

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil

5.1.1. Statistik Dekriptif

Untuk menjawab bagaimana persepsi responden tentang pendidikan, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Provinsi NTT maka digunakan teknik analisis statistik deskriptif. Analisis dekriptif dilakukan dengan menghitung persepsi responden dengan menggunakan metode yang dikembangkan Levis. Dengan predikat atau rentan nilai uji sebagai berikut

Tabel 5.1
Predikat dan Rentang Nilai Uji Dekriptif

Kategori Jawaban	Rentang Nilai (%)
Sangat Baik	>84-100
Baik	>68-84
Cukup Baik	>52-68
Kurang Baik	>36-52
Tidak Baik	20-36

Sumber: Buku metode penileitian perilaku petani 2013

Hasil uji statistik deksriptif sebagai berikut:

1. Persepsi Responden tentang Pendidikan

Untuk mengetahui persepsi responden tentang pendidikan, maka data diolah menggunakan rumus sebagai berikut

$$PS-p = \left[\frac{XPs-p}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = \left[\frac{4,22238}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = 84\%$$

Berdasarkan hasil olah data didapat nilai Kategori persepsi sebesar 84%, jika dilihat dari tabel predikat dan rentan nilai uji statistik deskriptif diatas nilai 84% berada di kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi seluruh responden tentang pendidikan adalah baik.

2. Persepsi Responden tentang Disiplin

Untuk mengetahui persepsi responden tentang disiplin, maka data diolah menggunakan rumus sebagai berikut

$$PS-p = \left[\frac{XPS-p}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = \left[\frac{4,09651}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = 82\%$$

Berdasarkan hasil olah data didapat nilai Kategori persepsi sebesar 82%, jika dilihat dari tabel predikat dan rentan nilai uji statistik deskriptif diatas nilai 82% berada di kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi seluruh responden tentang disiplin adalah baik.

3. Persepsi Responden tentang Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui persepsi responden tentang lingkungan kerja, maka data diolah menggunakan rumus sebagai berikut

$$PS-p = \left[\frac{XPs-p}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = \left[\frac{4,07326}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = 81\%$$

Berdasarkan hasil olah data didapat nilai Kategori persepsi sebesar 81%, jika dilihat dari tabel predikat dan rentan nilai uji statistik deskriptif diatas nilai 81% berada di kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi seluruh responden tentang lingkungan kerja adalah baik.

4. Persepsi Responden tentang Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui persepsi responden tentang kinerja pegawai, maka data diolah menggunakan rumus sebagai berikut

$$PS-p = \left[\frac{XPs-p}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = \left[\frac{4,15698}{5} \right] \times 100\%$$

$$PS-p = 83\%$$

Berdasarkan hasil olah data didapat nilai Kategori persepsi sebesar 83%, jika dilihat dari tabel predikat dan rentan nilai uji statistik deskriptif diatas nilai 83% berada di kategori baik, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi seluruh responden tentang kinerja pegawai adalah baik.

5.1.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu pendidikan (X_1), disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut tabel uji regresi linear berganda:

Tabel 5.2
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,674	4,254		2,744	,007
	Pendidikan	,291	,105	,290	2,764	,007
	Disiplin	,089	,079	,120	1,127	,263
	Lingkungan Kerja	,199	,077	,260	2,584	,012

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output spss versi v25

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.2 nilai-nilai output dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,674 + 0,291X_1 + 0,089X_2 + 0,199X_3 + e$$

Interpretasi regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 11,674, maka dapat diartikan jika Pendidikan, Disiplin, dan Lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 11,674 signifikan terhadap α sebesar 0,05 (5%).

2. Nilai koefisien variabel Pendidikan bernilai positif sebesar 0,29, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,291.
3. Nilai koefisien variabel Disiplin bernilai positif sebesar 0,089, hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,089.
4. Nilai koefisien variabel Lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,199, hal ini berarti semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,199.

5.1.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam suatu model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Jika suatu variabel tidak mengikuti distribusi normal, hasil uji statistiknya dapat mengalami penurunan validitas. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, di mana apabila nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :

Tabel 5.3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,63143474
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,041
	Negative	-,068
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Output spss versi v25

Berdasarkan hasil uji normalitas *one-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di dapat nilai Asymp Sig Sebesar $0,2 > 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat di simpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5.4
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,674	4,254		2,744	,007		
	Pendidikan	,291	,105	,290	2,764	,007	,841	1,188
	Disiplin	,089	,079	,120	1,127	,263	,820	1,219
	Lingkungan Kerja	,199	,077	,260	2,584	,012	,912	1,096

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output spss versi v25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai VIF variabel bebas pendidikan, disiplin, dan lingkungan kerja kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat nilai signifikan. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berikut uji heteroskedastisitas :

Tabel 5.5
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,458	2,489		-,586	,560
	Pendidikan	,035	,062	,067	,569	,571
	Disiplin	-,019	,046	-,050	-,418	,677
	Lingkungan Kerja	,078	,045	,195	1,722	,089

a. Dependent Variable: AbsRES_1

Sumber: Output spss versi v25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikan pada variabel pendidikan, disiplin, dan lingkungan kerja lebih besar daripada 0,05. Dari hasil

tersebut maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

5.1.4. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Berikut hasil uji t:

Tabel 5.6
Uji t
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,674	4,254		2,744	,007
	Pendidikan	,291	,105	,290	2,764	,007
	Disiplin	,089	,079	,120	1,127	,263
	Lingkungan Kerja	,199	,077	,260	2,584	,012

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output spss versi v25

Bersasarkan tabel distribusi t, maka di dapat nilai untuk t tabel sebesar 1,66388.

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai

H_0 : Pendidikan secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : Pendidikan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai t hitung variabel pendidikan sebesar 2,764 lebih besar daripada 1,6638 dan di dapat nilai signifikansi yaitu 0,007 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti pendidikan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

H_0 : Disiplin secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 H_a : Disiplin secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai t hitung variabel disiplin sebesar 1,127 lebih besar daripada 1,6638 dan di dapat nilai signifikansi yaitu 0,263 lebih besar daripada 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti disiplin secara persial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H_0 : Lingkungan kerja secara persial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : Lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai t hitung variabel Lingkungan kerja sebesar 2,584 lebih besar daripada 1,6638 dan didapat nilai signifikansi yaitu 0,012 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.1.5. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini untuk menguji signifikasi pengaruh variabel pendidikan (X1), disiplin (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut hasil uji F :

Tabel 5.7
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187,794	3	62,598	8,721	,000 ^b
	Residual	588,578	82	7,178		
	Total	776,372	85			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

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

Sumber: *Output spss versi v25*

Berdasarkan tabel distribusi F maka nilai f tabel adalah 2,72.

Hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 8,721 lebih besar daripada F tabel yaitu 2,72 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti pendidikan, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.1.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X_1, X_2, X_3) mampu menjelaskan variabel terikat (Y). Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 5.8
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,214	2,679

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan, Disiplin

c. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output spss versi v25

Berdasar hasil uji koefisien determenasi didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,214 atau sebesar 21,4% yang berarti variabel bebas pendidikan, disiplin, dan lingkaran kerja dapat menjelaskan variabel terikat kinerja pegawai sebesar 0,214 atau 21,4%, sisanya 78,6% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensansi, kepemimpinan, kemampuan kerja, kondisi kerja, dan kerjasama.

5.2. Pembahasan

5.1.2. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD NTT

Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai koefisien regresi variabel pendidikan bernilai positif sebesar 0,291, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seorang pegawai pada kantor sekretariat DPRD NTT maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t (parsial) didapat nilai t hitung sebesar 2,764 lebih besar daripada t tabel yaitu 1,6638 dan didapat nilai signifikansi yaitu 0,007 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya pendidikan seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD NTT.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa pendidikan berpengaruh positif. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sri Hartati (2021) dan Rafael Nanggur (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini kaitannya dengan ekonomi pembangunan ialah keberhasilan DPRD dalam merencanakan peraturan daerah dan perencanaan anggaran pembangunan daerah tidak lepas dari bantuan kinerja sekretariat DPRD sendiri, terkhususnya para pegawai sekretariat DPRD. Jika sekretariat bekerja efisien, dapat mendukung penyusunan kebijakan yang mempromosikan pertumbuhan ekonomi, investasi dan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat

5.2.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD NTT

Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai koefisien regresi variabel disiplin bernilai positif sebesar 0,089, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin seorang pegawai pada kantor sekretariat DPRD NTT maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t (persial) didapat nilai t hitung variabel disiplin sebesar 1,127 lebih kecil daripada 1,6638 dan didapat nilai signifikansi yaitu 0,263 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di terima dan H_a di tolak yang berarti disiplin secara persial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD NTT. Disiplin tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan meskipun terdapat beberapa pegawai yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, mereka selalu mengutamakan tugas yang telah diberikan meskipun diluar jam kerja. Hasil ini sesuai dengan teori Charles Handy (2019) yang mengatakan bahwa individu dapat mencapai kinerja tinggi tanpa perlu disiplin yang tepat.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan Nurdiana Mare (2022) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini kaitannya dengan ekonomi pembangunan ialah keberhasilan DPRD dalam merencanakan peraturan daerah dan perencanaan anggaran pembangunan daerah tidak lepas dari bantuan kinerja sekretariat DPRD sendiri, terkhususnya para pegawai sekretariat DPRD. Jika sekretariat bekerja efisien, dapat mendukung penyusunan kebijakan yang mempromosikan pertumbuhan ekonomi, investasi dan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

5.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD NTT

Dari hasil uji regresi linear berganda didapat nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,199, hal ini menunjukkan bahwa semakin aman dan nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD NTT akan meningkat.

Hasil uji t (persial) didapat nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,584 lebih besar daripada 1,6638 dan didapat nilai signifikansi yaitu 0,012 lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti lingkungan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja pada kantor sekretariat DPRD NTT akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa pendidikan berpengaruh positif . Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rafael Nanggur (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam peneitian ini kaitannya dengan ekonomi pembangunan ialah keberhasilan DPRD dalam merencanakan peraturan daerah dan perencanaan anggaran pembangunan daerah tidak lepas dari bantuan kinerja sekretariaat DPRD sendiri, terkhususnya para pegawai sekretariaat DPRD. Jika sekretariaat bekerja

efisien, dapat mendukung penyusunan kebijakan yang mempromosikan pertumbuhan ekonomi, investasi dan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.