

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Variabel yang akan dianalisis terdiri dari satu variable bebas yakni Pemberian Kompensasi (X) dan satu variable terikat yakni Displin Kerja Pegawai (Y). Kedua variable tersebut dianalisis secara Deskriptif dan Eksplanatif . Analisis secara deskriptif bertujuan untuk menjawab permasalahan bagaimana pemberian kompensasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang. Sedangkan analisis secara ekplanatif bertujuan untuk menjawab permasalahan apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang.

A. Analisis Deskriptif

1. Pemberian Kompensasi

Pemberian Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan atas hasil kerja mereka sesuai dengan tujuan yang diterapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian terhadap pemberian kompensasi pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang memperlihatkan data sebagai berikut:

Tabel 5.1

Rekapitulasi jawaban responden tentang pemberian kompensasi

No.Resp	Nomor Angket									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
6	5	5	5	5	4	4	4	3	3	38
7	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
8	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23
9	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43

Sumber: Data Primer

Untuk keperluan intepretasi data pada table diatas, maka ditetapkan kriteria penilaiannya sebagai berikut :

a. Skor tertinggi :

= jumlah responden x nilai tertinggi

$$= 9 \times 5$$

$$= 45$$

b. Skor terendah :

$$= \text{jumlah responden} \times \text{nilai terendah}$$

$$= 9 \times 1$$

$$= 9$$

c. Interval :

$$= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi pengukuran}}$$

$$= \frac{45 - 9}{5} = 7$$

d. Klasifikasi penilaian :

Sangat Baik : 40 - 45

Baik : 32 - 39

Cukup Baik : 24 - 31

Tidak Baik : 17 - 23

Sangat Tidak Baik : 9 - 16

Berdasarkan data diatas dan dengan memperhatikan criteria penilaian yang telah ditetapkan, maka variable pemberian kompensasi pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang dapat dijelaskan melalui indicator sebagai berikut:

a. Indikator insentif :

Indikator insentif dengan aspek yang di ukur insentif diluar gaji yang diterima memperoleh nilai 36, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik; sedangkan aspek insentif meningkatkan semangat kerja memperoleh nilai 36, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik. Berdasarkan kedua aspek tersebut maka indikator insentif memperoleh nilai rata-rata sebesar 36. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik (32-36), dalam artian insentif di luar gaji yang diterima meningkatkan semangat kerja pegawai.

Penilaian ini di perkuat dengan hasil wawancara dengan bapak Yohanis Mali, beliau menjelaskan bahwa aspek insentif menambah semangat kerja pegawai, dimana pegawai menerima di luar gaji.

(wawancara, 18 november 2019)

b. Indikator promosi:

Indikator promosi dengan aspek yang di ukur pegawai dengan kinerja yang baik di promosikan seorang teman kerja dalam kantor dan memperkenalkan hasil kerja dalam kantor memperoleh nilai 35, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik; aspek merasa nyaman dalam bekerja memperoleh nilai 36, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik.

Berdasarkan kedua aspek tersebut maka indikator promosi memperoleh nilai rata-rata sebesar 35. Nilai ini berada pada klasifikasi

penilaian baik (32-36), dalam artian promosi berupa kenaikan jabatan dan kenaikan melengkapi kebutuhan dan pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Penilaian ini di perkuat dengan wawancara dengan Ibu Ida Ayu Putu Sriyanayan, beliau menjelaskan bahwa indikator promosi adanya saling memperkenalkan teman kerja dengan kinerja yang baik.

(Wawancara, 18 November 2019)

c. Indikator fasilitas:

Indikator fasilitas dengan aspek yang di ukur yang disediakan sesuai dengan kebutuhan memperoleh nilai 35, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik; aspek fasilitas yang diberikan menunjang dalam pelaksanaan kerja memperoleh nilai 34, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik.

Berdasarkan kedua aspek tersebut maka indikator fasilitas memperoleh nilai rata-rata sebesar 34 .Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian baik (32-36), dalam artian fasilitas yang disediakan sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan menunjang dalam pelaksanaan pekerja pegawai.

Berdasarkan uraian dari masing-masing indikator tersebut, maka variabel pemberian kompensasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 35. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi (32-39),

artinya pemberian kompensasi pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang baik.

Penilaian ini di perkuat dengan wawancara dengan bapak Leonardu Dos ,beliau menjelaskan bahwa indikator fasilitas di berikan menunjang dalam pelaksanaan kerja yang baik.

(Wawancara, 18 November 2019)

2. Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan terhadap suatu aturan tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi yang dilandasi oleh kesadaran dari dalam diri seseorang.

Hasil penelitian terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang memperlihatkan data sebagai berikut:

No Res	Nomor Angket											Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	39
8	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
Σ	35	35	35	39	38	39	40	40	39	38	38	416

Sumber: Data Primer

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel diatas, maka ditetapkan kriteria penilaiannya sebagai berikut :

a. Skor tertinggi :

$$= \text{jumlah responden} \times \text{nilai tertinggi}$$

$$= 9 \times 5$$

$$= 45$$

b. Skor terendah :

$$= \text{jumlah responden} \times \text{nilai terendah}$$

$$= 9 \times 1$$

$$= 9$$

c. Interval :

$$= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi pengukuran}}$$

$$= \frac{45 - 9}{5}$$

$$= 7$$

d. Klasifikasi penilaian :

Sangat Baik : 40 - 45

Baik : 32 - 39

Cukup Baik : 24 - 31

Tidak Baik : 17 - 23

Sangat Tidak Baikm : 9 - 16

Berdasarkan data diatas dan dengan memperhatikan criteria penilaian yang telah ditetapkan, maka variable disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kohlua Kota Kupang dapat dijelaskan melalui indicator sebagai berikut :

- a. Indikator para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur.

Aspek tepat waktu datang ke kantor memperoleh nilai 35, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi; aspek pulang tepat waktu memperoleh nilai 35, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi; aspek tepat waktu dalam menyelesaikan tugas memperoleh nilai 35, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan ketiga aspek tersebut, maka indikator para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur memperoleh nilai rata-rata sebesar 35. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian sedang (32-39), dalam artian para pegawai tepat waktu datang dan pulang ke kantor, dan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.

- b. Indikator berpakaian rapi ditempat kerja, dengan aspek yang diukur:

Aspek menggunakan pakaian yang baik di tempat kerja memperoleh nilai 39, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan aspek tersebut, maka indikator berpakaian rapi ditempat kerja memperoleh nilai rata-rata 39 . Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi (32-39), dalam artian para pegawai berpakaian rapi di tempat kerja.

c. Indikator menggunakan perlengkapan kantor dengan baik.

Aspek menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati memperoleh nilai 38, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi; aspek merawat peralatan kantor dengan hati-hati memperoleh nilai 39, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan kedua aspek tersebut, maka indikator menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati memperoleh nilai rata-rata sebesar 38. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi (32-39), dalam artian para pegawai menggunakan peralatan kantor dan merawat peralatan kantor secara baik dan hati-hati.

d. Indikator mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Aspek mematuhi prosedur dan aturan kerja memperoleh nilai 40, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian sangat tinggi; aspek taat terhadap pimpinan memperoleh nilai 40, nilai ini berada pada

klasifikasi penilaian sangat tinggi; aspek izin jika tidak masuk kantor memperoleh nilai 39, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan ketiga aspek tersebut, maka indikator mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 39. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi (32-39), dalam artian para pegawai mematuhi prosedur aturan kerja, taat terhadap pimpinan dan izin jika tidak masuk kantor.

e. Indikator memiliki tanggung jawab terhadap tugas..

Aspek melaksanakan tugas sesuai rencana memperoleh nilai 38, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi; aspek berani menerima sanksi jika ada kesalahan memperoleh nilai 38, nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi.

Berdasarkan kedua aspek tersebut, maka indikator memiliki tanggung jawab terhadap tugas memperoleh nilai rata-rata sebesar 38. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi (32-39), dalam artian para pegawai melaksanakan tugas sesuai rencana dan berani menerima sanksi jika ada kesalahan.

Berdasarkan uraian dari masing-masing indikator tersebut, maka variabel disiplin kerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 38. Nilai ini berada pada klasifikasi penilaian tinggi (32-

39), artinya disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang tinggi.

B. ANALISIS KORELASI

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari setiap kuisioner yang disebarakan pada kedua variabel yang diteliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kuisioner yang diajukan dapat menjangring data dan informasi yang dibutuhkan. Hasil uji validitas tiap butir angket dianalisiskan dengan menggunakan skor dengan skor total dengan teknik korelasi product moment dengan mennggunakan software 16.0.

1) Uji Valiiditas Variabel Pemberian Kompensasi (X)

Tabel 5.4

Tabel Validitas Variabel Pemberian Kompensasi

No	No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	1	0,967	0,666	Valid
2	2	0,928	0,666	Valid

3	3	0,967	0,666	Valid
4	4	0,967	0,666	Valid
5	5	0,918	0,666	Valid
6	6	0,886	0,666	Valid
7	7	0,918	0,666	Valid
8	8	0,767	0,666	Valid
9	9	0,746	0,666	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan Spss 16.0

Berdasarkan hasil penolahan data pada tabel 5.4 di atas dengan bantuan SPSS 16.0 di peroleh hasil uji validitas tiap-tiap pertanyaan tentang variabel pemberian kompensasi (X) yang terdiri dari 9 item pertanyaan dalam kuisisioner penelitian diperoleh nilai hitung **rhitung** > **rtabel** sehingga semua pertanyaan dalam penelitian ini **Valid**.

2) Uji Validitas Variabel Displin Kerja Pegawai (Y)

Tabel 5.5

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Pegawai

No	No. Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	1	0,943	0,666	Valid
2	2	0,943	0,666	Valid

3	3	0,943	0,666	Valid
4	4	0,929	0,666	Valid
5	5	0,730	0,666	Valid
6	6	0,929	0,666	Valid
7	7	0,874	0,666	Valid
8	8	0,874	0,666	Valid
9	9	0,929	0,666	Valid
10	10	0,896	0,666	Valid
11	11	0,896	0,666	Valid

Sumber :Pengolahan Data Primer Dengan Spss 16.0

Berdasarkan data pada tabel 5.5 di atas dengan bantuan SPSS 16.0 diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pertanyaan tentang disiplin kerja (Y) yang terdiri dari 11 item pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini diperoleh nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga semua pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan **Valid**.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen adalah suatu alat ukur untuk menyimak sejauh mana kemantapan, ketepatan dan homogenitas instrument bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2003:100). Dengan demikian instrument yang reliabel menegaskan alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan,

jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu hasil koefisien reliabilitas dalam penelitian digunakan dengan teknik *alpha cronbanch*.

Tabel 5.6

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbanch	r-tabel	Keterangan
1	X	0,967	0,361	Reliabel
2	Y	0,964	0,361	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer Dengan Spss 16.0

Berdasarkan data pada tabel 5.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Alpha Cronbanch dari seluruh nilai yang diujikan > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini **reliabel**.

2. Uji Linearitas Hubungan

- a. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5.7

Menghitung Korelasi Product Moment

No. Resp	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	23	41	529	1681	943
2	45	55	2025	3025	2475
3	36	46	1296	3025	1656
4	36	55	1296	3025	1980

5	42	54	1764	2916	2268
6	38	44	1936	1936	1672
7	33	39	1089	1521	1188
8	23	38	529	1444	874
9	43	44	1849	1936	1892
Jumlah	319	416	12313	20509	14948

Sumber : Pengolahan Data Primer

Untuk mengetahui besarnya kekuatan hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai digunakan kriteria pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 5.7

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017 : 214)

Tabel 5.8

Correlations			
		Pemberian Kompensasi	Disiplin Pegawai
Pemberian Kompensasi	Pearson Correlation	1	.691*
	Sig. (2-tailed)		.039

	N	9	9
Disiplin Pegawai	Pearson Correlation	.691*	1
	Sig. (2-tailed)	.039	
	N	9	9
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Berdasarkan analisis Product Moment pada tabel 5.8 dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 diperoleh **r**hitung sebesar 0,691. Nilai ini berada pada klasifikasi hubungan kuat dalam artian terdapat hubungan yang kuat antara variabel pemberian kompensasi dengan variabel disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhwa Kota Kupang.

Untuk mengetahui apakah hasil uji korelasi signifikan ataupun tidak, maka dibandingkan nilai **r**hitung dengan **r**tabel untuk $n = 9$ dengan taraf signifikant 5% , maka **r**tabel = 0,666, sedangkan untuk **r**hitung adalah 0,691. Ketentuannya apabila taraf atau probabilitas nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak, jika taraf nyata atau probabilitas nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel 5.8 terlihat bahwa pada angka **sig (2- tailed)** nilainya sebesar $0,039 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan ketentuan hipotesis, apabila **r**hitung lebih kecil **r**tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi apabila sebaliknya bila **r**hitung lebih besar dari **r**tabel maka H_a diterima dan

Ho ditolak. Dari hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,691 > 0,666$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang. Hubungan ini berada pada klasifikasi penilaian kuat dalam artian bahwa pemberian kompensasi sangat membawa pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan BTN Kolhua Kota Kupang.

b. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis product moment dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.9

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.403	5.265
a. Predictors: (Constant), Pemberian Kompensasi				

Berdasarkan hasil analisis diatas, nilai koefisien determinasi atau R square (r^2) menunjukkan besarnya persentase variabel X terhadap variabel Y. Nilai hubungan antara variabel pemberian kompensasi (X) dan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,691 apabila di determinasikan ($r^2 \times 100\%$) maka diperoleh nilai R square sebesar

47,8% ($0,691 \times 100\%$). Nilai ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh hubungan variabel pemberian kompensasi (X) terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain.