

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kecamatan besuk terletak di wilayah Kabupaten Probolinggo yang berada di bagian selatan dari ibukota Kabupaten Probolinggo ke arah timur dengan batas-batas:

Utara : Kecamatan Paiton

Timur : Kecamatan Paiton dan Kecamatan Pakuniran

Selatan : Kecamatan Pakuniran

Barat : Kecamatan Kraksaan

Berikut ini adalah desa yang ada di Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo:

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 1. Alas Kandang   | 10. Klampokan    |
| 2. Alas Nyiur     | 11. Krampilan    |
| 3. Alas Sumur Lor | 12. Matekan      |
| 4. Alas Tengah    | 13. Randu Jalak  |
| 5. Bago           | 14. Sindet Anyar |
| 6. Besuk Agung    | 15. Sindet Lami  |
| 7. Besuk Kidul    | 16. Sumberan     |
| 8. Jambangan      | 17. Sumur Dalam  |
| 9. Kecik          |                  |

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Data Responden

#### 1. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	79
2	Perempuan	7	21
Jumlah Responden		34	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 tentang deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 79%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang atau sebanyak 21%. Dengan demikian kelompok responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jenis kelamin perempuan.

#### 2. Usia

Deskripsi profil responden berdasarkan usia bertujuan untuk menggambarkan atau menguraikan identitas responden berdasarkan usia atau

umur responden yang dijadikan responden penelitian. Oleh karena itu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	2	6
2	31-40 Tahun	8	24
3	41-50 Tahun	10	29
4	Di atas 50 Tahun	14	41
Jumlah Responden		34	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebesar 6% (2 pegawai), untuk responden usia 31-40 tahun sebesar 24% (8 pegawai), untuk responden usia 41-50 tahun sebesar 29% (10 pegawai) dan jumlah responden yang berusia di atas 50 tahun sebesar 41% (14 pegawai). Jadi responden berdasarkan usia terbanyak berada di usia di atas 50 tahun yaitu sebanyak 14 pegawai.

### **3. Jenjang Pendidikan**

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan jenjang pendidikan. Oleh karena itu dapat disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 7**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Pegawai)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	19	56
2	Diploma	1	3
3	S1	9	26
4	S2	5	15
Jumlah Responden		34	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang dijadikan responden adalah SMA/SMK sebesar 56% (19 pegawai), Diploma sebesar 3% (1 pegawai), S1 sebesar 26% (9 pegawai), dan S2 sebesar 15% (5 pegawai). Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo rata-rata memiliki jenjang Pendidikan SMA/SMK sebesar 56%.

#### **4. Lama Bekerja**

Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan lamanya bekerja. Oleh karena itu dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 8**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

No	Lamanya Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	7	21
2	6-10 Tahun	22	65
3	Di atas 10 Tahun	5	14
Jumlah Responden		34	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas mendeskripsikan profil responden berdasarkan lamanya bekerja. Lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 21% (7 pegawai), lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 65% (22 pegawai), sedangkan lama bekerja di atas 10 tahun sebesar 14% (5 pegawai). Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo yang terbanyak lamanya bekerja 6 – 10 tahun.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden (pegawai) kemudian di analisa lebih dahulu rekapitulasi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan, adapun hasil kuesioner sebagai berikut:

##### 1. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Deskripsi data variabel kompensasi ( $X_1$ ) pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Data Rekapitulasi Jawaban Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	12	17	5	0	0	34
2	Pernyataan 2	11	23	0	0	0	34
3	Pernyataan 3	13	20	1	0	0	34
4	Pernyataan 4	15	17	2	0	0	34
<b>Jumlah</b>		51	77	8	0	0	136
<b>Persentase</b>		37%	57%	6%	0%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 9 diketahui dengan jawaban responden yaitu sebesar 37% responden menyatakan sangat setuju, 57% menyatakan setuju, 6% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang sangat setuju dan setuju sebesar 94%, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo sudah diberikan dengan baik.

## 2. Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Deskripsi data variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Data Rekapitulasi Jawaban Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	8	20	6	0	0	34
2	Pernyataan 2	11	18	5	0	0	34
3	Pernyataan 3	16	16	2	0	0	34
4	Pernyataan 4	10	18	6	0	0	34
<b>Jumlah</b>		45	72	19	0	0	136
<b>Persentase</b>		33%	53%	14%	0%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 10 diketahui dengan jawaban responden yaitu sebesar 33% responden menyatakan sangat setuju, 53% menyatakan setuju, 14% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang sangat setuju dan setuju sebesar 86%, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo sudah berjalan dengan baik.

### 3. Variabel Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)

Deskripsi data variabel Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

**Tabel 11**  
**Data Rekapitulasi Jawaban Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	14	16	4	0	0	34
2	Pernyataan 2	13	21	0	0	0	34
3	Pernyataan 3	11	21	2	0	0	34
4	Pernyataan 4	14	18	2	0	0	34
<b>Jumlah</b>		52	76	8	0	0	136
<b>Persentase</b>		38%	56%	6%	0%	0%	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 11 diketahui dengan jawaban responden yaitu sebesar 38% responden menyatakan sangat setuju, 56% menyatakan setuju, 6% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang sangat setuju dan setuju sebesar 94%, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo sudah baik.

#### 4. Variabel Kinerja (Y)

Deskripsi data variabel Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :



**Tabel 12**  
**Data Rekapitulasi Jawaban Kinerja (Y)**

No	Indikator/Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan 1	14	19	1	0	0	34
2	Pernyataan 2	17	15	2	0	0	34
3	Pernyataan 3	14	20	0	0	0	34
4	Pernyataan 4	14	19	1	0	0	34
<b>Jumlah</b>		59	73	4	0	0	136
<b>Persentase</b>		43%	54%	3%	0	0	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dari tabel 12 diketahui dengan jawaban responden yaitu sebesar 43% responden menyatakan sangat setuju, 54% menyatakan setuju, 3% menyatakan ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dari jawaban responden yang sangat setuju dan setuju sebesar 97%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo sudah berjalan dengan baik.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat kehandalan atau kevalidan suatu instrumen. Validitas dihitung dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ ,  $df = N - 2$  maka  $df$  sampel ( $df = 34 - 2 = 32$ ) dengan

tingkat signifikan 5% sehingga diketahui  $r_{\text{tabel}}$  0,3388. Hasil validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,889	0,3388	Valid
	X1.2	0,890	0,3388	Valid
	X1.3	0,855	0,3388	Valid
	X1.4	0,738	0,3388	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan  $r_{\text{hitung}} > 0,3388$  maka kuesioner variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Pernyataan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Komunikasi	X2.1	0,903	0,3388	Valid
	X2.2	0,613	0,3388	Valid
	X2.3	0,546	0,3388	Valid
	X2.4	0,887	0,3388	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan  $r_{\text{hitung}} > 0,3388$  maka kuesioner variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>) semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Semangat Kerja	X3.1	0,786	0,3388	Valid
	X3.2	0,579	0,3388	Valid
	X3.3	0,883	0,3388	Valid
	X3.4	0,665	0,3388	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan  $r_{hitung} > 0,3388$  maka kuesioner variabel Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan.

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja	Y.1	0,766	0,3388	Valid
	Y.2	0,745	0,3388	Valid
	Y.3	0,591	0,3388	Valid
	Y.4	0,731	0,3388	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan  $r_{hitung} > 0,3388$  maka kuesioner variabel Kinerja (Y) semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) di mana hasil yang menunjukkan di atas 0.60 dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan mengambil 34 responden pegawai Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten

Probolinggo sebagai sampel kemudian data diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha 0,60</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,854	0,60	Reliabel
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,725	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X <sub>3</sub> )	0,709	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,672	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 17 uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan yaitu dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Salah satu cara untuk melihat normalitas secara visual melalui Normal P-Plot dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini tabel yang menunjukkan hasil pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 18**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60787252
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.069
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

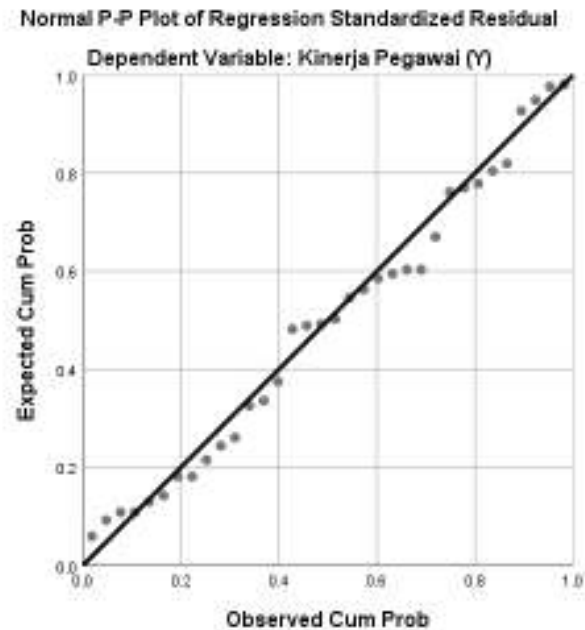
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Berdasarkan tabel 18 hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka uji normalitas *Kolmogorom-Smirnov* di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Apabila dilihat secara visual yaitu melalui normal P-Plot cara memprediksi data berdistribusi normal pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar normal P-Plot. Adapun hasil pengujian normalitas pada penelitian ini yang ditunjukkan dengan gambar di bawah ini.



Gambar 2 : Hasil Pengujian P-Plot

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik P-Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dari hasil pengujian Normal P-Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah terdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, di mana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan

menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Jika nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak memiliki gejala multikolonieritas. Adapun hasil pengujian multikolonieritas pada tabel di bawah ini.

**Tabel 19**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.302	3.310
	Komunikasi (X2)	.962	1.040
	Semangat Kerja (X3)	.309	3.241

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Pada tabel 19 menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 3,310 Komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 1,040 dan Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 3,241. Sementara itu nilai *tolerance* menunjukkan Kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,302 Komunikasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,962 dan Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,309.

Sehingga nilai VIF seluruhnya < 10,00 atau *Tolerance* seluruhnya > 0,10 sehingga asumsi pada model tersebut tidak mengandung multikolonieritas yang artinya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima yang artinya ada masalah heteroskedastisitas

Berikut ini tabel hasil uji glejser:

**Tabel 20 Hasil Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.170	.934		1.252	.220
	Kompensasi (X1)	-.021	.061	-.115	-.352	.727
	Komunikasi (X2)	.001	.034	.003	.019	.985
	Semangat Kerja (X3)	-.019	.068	-.090	-.280	.781

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel di atas, dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,727, variabel Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,985, dan variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,781. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen di atas 0,05 atau 5%.



#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *Durbin Watson*. Berikut ini tabel hasil uji autokorelasi.

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 <sup>a</sup>	.851	.836	.638	2.072

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X3), Komunikasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Dari hasil uji autokorelasi pada tabel 21 di atas, diperoleh angka *Durbin Watson* sebesar 2,072 dengan jumlah  $N = 34$  dan jumlah variabel ( $k$ ) = 3 serta dengan signifikansi 5 %, diperoleh angka  $dl = 1,270$  dan  $du = 1,651$  sehingga diperoleh  $4 - dl = 4 - 1,270 = 2,73$  dan  $4 - du = 4 - 1,651 = 2,349$ .

Karena nilai  $DW = 2,072$  terletak antara  $du$  dan  $(4 - du)$  atau  $1,651 < 2,072 < 2,349$  maka pada model persamaan regresi yang diajukan tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 22**  
**Data Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.843	1.595		.529	.601
	Kompensasi (X1)	.457	.104	.563	4.398	.000
	Komunikasi (X2)	.139	.058	.170	2.374	.024
	Semangat Kerja (X3)	.379	.116	.413	3.257	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,843 + 0,457X_1 + 0,139X_2 + 0,379X_3$$

Arti dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta  $a = 0,843$

Menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kompensasi, komunikasi dan semangat kerja sama dengan nol ( $X = 0$ ), maka kinerja pegawai sebesar 0,843.

2. Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) = 0,457

Nilai koefisien ini memberi pengertian bahwa apabila ada peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan memengaruhi peningkatan kinerja

pegawai sebesar 0,457 dengan variabel bebas lainnya yaitu komunikasi dan semangat kerja yang dianggap konstan.

3. Koefisien regresi variabel Komunikasi ( $X_2$ ) = 0,139

Nilai koefisien ini memberi pengertian bahwa apabila ada peningkatan satu satuan variabel komunikasi akan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,139 dengan variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan semangat kerja yang dianggap konstan.

4. Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_3$ ) = 0,379

Nilai koefisien ini memberi pengertian bahwa apabila ada peningkatan satu satuan variabel semangat kerja akan memengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,379 dengan variabel bebas lainnya yaitu kompensasi dan komunikasi yang dianggap konstan.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 23**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 <sup>a</sup>	.851	.836	.638

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X3), Komunikasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,836 atau 83,6% yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai sebesar 83,6% dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4.3.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), menggunakan  $\alpha = 5\%$  dengan tingkat keyakinan 95%.

**Tabel 24**  
**Data Uji Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.836	3	23.279	57.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.194	30	.406		
	Total	82.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X3), Komunikasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

1. Menentukan  $f_{\text{tabel}}$

$F_{\text{tabel}}$  dapat dicari pada tabel distribusi  $f$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen),  $df = 34 - 3 - 1 = 30$ . Maka diperoleh nilai  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 2,92

2. Hasil uji  $F$  (simultan)

Berdasarkan pada tabel 24 menunjukkan hasil pengujian nilai  $f_{\text{hitung}}$   $57,271 > f_{\text{tabel}} 2,92$  dengan nilai signifikansi  $f 0,000 < 0,05$  berarti bahwa variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji  $F$ , terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu nilai  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $57,271 > 2,92$ ) (sig.  $0,000 < 0,05$ ) maka hasil uji hipotesis dapat diterima. Artinya variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ).

## 2. Uji Parsial (Uji T)

Uji  $t$  dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen ( $X$ ) secara parsial (terpisah) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 25**  
**Data Uji Hipotesis Secara Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.843	1.595		.529	.601
	Kompensasi (X1)	.457	.104	.563	4.398	.000
	Komunikasi (X2)	.139	.058	.170	2.374	.024
	Semangat Kerja (X3)	.379	.116	.413	3.257	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

1. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

$T_{\text{tabel}}$  dapat dicari pada tabel distribusi  $t$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k$  ( $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independen),  $df = 34 - 3 = 31$ . Maka diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,039

2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

- a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,398 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga  $t_{\text{hitung}} 4,398 > t_{\text{tabel}} 2,039$  dan  $\text{sig. } 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,374 dengan tingkat signifikansi 0,024. Sehingga  $t_{\text{hitung}} 2,374 > t_{\text{tabel}} 2,039$  dan nilai  $\text{sig. } 0,024 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara

parsial komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,257 dengan tingkat signifikansi 0,003. Sehingga  $t_{hitung} 3,257 > t_{tabel} 2,039$  dan nilai sig.  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Dominan

Uji dominan dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficient Beta* yang memiliki nilai paling besar. Adapun tabel hasil uji nilai *Standardized Coefficient Beta* sebagai berikut:

**Tabel 26**  
**Hasil Uji Dominan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1						
	(Constant)	.843	1.595	.529	.601	
	Kompensasi (X1)	.457	.104	.563	4.398	.000
	Komunikasi (X2)	.139	.058	.170	2.374	.024
	Semangat Kerja (X3)	.379	.116	.413	3.257	.003

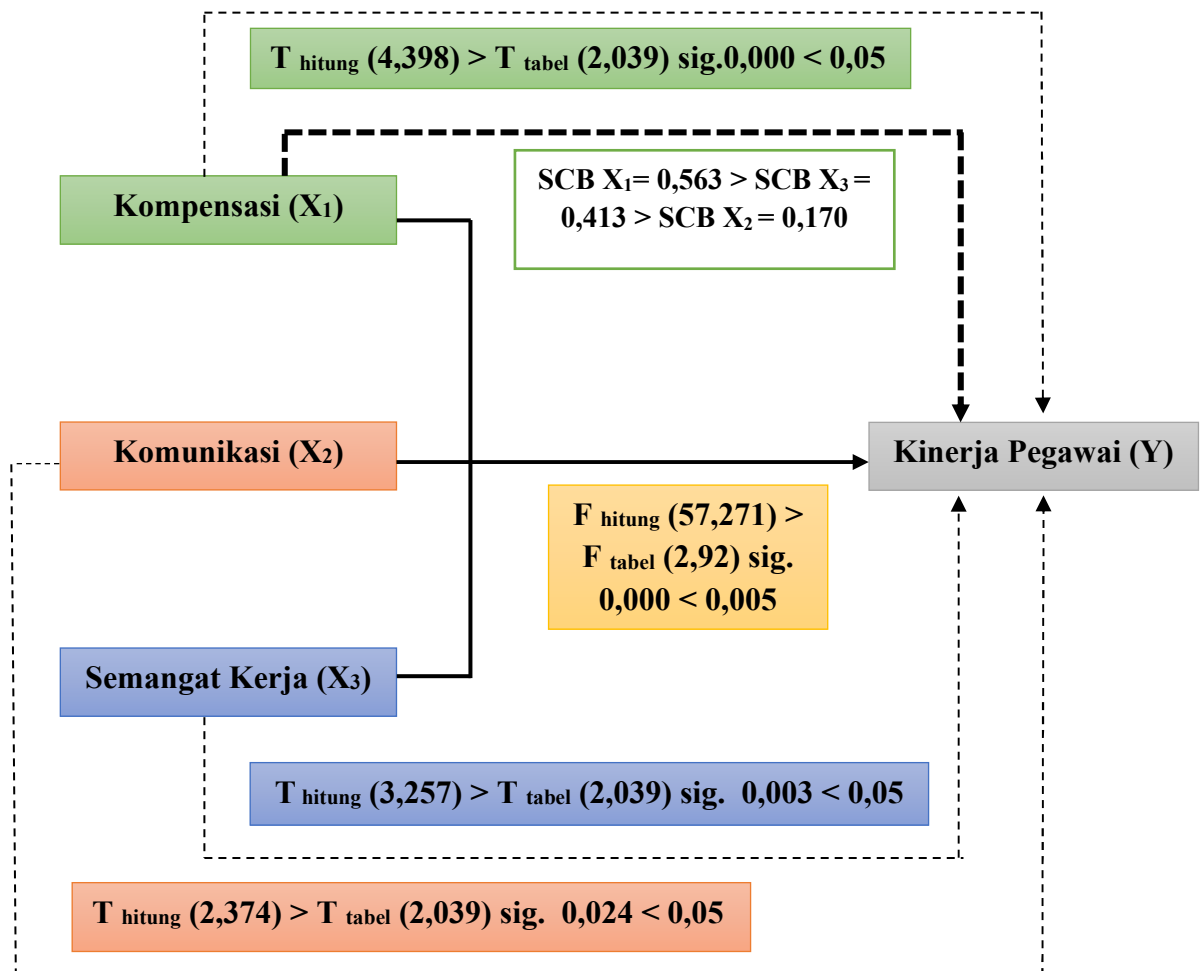
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS V.25.0, 2022

Berdasarkan tabel 26 hasil uji dominan dapat diketahui nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,563 > Semangat Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,413 > Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,170 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Hasil Kerangka Berpikir



Gambar 3 : Hasil Kerangka Berpikir

Keterangan :

—————> Pengaruh Simultan



-----> Pengaruh Secara Parsial

-----> Pengaruh Dominan

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan uji simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo dengan besar pengaruh yang dihasilkan sebesar 57,271. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liando dkk. (2016) dan Zavitry dkk. (2017), menjelaskan bahwa kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan oleh Susipta (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

##### 2. Pengaruh Secara Parsial

###### a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo karena kompensasi yang diberikan sudah baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liando dkk. (2016), Zavitry dkk. (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja**

Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan bahwa pegawai mempunyai hubungan komunikasi baik berjalan dengan lancar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liando dkk. (2016), Zavitry dkk. (2017) dan Sucipta (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **c. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja**

Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diartikan pegawai mempunyai semangat kerja yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan tujuan instansi akan berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susipta (2015) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh Secara Dominan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Besuk Kabupaten Probolinggo. Dapat dilihat pada nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar  $0,563 >$  Semangat Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,413 >$  Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,170$

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Liando dkk. (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai.