  $H_{a3}$  dalam penelitian ini yang berbunyi “kompensasi dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai” terbukti kebenarannya  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu.