

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo

1. Gambaran Umum Bakesbangpol

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo merupakan salah satu badan yang merupakan unsur penunjang pemerintah Kabupaten Probolinggo berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo (di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo) merupakan sebuah badan yang mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo. Untuk melaksanakan tugas, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi:

- a. Perumusan perencanaan, kebijakan teknis, pelaksanaan, dan pengendalian dibidang kesatuan bangsa dan politik.
- b. Pemberian pembinaan dibidang kesatuan bangsa dan politik serta pelayanan umum.
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo memiliki program pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum serta wawasan kebangsaan. Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo berlokasi di Jl. A. Yani No.23 Probolinggo telp. 0335 – 421 440, 434 455.

2. Visi dan misi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo

a. Visi

Terwujudnya kabupaten probolinggo yang sejahtera, berkeadilan, mandiri, berwawasan lingkungan, dan berakhlak mulia.

b. Misi

Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia melalui peningkatan kualitas pelaksanaan otonomi daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih.

c. Tujuan

Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih.

d. Sasaran

Peningkatan kualitas pelayanan publik dan pelaksanaan otonomi daerah.

3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo, sebagai berikut :

Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
(Kelas 14)

Sekretaris
(Kelas 12)

Kasubbag Umum Dan Kepegawaian
(Kelas 9)

Analisis Keuangan Pusat Dan Daerah
(Kelas 9)

Perencana Muda
(Kelas 9)

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Analisis aparatur	7	0	1	-1
Pengadministrasi umum	5	1	1	0
Pengelola sarana dan prasarana kantor	6	1	1	0
Pramu bakti	1	0	1	-1
Pengelola kepegawaian	6	1	1	0
Pengelola data	6	1	1	0
Pramu kebersihan	1	0	1	-1

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Bendahara	7	1	1	0
Pengelola keuangan	6	0	1	-1
Penata laporan keuangan	7	0	1	-1
Pengadministrasi keuangan	5	0	1	-1
Verifikasi keuangan	6	0	1	-1

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Analisis perencanaan evaluasi dan pelaporan	7	0	1	-1
Analisis akuntabilitas aparatur	7	0	1	-1
Pengelola monitoring dan evaluasi	6	0	1	-1
Pengelola bahan perencanaan	6	0	1	-1
Pengelola data	6	1	1	0
Pengadministrasi perencanaan dan program	5	0	1	-1

Analisis Kebijakan Muda
(Kelas 12)

Analisis Kebijakan Muda
(Kelas 10)

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Pengelola data	6	1	1	0
Analisis forum kewaspadaan dan masyarakat	7	0	1	-1

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Pengelola bimbingan masyarakat	5	1	1	0
Pengelola data	6	0	1	-1

Analisis Kebijakan Hubungan Antar Lembaga
(Kelas 11)

Analisis Kebijakan Hubungan Antar Lembaga
(Kelas 9)

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Pengelola data	6	0	1	-1
Analisis hubungan antar lembaga	7	0	1	-1

Jabatan	Kls	B	K	(+/-)
Pengelola data	6	0	1	-1
Analisis bina kehidupan agama	7	0	1	-1

Gambar 2 : Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo, 2022

4.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Deskripsi responden dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan/pangkat.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3 merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa semua responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 pegawai atau sebesar 70% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 pegawai atau sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	70.0	70.0	70.0
Perempuan	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4 merupakan karakteristik responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 2 pegawai atau sebesar 6,7%, untuk responden yang berusia

30-39 tahun sebanyak 4 pegawai atau sebesar 13,3%, untuk responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 9 pegawai atau sebesar 30%, untuk responden yang berusia 50-59 tahun sebanyak 15 pegawai atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia 50-59 tahun.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	2	6.7	6.7	6.7
30-39	4	13.3	13.3	20.0
40-49	9	30.0	30.0	50.0
50-59	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 5 merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 7 pegawai atau sebesar 23,3%, untuk responden yang berpendidikan S1 sebanyak 15 pegawai atau sebesar 50%, untuk responden yang berpendidikan D3 sebanyak 1 pegawai atau sebesar 3,3% dan untuk responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 pegawai atau sebesar 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas S1.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S2	7	23.3	23.3	23.3
S1	15	50.0	50.0	73.3
D3	1	3.3	3.3	76.7
SMA	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6 merupakan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang menunjukkan bahwa responden yang bekerja selama 1-9 tahun sebanyak 6 pegawai atau sebesar 20%, untuk responden yang bekerja selama 10-19 tahun sebanyak 10 pegawai atau sebesar 33,3%, untuk responden yang bekerja selama 20-29 tahun sebanyak 7 pegawai atau 23,3%, untuk responden yang bekerja selama 30-39 tahun sebanyak 7 pegawai atau sebesar 23,3%, dan untuk responden yang bekerja selama 30-39 tahun sebanyak 7 pegawai atau sebesar 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas bekerja selama 10-19 tahun.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-9	6	20.0	20.0	20.0
10-19	10	33.3	33.3	53.3
20-29	6	20.0	20.0	73.3
30-39	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Pangkat

Tabel 7 merupakan karakteristik responden berdasarkan jabatan atau pangkat yang menunjukkan bahwa responden yang jabatannya sebagai ketua sebanyak 1 pegawai atau sebesar 3,3%, untuk responden yang jabatannya sebagai sekretaris sebanyak 1 pegawai atau sebesar 3,3%, untuk responden yang jabatannya sebagai subag sebanyak 19 pegawai atau sebesar 63,3%, untuk responden yang jabatannya sebagai subid sebanyak 7 pegawai atau sebesar 23,3%, untuk responden yang jabatannya sebagai pramu kebersihan sebanyak 1 pegawai atau sebesar 3,3%, dan untuk responden yang jabatannya sebagai tenaga akuntan sebanyak 1 pegawai atau sebesar 3,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas jabatannya sebagai subag.

Tabel 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan/Pangkat
Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ketua	1	3.3	3.3	3.3
Sekretaris	1	3.3	3.3	6.7
Subag	19	63.3	63.3	70.0
Subid	7	23.3	23.3	93.3
Kebersihan	1	3.3	3.3	96.7
Tenaga Akuntan	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2022

4.1.3 Penilaian Responden

Rekapitulasi penilaian responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai diantaranya lingkungan kerja, fasilitas penunjang kerja, remunerasi dan kinerja pegawai.

a. Lingkungan Kerja

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel lingkungan kerja (X_1), sebagaimana tabel 8 berikut ini :

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja
Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.40	4.20	4.50	4.07	4.07	3.97	3.90	3.77	3.77	4.10	4.33	4.23
Median	4.50	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Range	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
Minimum	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	132	126	135	122	122	119	117	113	113	123	130	127

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 8 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang lingkungan kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata skor/skala di atas angka 4. Ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Yang diukur dari item-item pernyataan indikator lingkungan kerja, yang

memberikan kontribusi paling besar yaitu pada $X_{1.3}$ terkait pewarnaan yaitu pewarnaan yang sudah memadai di Kantor (135).

b. Fasilitas kerja

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel fasilitas kerja (X_2), sebagaimana tabel 9 berikut ini :

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja
Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.30	4.17	4.37	4.17	4.17	4.00	4.07	4.10	4.27	4.20	4.27	4.23
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
Range	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	129	125	131	125	125	120	122	123	128	126	128	127

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 9 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang fasilitas kerja dapat di deskripsikan sebagai berikut, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata skor/skala di atas angka 4, ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Yang diukur dari item-item pernyataan indikator fasilitas kerja, yang memberikan kontribusi paling besar yaitu pada $X_{2.3}$ terkait prasarana

yaitu sarana dan prasarana yang ada sangat menunjang kinerja pegawai (131).

c. Remunerasi

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel remunerasi (X_3), sebagaimana tabel 10 berikut ini :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Variabel Remunerasi
Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.27	4.17	4.33	4.23	4.30	4.13	4.27	4.23	4.23	4.40
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Mode	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
Range	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
Minimum	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	128	125	130	127	129	124	128	127	127	132

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 10 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang remunerasi dapat di deskripsikan sebagai berikut, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata skor/skala di atas angka 4. Ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Yang diukur dari item-item pernyataan indikator remunerasi, yang memberikan kontribusi paling besar yaitu pada $X_{3.10}$ terkait adil yaitu pegawai yang bekerja mendapatkan fasilitas dan tunjangan yang sama (132).

d. Kinerja

Penilaian responden terhadap kuesioner variabel kinerja (Y), sebagaimana tabel 11 berikut ini :

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja
Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.43	4.23	4.40	4.00	4.10	4.03	4.00	4.00
Median	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	5	4	4 ^a	4	4	4	4	4
Range	2	2	2	2	2	2	2	2
Minimum	3	3	3	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	133	127	132	120	123	121	120	120

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 11 dapat diketahui penilaian dari 30 responden terhadap pernyataan tentang kinerja dapat di deskripsikan sebagai berikut, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata skor/skala di atas angka 4. Ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan responden yang menjawab setuju dan sangat setuju. Yang diukur dari item-item pernyataan indikator kinerja, yang memberikan kontribusi paling besar yaitu pada Y₁ terkait kualitas kerja yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan (133).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi yang terkoreksi (*correlate bivariante*).

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r Hitung	t Tabel 5% (30-2=28)	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)			
1	0,649	0,361	Valid
2	0,636	0,361	Valid
3	0,795	0,361	Valid
4	0,690	0,361	Valid
5	0,653	0,361	Valid
6	0,584	0,361	Valid
7	0,507	0,361	Valid
8	0,483	0,361	Valid
9	0,466	0,361	Valid
10	0,455	0,361	Valid
11	0,437	0,361	Valid
12	0,640	0,361	Valid
Fasilitas Kerja (X_2)			
1	0,547	0,361	Valid
2	0,520	0,361	Valid
3	0,650	0,361	Valid
4	0,744	0,361	Valid
5	0,834	0,361	Valid
6	0,848	0,361	Valid
7	0,875	0,361	Valid
8	0,833	0,361	Valid
9	0,852	0,361	Valid
10	0,862	0,361	Valid
11	0,794	0,361	Valid
12	0,770	0,361	Valid
Remunerasi (X_3)			
1	0,508	0,361	Valid

2	0,644	0,361	Valid
3	0,628	0,361	Valid
4	0,587	0,361	Valid
5	0,701	0,361	Valid
6	0,735	0,361	Valid
7	0,765	0,361	Valid
8	0,694	0,361	Valid
9	0,697	0,361	Valid
10	0,652	0,361	Valid
Kinerja (Y)			
1	0,684	0,361	Valid
2	0,755	0,361	Valid
3	0,733	0,361	Valid
4	0,751	0,361	Valid
5	0,680	0,361	Valid
6	0,661	0,361	Valid
7	0,588	0,361	Valid
8	0,588	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui bahwa r hitung $>$ dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, remunerasi dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada diatas nilai r tabel=0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,818	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	0,936	0,60	Reliabel
Remunerasi (X ₃)	0,858	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,829	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nialia *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketentuan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga untuk analisis lebih lanjut.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji ini parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 14
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,846	4,339		,886	,384		
	Lingkungan Kerja(X1)	,224	,083	,374	2,719	,011	,734	1,363
	Fasilitas Kerja (X2)	,171	,051	,407	3,371	,002	,952	1,051
	Remunerasi (X3)	,227	,085	,361	2,682	,013	,766	1,306

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Pada tabel 14 diatas, hasil multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,363, nilai VIF variabel fasilitas kerja sebesar 1,051 dan nilai VIF variabel remunerasi sebesar 1,306. Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak di uji. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linierity > alpha (0,05) maka nilai tersebut linier.

Tabel 15
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Lingkungan Kerja(X1)	Between Groups	(Combined)	158,967	13	12,228	1,921	,108
		Linearity	104,092	1	104,092	16,355	,001
		Deviation from Linearity	54,875	12	4,573	,718	,715
	Within Groups		101,833	16	6,365		
Total			260,800	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Fasilitas Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	179,300	14	12,807	2,357	,055
		Linearity	65,112	1	65,112	11,984	,003
		Deviation from Linearity	114,188	13	8,784	1,617	,186
	Within Groups		81,500	15	5,433		
Total			260,800	29			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Remunerasi (X3)	Between Groups	(Combined)	162,933	12	13,578	2,359	,052
		Linearity	80,893	1	80,893	14,052	,002
		Deviation from Linearity	82,040	11	7,458	1,296	,306
	Within Groups		97,867	17	5,757		
Total			260,800	29			

Sumber : Data primer diolah, 2022

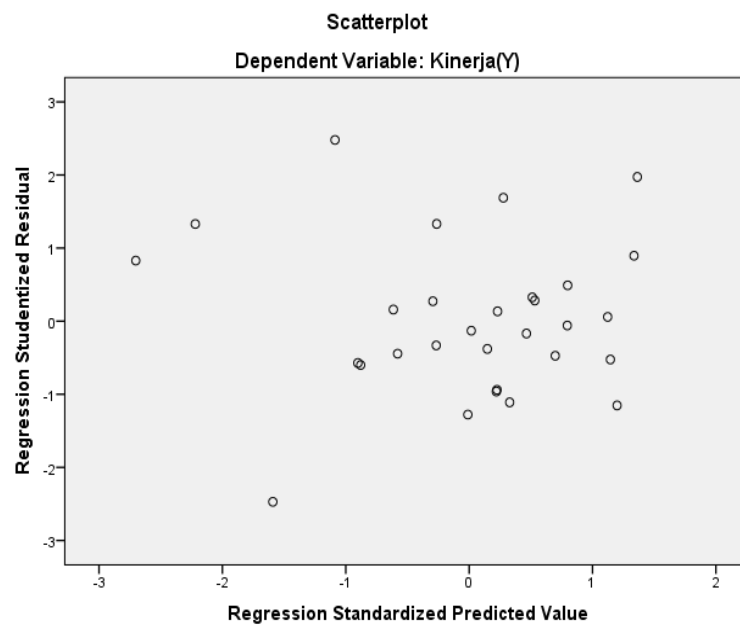
Berdasarkan tabel 15, hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel anova lingkungan kerja terhadap kinerja pada *deviation from linearity* sebesar 0,718 dengan signifikansi 0,715 , maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq (0,715 \geq 0,05)$ maka dari hipotesis yang diberikan, Ho diterima. Artinya kedua variabel saling berhubungan secara linier.

Pada tabel anova fasilitas kerja terhadap kinerja pada *deviation from linearity* sebesar 1,617 dengan signifikansi 0,186 , maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq (0,186 \geq 0,05)$ maka dari hipotesis yang diberikan, Ho diterima. Artinya kedua variabel saling berhubungan secara linier.

Pada tabel anova remunerasi terhadap kinerja pada *deviation from linearity* sebesar 1,296 dengan signifikansi 0,306 , maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikan $\geq (0,306 \geq 0,05)$ maka dari hipotesis yang diberikan, Ho diterima. Artinya kedua variabel saling berhubungan secara linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*.



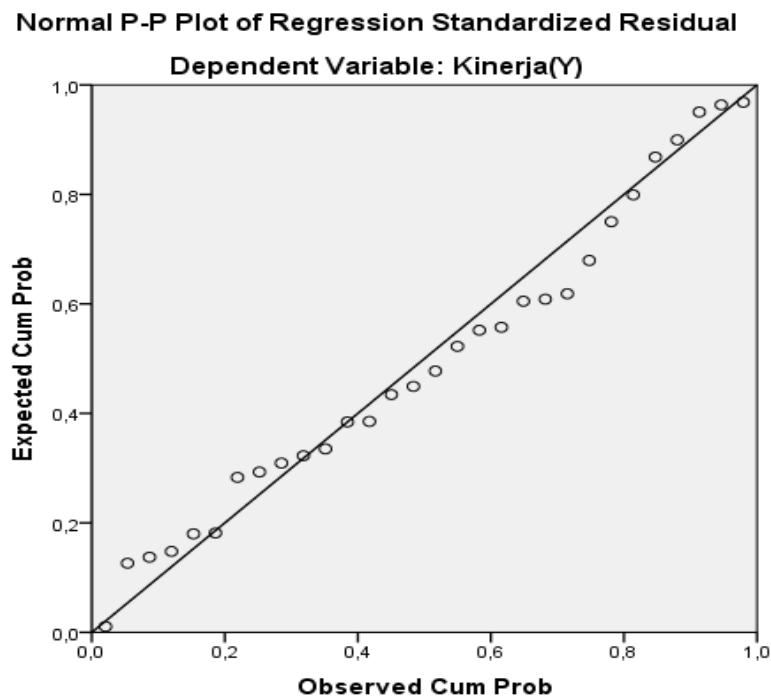
Gambar 3 : Scatterplot

Sumber : Data primer diolah, 2022

Gambar 3 merupakan hasil grafik *scatterplot* diatas didapatkan tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan garfik p-p plot.



Gambar 4 : Grafik P-P Plot

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4 merupakan hasil uji normalitas grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa grafik uji normalitas memiliki titik-titik yang menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 16
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,846	4,339		,886	,384		
	Lingkungan Kerja(X1)	,224	,083	,374	2,719	,011	,734	1,363
	Fasilitas Kerja (X2)	,171	,051	,407	3,371	,002	,952	1,051
	Remunerasi (X3)	,227	,085	,361	2,682	,013	,766	1,306

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 16 diketahui bahwa $a = 3,846$ $\beta_1 = 0,224$, $\beta_2 = 0,171$, $\beta_3 = 0,227$ sehingga dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,846 + 0,224X_1 + 0,171X_2 + 0,227X_3$$

Persamaan regresi berganda diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai Constanta adalah 3,846 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan remunerasi (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah) maka kinerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo sebesar 3,846.
- 2) Koefisien regresi b_1 (Lingkungan Kerja) = 0,224 yang menyatakan jika ada penambahan satu satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,224 dengan variabel bebas lainnya berupa fasilitas kerja dan remunerasi.

- 3) Koefisien regresi b_2 (Fasilitas Kerja) = 0,171 yang menyatakan jika ada penambahan satu satuan fasilitas kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,171 dengan variabel bebas lainnya berupa lingkungan kerja dan remunerasi.
- 4) Koefisien regresi b_3 (Remunerasi) = 0,227 yang menyatakan jika ada penambahan satu satuan remunerasi akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0,227 dengan variabel bebas lainnya berupa lingkungan kerja dan fasilitas kerja.

4.2.4 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan nilai *R square* sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 17
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,598	1,900	2,050

a. Predictors: (Constant), Remunerasi (X3), Fasilitas Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,598 hal ini berarti bahwa 59,8% variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, fasilitas kerja dan remunerasi. Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial (masing-masing), hasil uji secara parsial ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 18
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,846	4,339		,886	,384		
	Lingkungan Kerja(X1)	,224	,083	,374	2,719	,011	,734	1,363
	Fasilitas Kerja (X2)	,171	,051	,407	3,371	,002	,952	1,051
	Remunerasi (X3)	,227	,085	,361	2,682	,013	,766	1,306

^a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data primer diolah, 2022

- a) Menentukan Hipotesis
- b) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan di dalam penelitian)

- c) Menentukan nilai t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) sebesar 2,719, t_{hitung} fasilitas kerja (X_2) sebesar 3,371 dan t_{hitung} remunerasi (X_3) sebesar 2,682.

- d) Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi pada $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $30 - 4 = 26$ (2,056) (n adalah jumlah khusus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian (signifikan = 0,05)

e) Kriteria Pengujian

- 1) Jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

f) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,719 > 2,056$) menunjukkan bahwa H_0 di tolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

2) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,371 > 2,056$) menunjukkan bahwa H_0 di tolak. Artinya variabel Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

3) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,682 > 2,056$) menunjukkan bahwa H_0 di tolak. Artinya variabel Remunerasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 19
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166,911	3	55,637	15,407	,000 ^b
Residual	93,889	26	3,611		
Total	260,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Remunerasi (X3), Fasilitas Kerja (X2), Lingkungan Kerja(X1)

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 19 tersebut dapat dinilai bahwa nilai F hitung sebesar jika dibandingkan dengan F tabel :

$$F_{\text{tabel}} = (k : n-k-1)$$

$$= (3 : 30-3-1)$$

$$= (3: 26)$$

Keterangan :

K = Jumlah variabel independen

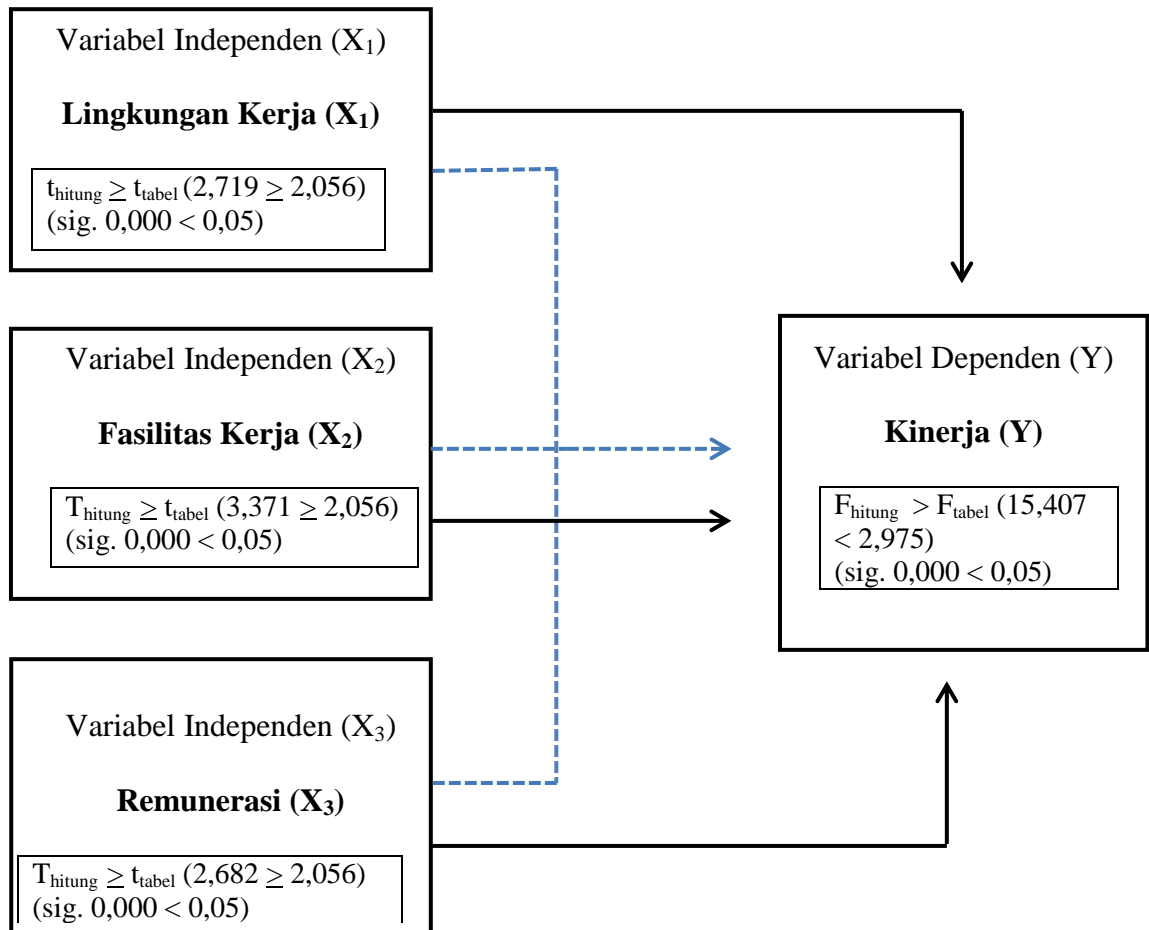
N = Sampel

Diketahui bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($15,407 > 2,975$) dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.6 Hasil Kerangka Berpikir

Setelah dilakukan pengujian statistik baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F maupun secara parsial

(masing-masing) menggunakan uji t, maka dapat diketahui hasil dari kerangka berpikir adalah sebagai berikut :



Gambar 5 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Nabawi (2019), Jufrizen dan Hadi (2021), Bahri (2020), Nurdinah dan Kurniawan (2019), Nasution (2019), Rahayu dan Indahingwati (2019).

Keterangan : \longrightarrow = **Berpengaruh Secara Parsial**

\dashrightarrow = **Berpengaruh Secara Simultan**

Adapun hasil kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar Hasil Kerangka Pemikiran :

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,719 \geq 2,056$) (sig. $0,011 < 0,05$), artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
- 2) Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($3,371 \geq 2,056$) (sig. $0,002 < 0,05$), artinya variabel Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
- 3) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,682 \geq 2,056$) (sig. $0,013 < 0,05$), artinya variabel Remunerasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.
- 4) Berdasarkan uji F (simultan) pada Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Remunerasi menunjukkan Nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($15,407 \geq 2,975$) dan hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Remunerasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja (Y) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap responden kinerja pegawai secara parsial di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik dengan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,719 \geq 2,056$ dengan nilai sig. $0,011 < 0,05$. Dengan demikian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh secara parsial. Dari item-item indikator lingkungan kerja yang diukur dalam item pernyataan yang memberikan kontribusi paling besar adalah $X_{1,3}$ yaitu pewarnaan ruangan yang ada di kantor membuat pegawai yang bekerja merasa nyaman. Baik dari sisi tatanan ruangan yang rapi dan pewarnaan yang bagus. Sehingga analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh Dwi Nanda Suci dan Asmara Indahingwati (2019), Marphudok dkk (2020) namun, hasil penelitian Rizal Nabawi (2019) ini tidak sama atau berbeda hasil penelitiannya.

4.3.2 Pengaruh Fasilitas Penunjang Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Pada variabel fasilitas penunjang kerja yang mencakup peralatan kerja pegawai yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo. Hasil ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo maka berpengaruh baik pula terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik dengan nilai t_{hitung} untuk variabel fasilitas kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 3,371 $\geq 2,056$ dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Dengan demikian variabel fasilitas penunjang kerja terhadap kinerja berpengaruh secara parsial. Dari item-item indikator fasilitas kerja yang diukur dalam item pernyataan yang memberikan kontribusi paling besar adalah X_{2.3} yaitu peralatan investaris yang ada seperti lemari, rak meja untuk menyimpan dokumen. Fasilitas tersebut dapat menunjang kinerja pegawai. Sehingga analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh Jufrizen dan Fadilah Puspita Hadi (2021), Muhammad Harpis Syaiful Bahri (2020) dan Iswatun Chasanah dan Ade Rustiana (2017).

4.3.3 Pengaruh Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial

Variabel remunerasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik dengan nilai t_{hitung} untuk variabel remunerasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,682 \geq 2,056$ dengan nilai sig. $0,013 < 0,05$. Dengan demikian variabel remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dari item-item indikator remunerasi yang diukur dalam item pernyataan yang memberikan kontribusi paling besar adalah $X_{3,10}$ yaitu hasil/capaian kinerja dimana hasil kerja yang memuaskan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di kantor dengan baik yang dapat menunjang hasil capaian kinerja yang bagus. Sehingga analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh Dito Aditia Darma Nasution (2019), Maya Yuliani dan M Fachri Adnan (2020), namun, hasil penelitian Sekarwigati Nurdinah dan Ignatius Soni Kurniawan (2019) ini tidak sama atau berbeda hasil penelitiannya.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Penunjang Kerja, Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Penunjang Kerja, dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Melalui hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Penunjang Kerja, dan Remunerasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang telah dilakukan diperoleh $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($15,407 \geq 2,975$) dan hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Maka berarti bahwa, Lingkungan Kerja, Fasilitas Penunjang Kerja, dan Remunerasi Pegawai berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019), Iswatun Chasanah dan Ade Rustiana (2017), Maya Yuliani dan M Fachri Adnan (2020).