

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Badan Kepegawaian Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jepara dijabarkan dalam Peraturan Bupati Jepara Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan dan Organisasi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara. BKD mulai berdiri secara resmi pada tanggal 18 Nopember 2003 berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 12 Tahun 2003. Sebelum Perda ini ditetapkan, dahulu BKD mempunyai nama UP (Urusan Kepegawaian). Berdasarkan Peraturan Bupati Jepara Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan dan Organisasi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara, BKD terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat dan 3 Bidang, yaitu : Bidang Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bidang Mutasi Pegawai, dan Bidang Pembinaan dan Pengolahan Data, serta Kelompok Jabatan Fungsional. BKD terletak di kompleks Setda lama dengan alamat Jalan Kartini No. 1 Jepara Telp. (0291) 591492 (10 saluran) Fax. 591037 Tlx. 22764 Kode Pos 59411.

Badan Kepegawaian Daerah menurut Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 18 Tahun 2010 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Jepara, mempunyai tugas pokok melaksanakan

penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah serta membantu Bupati dalam bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan pegawai.

Untuk menyelenggarakan tugas, Badan Kepegawaian daerah mempunyai fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- c. pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- d. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara terdiri dari:

1. Kepala
2. Sekretariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, membawahi:
 - a. Sub Bidang Perencanaan dan Formasi;
 - b. Sub Bidang Jabatan, Penghargaan dan Tanda Jasa.
4. Bidang Mutasi Pegawai, membawahi:
 - a. Sub Bidang Pengangkatan dan Kepangkatan;

- b. Sub Bidang Pemindahan dan Pemberhentian/ Pensiun.
- 5. Bidang Pembinaan dan Pengolahan Data, membawahi
 - a. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan;
 - b. Sub Bidang Pengolahan dan Penyajian Data
- 6. UPT Diklat
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sumber daya aparatur kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara sebagai berikut :

- a. Jumlah PNS

➤ Golongan II/a: 3 orang	➤ Golongan III/c: 7 orang
➤ Golongan II/b : 6 orang	➤ Golongan III/d: 7 orang
➤ Golongan II/c: 2 orang	➤ Golongan IV/a: 4 orang
➤ Golongan II/d: 2 orang	➤ Golongan IV/b: 1 orang
➤ Golongan III/a: 9 orang	➤ Golongan IV/c: 1 orang
➤ Golongan III/b: 3 orang	
- b. Jumlah Jenjang Eselon

➤ Eselon IIB : 1 orang	➤ Eselon IVA : 10 orang
➤ Eselon IIIA : 1 orang	➤ Eselon IVB: 1 orang
➤ Eselon IIIB : 3 orang	➤ Staf : 29 orang
- c. Jenjang Pendidikan

➤ SD : 1 orang	
➤ SLTA : 10 orang	
➤ D3 : 4 orang	

- S1 : 11 orang
- S2 : 18 orang

4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara, untuk kepentingan analisis statistik, dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner yang disebarkan kepada 44 pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara.

Karakteristik responden yang akan disajikan dalam Bab ini adalah berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, Pendidikan Terakhir dan Golongan Kerja. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 44 responden yang dilakukan selama bulan Maret 2017. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1. Jenis Kelamin

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	12	27,3	27,3	27,3
Laki-Laki	32	72,7	72,7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 di atas responden dalam penelitian ini responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan prosentase 72,7%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 12 orang responden dengan prosentase 27,3%.

4.2.2. Usia

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.2
Distribusi Frekuensi Responden

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<30	3	6,8	6,8	6,8
31-35	5	11,4	11,4	18,2
36-40	10	22,8	22,8	41
41-45	22	50	50	91
46-50	4	9	9	100
>50				
Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 di atas responden dalam penelitian ini responden terbanyak berusia antara 41-45 yaitu sebesar 22 orang responden dengan prosentase 50%, responden yang berusia antara 36-40 yaitu sebesar 10 orang responden dengan prosentase 22,8%, responden yang berusia antara 31-35 sebesar 5 orang responden dengan prosentase 11,4%, responden yang berusia antara 46-50 sebesar 4 orang responden dengan

prosentase 9%, dan yang berusia dibawah 30 yaitu sebesar 2 orang responden dengan prosentase 5%.

4.2.3. Masa Kerja

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.3
Distribusi Frekuensi Responden

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5	6	13.6	13.6	13.6
	6-10	10	22.7	22.7	36.7
	11-15	16	36.5	36.5	72.8
	16-20	6	13.6	13.6	86.4
	>20	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas responden dalam penelitian ini mayoritas masa kerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 36,5%, masa kerja 6-10 sebanyak 10 orang atau 22,7%, masa kerja dibawah 5 tahun, 6-20 dan di atas 20 tahun masing-masing sebanyak 6 orang atau 13,6%, dan masa kerja lebih 20 tahun sebanyak 4 orang atau 10%.

4.2.4. Pendidikan Terakhir

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.4
Distribusi Frekuensi Responden

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	<SLTA	11	25	25	25.0
	D3	4	9.1	9.1	34.1
	S1	11	25	25	59.1
	S2	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S2 yaitu sebanyak 18 orang atau 40.9%, yang berpendidikan S1 dan SLTA masing-masing sebanyak 11 orang atau 25%, dan yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 9.1%.

4.2.5. Golongan Kerja

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.5
Distribusi Frekuensi Responden

		Golongan Kerja				
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	II/a	3	6.8	6.8	6.8	
	II/b	6	13.6	13.6	20.4	
	II/c	2	4.6	4.6	25	
	II/d	2	4.6	4.6	29.6	
	III/a	9	20.5	20.5	50.1	
	III/b	3	6.8	6.8	56.9	
	III/c	6	13.6	13.6	70.4	
	III/d	7	15.9	15.9	86.3	
	IV/a	4	9.1	9.1	95.4	
	IV/b	1	2.3	2.3	97.7	
	IV/c	1	2.3	2.3	100	
	IV/d	0	0	0		
	Total		44	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas responden dalam penelitian ini dilihat dari golongan kerja mayoritas golongan III/a yaitu sebanyak 9 orang atau 20.5%, golongan III/d sebanyak 7 orang atau 15.9%, golongan II/b dan III/c masing-masing sebanyak 6 orang atau 13.6%, golongan IV/a sebanyak 4 orang atau 9.1%, golongan II/a dan III/b masing-masing sebanyak 3 orang atau 6.8%, golongan, II/c dan II/d masing-masing sebanyak 2 orang

atau 4.6%, dan golongan IV/b dan IV/c masing-masing sebanyak 1 orang atau 2,3%.

4.2.6. Uji Validitas

Sebelum penyajian data lebih lanjut dilakukan terlebih dahulu uji instrumen. Uji instrumen perlu dilakukan dalam penelitian ini karena pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan angket atau kuesioner. Uji instrumen meliputi:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan valid
- b. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidakvalid
- c. $r_{hitung} > r_{tabel}$ tapi negatif, maka item pertanyaan tidak valid

Hasil uji validitas terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. 4.4
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Diklat (X1)	1	.513	0,245	Valid
	2	.450	0,245	Valid
	3	.348	0,245	Valid
		.437	0,245	Valid
		.329	0,245	Valid

Budaya organisasi (X2)	1	.290	0,245	Valid
	2	.335	0,245	Valid
	3	.329	0,245	Valid
Motivasi (X3)	1	.601	0,245	Valid
	2	.622	0,245	Valid
	3	.691	0,245	Valid
Peningkatan kinerja (Y)	1	.736	0,245	Valid
	2	.832	0,245	Valid
	3	.894	0,245	Valid

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,245) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel akses valid.

4.2.7. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur realibilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha antara 0,80 - 1,0 dikategorikan realibilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan realibilitasnya dapat diterima, nilai \leq 0,60 dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2011). Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 20.0*. Ghazali (2009) menyatakan bahwa item pertanyaan dikatakan reliabel jika item pertanyaan dijawab konsisten dan tidak boleh acak maka item pertanyaan satu tersebut tidak bisa diuji kekonsistennannya. Dari hasil uji statistik diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.5
Reliability Statistics

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	5Item	0.622	Reliable
X2	3 Item	0.617	Reliable
X3	3 Item	0.675	Reliable
Y	3Item	0.833	Reliable

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 ($\alpha > 0,6$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y adalah reliabel.

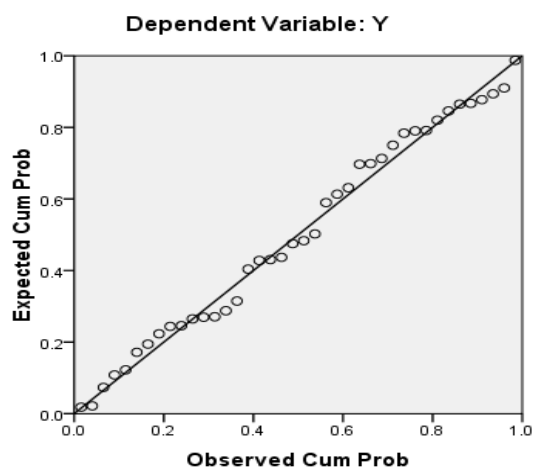
4.2.8. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur dengan menggunakan pendekatan 3 buah model regresi linier berganda. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

4.2.8.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Gambar. 4.1
Uji Normalitas

Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.8.2. Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.6
Pengujian Multikolineritas

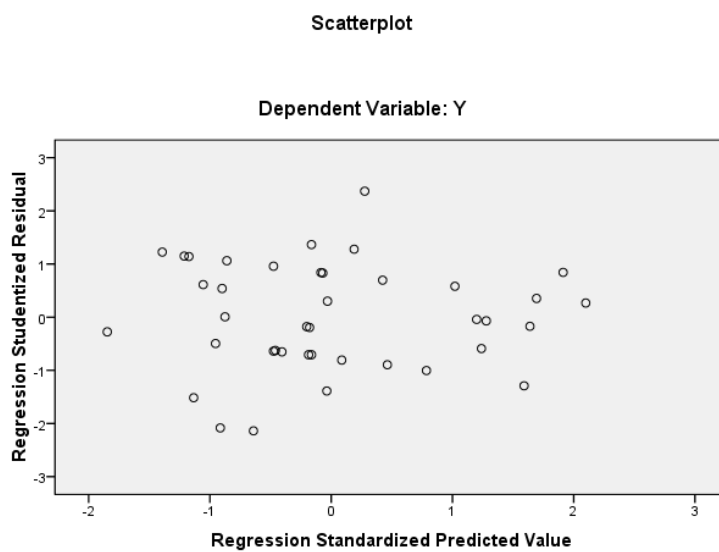
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Diklat	.931	1.074
Budaya Organisasi	.983	1.017
Motivasi	.940	1.063

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai predictormodel regresi menunjukkan nilai VIF di bawah 10 serta tolerance di atas 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas, yang berarti variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai prediktor yang independen.

4.2.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik residualnya, maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada lampiran sebagaimana juga pada gambar berikut ini.



Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Gambar. 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas serta dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.9. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu diklat, budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu tingkat penyerapan tenaga kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jepara maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.7
Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.822	.968		4.980	.000
X1	.136	.181	.125	1.753	.045
X2	.280	.201	.225	1.791	.017
X3	.021	.162	.021	1.826	.039

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa a atau konstanta sebesar 4,822 artinya ketiga variabel yaitu diklat, budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu peningkatan kinerja sebesar 4,822, koefisien regresi variabel diklat atau X1 sebesar 0,136. Koefisien regresi variabel budaya organisasi atau X2 sebesar 0,280, koefisien regresi variabel motivasi atau X3 sebesar 0,021. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,822 + 0,136X_1 + 0,280X_2 + 0,021 X_3 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji empiris pengaruh diklat terhadap peningkatan kinerja menunjukkan nilai t hitung 1,753 dan p value (sig) sebesar 0,045 di bawah alpha 5%. Artinya bahwa diklat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel diklat (X1) menunjukkan angka sebesar 0,136, artinya bahwa dengan diladakannya diklat dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil uji empiris pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja menunjukkan nilai t hitung 1,791 dan p value (sig) sebesar 0,017 di bawah alpha 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Nilai beta dalam *unstandardized coefficients* variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,280, artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Hasil uji empiris pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja menunjukkan nilai t hitung 1,826 dan p value (sig) sebesar 0,039 di bawah alpha 5%. Artinya bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Nilai beta dalam *unstandardized coefficients* variabel motivasi (X3) menunjukkan angka sebesar 0,021, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

4.2.10. Uji Hipotesis

4.2.10.1. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (diklat, budaya organisasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (peningkatan kinerja).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (diklat, budaya organisasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (peningkatan kinerja).

H_0 diterima, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a diterima, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

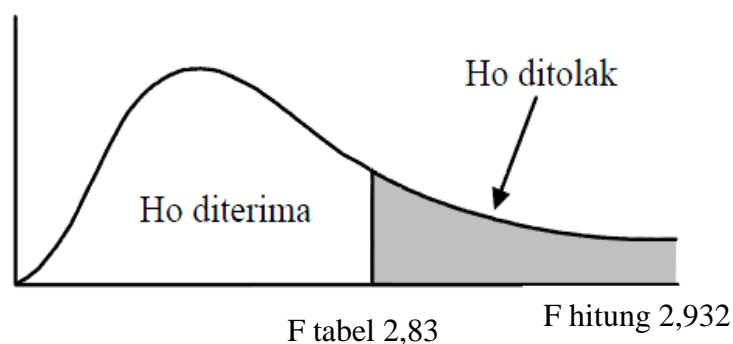
Tabel.4.8
Uji Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.200	3	.400	2.932	.004 ^a
	Residual	15.455	36	.429		
	Total	16.656	39			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 2,932 dengan f tabel ($\alpha = 0,5$; $df:3:41$) = 2,83 dan signifikan pada 0,004, karena f hitung > f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen (diklat, budaya organisasi dan motivasi) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu peningkatan kinerja.



Gambar. 4.3

Uji F

4.2.10.2. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (diklat, budaya organisasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (peningkatan kinerja). Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 diterima, apabila t hitung $<$ t tabel

H_a diterima, apabila t hitung $>$ t tabel

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

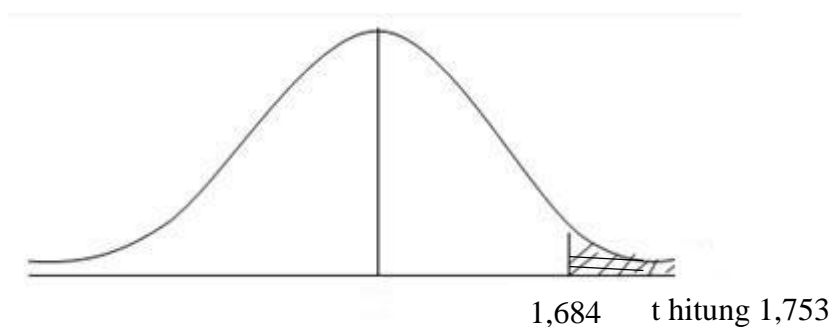
Tabel. 4.9
Hasil uji t test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.822	.968		4.980	.000
X1	.136	.181	.125	1.753	.045
X2	.280	.201	.225	1.791	.017
X3	.021	.162	.021	1.826	.039

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 14.0 Tahun 2017

1. Variabel diklat (X1)

Berikut ini hasil uji t variabel diklat terhadap peningkatan kinerja:



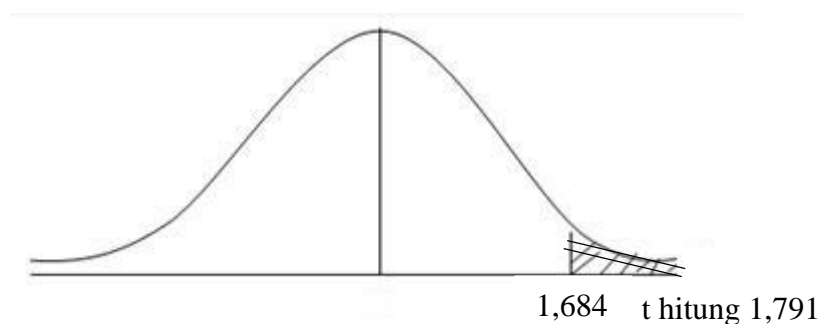
Gambar. 4.4
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel diklat adalah 1,753 lebih besar dari t tabel (1,684) dan signifikan pada 0,045 maka dapat disimpulkan bahwa variabel diklat berpengaruh secara

signifikan terhadap keputusan peningkatan kinerja karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

2. Uji t variabel budaya organisasi (X2)

Berikut ini hasil uji t variabel budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja:

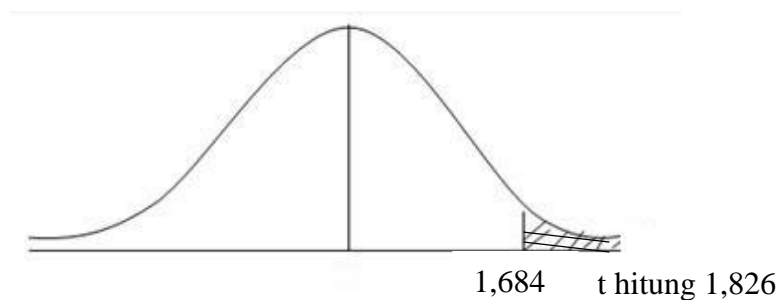


Gambar. 4.5
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah 1.791 lebih besar dari t tabel (1,684) dan signifikan pada 0.017 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

3. Uji t variabel motivasi (X3)

Berikut ini hasil uji t variabel motivasi terhadap peningkatan kinerja:



Gambar. 4.6
Uji t satu arah

Diketahui besarnya nilai t hitung variabel motivasi adalah 1.826 lebih besar dari t tabel (1,684) dan signifikan pada 0.039 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karena nilai signifikannya dibawah 0.05.

4.2.10.3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Jika nilai R² kecil maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dari hasil uji SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.10
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.572	.564	.65522	1.977

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 20.0 Tahun 2017

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui :

- a) R = 0,668 berarti kemampuan menjelaskan variabel diklat, budaya organisasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja baik karena nilai mendekati satu.
- b) Adjusted R Square 0,564 berarti 56.4% faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh diklat, budaya organisasi dan motivasi. Sedangkan 43.6% (100% - 56.4%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel diklat berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja.

Hipotesis ini menguji apakah diklat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 dimana nilai t hitung sebesar 1,753 yang signifikan pada 0,045. Oleh karena itu karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan diklat berpengaruh pada

peningkatan kinerja didukung. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa faktor diklat dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widhayu *et.al.* 2013) menunjukkan diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

2. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja.

Hipotesis ini menguji apakah budaya organisasi berpengaruh pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 dimana nilai t hitung sebesar 1.791 yang signifikan pada 0,017. Oleh karena itu karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh pada peningkatan kinerja didukung. Artinya secara statistik dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dedi *et.al.* 2012) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

3. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan pada peningkatan kinerja.

Hipotesis ini menguji apakah motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 dimana nilai t hitung sebesar 1.826 yang signifikan pada 0,039. Oleh karena itu karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja didukung. Artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa faktor motivasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Leonardo, 2013) menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

4. Diklat, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Hasil perhitungan pada table 4.8 untuk faktor diklat, budaya organisasi dan motivasi dimana f hitung 2,932 dan signifikan pada 0,004. Oleh karena probabilitas di bawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan diklat, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan dan signifikan pada peningkatan kinerja didukung.