

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1 Keadaan Geografis

4.1.2 Keadaan Demografis

4.1.3 Organisasi Tata Kerja Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

4.1.4 Keadaan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

4.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan penelitian dengan sebenar-benarnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen agar dapat memperoleh instrument yang valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang benar.

Uji coba dilaksanakan pada 20 (dua puluh) pegawai Sekretariat Daerah. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

4.2.1. Hasil Pengujian Validitas

Uji coba dari 14 butir instrumen penelitian terhadap 20 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment (Pearson)*". Analisis dilakukan terhadap semua instrumen dengan komputer program Microsoft Excel 2003 dengan fungsi $=correl(range_butir; range_skor_total)$, dimana batas angka kritis adalah 0,05. Kriteria pengujian dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (*drop*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut ini dibahas berturut-turut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

a. Variabel Imbalan (X_1)

Berdasarkan kajian teori tentang imbalan telah di peroleh 5 (lima) dimensi yang telah dikembangkan menjadi 14 (empat belas) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4. Hasil Validitas Butir Instrumen Imbalan (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,58	0,44	Valid
2	0,69	0,44	Valid
3	0,65	0,44	Valid
4	0,67	0,44	Valid
5	0,78	0,44	Valid
6	0,53	0,44	Valid
7	0,51	0,44	Valid
8	0,55	0,44	Valid

9	0,60	0,44	Valid
10	0,67	0,44	Valid
11	0,77	0,44	Valid
12	0,49	0,44	Valid
13	0,67	0,44	Valid
14	0,75	0,44	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen

Jadi dari hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 14 butir pernyataan terdapat 14 butir yang valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14. Pada taraf signifikansi 0,05, n=20 dengan $r_{\text{tabel}} = 0,44$.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Berdasarkan kajian teori tentang kepuasan kerja telah di peroleh 5 (lima) dimesi yang telah dikembangkan menjadi 14 (empat belas) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5. Hasil Validitas Butir Instrumen Kepuasan Kerja (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,64	0,44	Valid
2	0,66	0,44	Valid
3	0,72	0,44	Valid
4	0,60	0,44	Valid
5	0,75	0,44	Valid
6	0,84	0,44	Valid
7	0,78	0,44	Valid
8	0,83	0,44	Valid
9	0,79	0,44	Valid
10	0,66	0,44	Valid
11	0,72	0,44	Valid
12	0,71	0,44	Valid
13	0,60	0,44	Valid
14	0,71	0,44	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen

Jadi dari hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 14 butir pernyataan terdapat 14 butir yang valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14. Pada taraf signifikansi 0,05, n=20 dengan $r_{\text{tabel}} = 0,44$.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan kajian teori tentang kinerja telah di peroleh 5 (lima) dimensi yang telah dikembangkan menjadi 14 (empat belas) butir pernyataan yang diberikan kepada 20 responden untuk menjawabnya.

Setelah dilakukan penghitungan dengan cara mengkorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan jumlah skor, maka hasilnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.6. Hasil Validitas Butir Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,78	0,44	Valid
2	0,59	0,44	Valid
3	0,57	0,44	Valid

4	0,76	0,44	Valid
5	0,54	0,44	Valid
6	0,56	0,44	Valid
7	0,55	0,44	Valid
8	0,76	0,44	Valid
9	0,70	0,44	Valid
10	0,61	0,44	Valid
11	0,76	0,44	Valid
12	0,76	0,44	Valid
13	0,66	0,44	Valid
14	0,60	0,44	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Uji Coba Instrumen

Jadi dari hasil analisis instrumen yang disebarakan dalam uji coba sebanyak 14 butir pernyataan terdapat 14 butir yang valid yaitu butir 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14. Pada taraf signifikansi 0,05, $n=20$ dengan $r_{table} = 0,44$.

4.2.1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program *Microsoft Excel 2003*.

Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.7. Hasil Reliabilitas Masing-Masing Variabel

No.	Variabel	r_{II}	r_{kritis}	Keputusan
1	Imbalan (X_1)	0,76	0,7	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,93	0,7	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,81	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data uji coba instrumen

Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument Imbalan adalah sebesar $r_{II} = 0,76$, instrument Kepuasan Kerja adalah sebesar $r_{II} = 0,93$ dan instrument Kinerja adalah sebesar $r_{II} = 0,81$, ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0,70, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Mengenai hasil pengolahan data uji coba instrumen dapat di perhatikan pada lampiran 1 dalam penelitian ini. Sedang instrumen penelitian yang valid dan reliabel dapat diperhatikan pada lampiran 2 dalam penelitian ini.

4.3. Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Adapun dalam deskripsi data ini yang disajikan dengan bentuk distribusi frekuensi.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data

Imbalan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y). Dari sampel yang diambil data dalam penelitian ini sejumlah 40 orang pegawai. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 orang pegawai tersebut hasilnya dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini :

4.3.1. Data Imbalan (X_1)

Mengenai data dari hasil penelitian untuk variabel bebas pertama yaitu Imbalan (X_1) yang dijarung melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoritik antara 14 sampai 70. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 23 sampai dengan skor tertinggi 68, dengan skor total yaitu 1.709, rata-rata (M) 42,73

Dari tabulasi data penulis dapat menentukan luas penyebaran nilai merujuk pendapat Anas Sudijono (1992) dalam buku "Pengantar Statistik" :

$$\text{Rumus Total range (R)} = H - L + 1$$

Dengan :

- R = Total range
- H = Skor maksimum
- L = Skor minimum
- 1 = Bilangan konstan

$$\text{Banyaknya interval} = \frac{R}{i}$$

Dengan :

- R = Total range
- i = Interval

Butir pernyataan terdiri 14 maka total : a) Skor terendah 14; b) Skor tertinggi 70 Jadi $R = 70 - 14 + 1 = 57$, interval = $57/5 = 11,4$ dibulatkan menjadi 11. Dari perhitungan skor tersebut di atas maka dapat ditentukan persepsi pegawai terhadap tingkat imbalan yang diterimanya :

Tabel 4.8. Penyebaran Frekuensi Imbalan

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	14 – 24	3	7,5
Rendah	25 – 35	10	25
Cukup	36 – 46	9	22,5
Tinggi	47 – 57	13	32,5
Sangat Tinggi	58- 70	5	13,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel imbalan menunjukkan bahwa tidak terdapat 13 responden (32,58%) menyatakan dengan penilaian tinggi, 10 responden (25%) menyatakan dengan penilaian rendah, 9 responden (22,5%) menyatakan dengan penilaian cukup, 5 responden (13,5%) menyatakan penilaian sangat tinggi, dan hanya 3 responden (7,5%) yang menyatakan dengan penilaian sangat rendah.

4.3.2. Data Kepuasan Kerja (X_2)

Mengenai data dari hasil penelitian untuk variabel bebas kedua yaitu kepuasan kerja (X_2) yang dijarung melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoritik antara 14 sampai 70.

Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 23 sampai dengan skor tertinggi 67, dengan skor total yaitu 1.732, rata-rata (M) 43,30

Butir pernyataan terdiri 14 maka total : a) Skor terendah 14; b) Skor tertinggi 70 Jadi $R = 70 - 14 + 1 = 57$, interval = $57/5 = 11,4$ dibulatkan menjadi 11. Dari perhitungan skor tersebut di atas maka dapat ditentukan persepsi pegawai terhadap tingkat kepuasan kerja :

Tabel 4.9. Penyebaran Frekuensi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	14 – 24	2	5
Rendah	25 – 35	13	32,5
Cukup	36 – 46	6	15
Tinggi	47 – 57	13	32,5
Sangat Tinggi	58- 70	6	15
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel imbalan menunjukkan bahwa terdapat 13 responden (32,5%) menyatakan dengan penilaian tinggi, 13 responden (32,5%) menyatakan dengan penilaian rendah, 6 responden (15%) menyatakan dengan penilaian sangat tinggi, 6 responden (15%) menyatakan penilaian cukup, hanya 2 responden (5%) yang menyatakan dengan penilaian sangat rendah..

4.3.3. Data Kinerja (Y)

Mengenai data dari hasil penelitian untuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) yang dijarah melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala lima (5 opsi), mempunyai skor teoritik antara 14 sampai 70. Sedangkan skor empirik menyebar dari skor terendah 24 sampai dengan skor tertinggi 68, dengan skor total yaitu 1.757, rata-rata (M) 43,93.

Butir pernyataan terdiri 14 maka total : a) Skor terendah 14; b) Skor tertinggi 70 Jadi $R = 70 - 14 + 1 = 57$, interval = $57/5 = 11,4$ dibulatkan menjadi 11. Dari perhitungan skor tersebut di atas maka dapat ditentukan persepsi pegawai terhadap tingkat kinerja pegawai:

Tabel 4.10. Penyebaran Frekuensi Kinerja

Kategori	Interval	Frekuensi	%
Rendah sekali	14 – 24	1	2,5
Rendah	25 – 35	12	30
Cukup	36 – 46	8	20
Tinggi	47 – 57	13	32,5
Sangat Tinggi	58- 70	6	15
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Jadi dari distribusi frekuensi jawaban yang diberikan responden atas variabel imbalan menunjukkan bawa tidak terdapat 13 responden (32,5%) menyatakan dengan penilaian tinggi, 12 responden (30%) menyatakan dengan penilaian rendah, 8 responden (20%) menyatakan dengan penilaian cukup , dan hanya 12 responden (30%) yang menyatakan dengan penilaian rendah, dan 1 responden (2,5) yang menyatakan dengan penilaian sangat rendah.

4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu : (1). terdapat dampak yang positif antara imbalan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, (2) terdapat dampak yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. (3). terdapat dampak yang positif antara imbalan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment* dan regresi, baik secara sederhana dan ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi dari variabel (X) terhadap variabel (Y).

4.4.1. Dampak Imbalan (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat dampak yang positif terhadap imbalan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel imbalan atas kinerja, penghitungan menggunakan aplikasi *SPSS 10 for Windows* menghasilkan arah regresi *b* sebesar 0,898 dan konstanta atau *a* sebesar 5,555. Hasil ini diperoleh dari menggunakan perintah **[Analyze] [Regretion] [Linear]** dapat dihasilkan keluaran SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.11. Persamaan Regresi dan Kelinieran Regresi Antara Kinerja Terhadap Imbalan

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,555	2,661		2,088	,044
	IMBALAN	,898	,060	,925	15,020	,000

a Dependent Variable: KINERJA

Maka bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 5,555 + 0,898 X_1$.

Tabel 4.12. Anova Untuk Uji Signifikansi Kelinieran Kinerja (Y) atas Imbalan (X₁), $\hat{Y} = 5,555 + 0,898 X_1$

ANOVA						
KINERJA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined Groups)	Linear Weighted Term Deviation	5481,442	21	261,021	13,075	,000
		4998,778	1	4998,778	250,403	,000
		482,663	20	24,133	1,209	,345
Within Groups		359,333	18	19,963		
Total		5840,775	39			

Dari tabel tersebut ditemukan linieritas dengan harga F_{hitung} sebesar 250,403 nilai F_{hitung} ini ekuivalen dengan $\alpha=0,000$. Signifikansi pada $F_{tabel} < 0,05$ dan 0,01 maka signifikansi pada 5% dan 1%.

Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 5,555 + 0,898 X_1$ tersebut dapat untuk menjelaskan ramalan (*forecasting*), maka dinyatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 5,555 + 0,898 X_1$ sangat signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor imbalan (X_1) akan diikuti oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,898 dan pada konstanta 5,555. Misalnya nilai imbalan pegawai naik = 50, maka nilai rata-rata Kinerja adalah $\hat{Y} = 5,555 + 0,898 \times 50 = 50,455$

Jadi diperkirakan nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 50,455. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, nilai imbalan bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 0,898 atau setiap nilai imbalan bertambah 10 maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 8,98.

Dampak antara imbalan (X_1) dengan kinerja (Y) dihitung dengan korelasi Product Moment.

Tabel 4.13. Koefisien Korelasi Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel X_1 Terhadap Variabel Y.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change
1	,925	,856	,852	4,71	,856	225,599

a Predictors: (Constant), IMBALAN

Dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang positif antara imbalan dengan kinerja pegawai. Tingkat keeratan dampak/pengaruh antara imbalan (X_1) dengan kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,341. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi dari Sugiyono (2000:175) tersebut, maka harga koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,925 berarti tingkat hubungan (korelasinya) *sangat kuat*.

Koefisien determinan (r^2) = 0,856, mempunyai arti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi 85,6% persepsi imbalan dan sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uji signifikansi menggunakan uji-t, sebagaimana tabel 4.11 diperoleh t_{hitung} sebesar 15,020, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi sangat signifikan. Hal ini karena $t_{hitung} 15,020 >$ daripada $t_{tabel} 2,576$ pada $\alpha=0,01$ dengan $dk = 38$.

Maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara imbalan (X_1) terhadap kinerja (Y) sangat signifikan. Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat dampak yang positif antara imbalan terhadap kinerja pegawai. Berarti makin tinggi imbalan yang diberikan organisasi akan membuat kinerja pegawai meningkat.

4.4.2. Dampak Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat dampak yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana terhadap dua variabel kepuasan kerja atas kinerja,

penghitungan menggunakan aplikasi *SPSS 10 for Windows* menghasilkan arah regresi *b* sebesar 0,921 dan konstanta atau *a* sebesar 4,060. Hasil ini diperoleh dari perintah **[Analyze] [Regretion] [Linear]** yang keluaran SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.14 : Persamaan Regresi dan Kelinieran Regresi Antara Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,060	2,535		1,601	,118
	KEPUASAN	,921	,056	,936	16,344	,000

a Dependent Variable: KINERJA

Maka bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 4,060 + 0,921 X_2$.

Tabel 4.15 : Anova Untuk Uji Signifikansi Kelinieran Kinerja (Y) atas Kepuasan Kerja (X₂), $\hat{Y} = 4,060 + 0,921 X_2$

ANOVA						
KINERJA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined Groups)		5438,442	25	217,538	7,570	,000
	Linear Term	5113,355	1	5113,355	177,930	,000
	Weighted Deviation	325,086	24	13,545	,471	,949
Within Groups		402,333	14	28,738		
Total		5840,775	39			

Dari tabel tersebut ditemukan linieritas dengan harga F_{hitung} sebesar 177,930 nilai F_{hitung} ini ekuivalen dengan $\alpha = 0,00$. Signifikansi pada F_{tabel} (5,21) pada $\alpha = 0,05$ dan 0,01 maka signifikansi pada 5% dan 1%.

Dengan demikian persamaan regresi tersebut dapat untuk menjelaskan ramalan (*forecasting*), maka dinyatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 4,060 + 0,921 X_2$ sangat signifikan dan linier, artinya setiap peningkatan satu skor imbalan (X_1) akan diikuti oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,376 dan pada konstanta 31,067. Misalnya nilai imbalan pegawai naik = 50, maka nilai rata-rata Kinerja adalah $\hat{Y} = 4,060 + 0,921 \times 50 = 50,11$.

Jadi diperkirakan nilai rata-rata kinerja pegawai sebesar 50,11. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa, nila nilai imbalan bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 0,921 atau setiap nilai imbalan bertambah 10 maka nilai rata-rata kinerja akan bertambah 9,21.

[halaman berikutnya]