

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Kompetensi, yang menjadi variabel (X_2) adalah Penempatan Kerja dan variabel (Y) adalah Kinerja Pegawai. Untuk menguji hipotesis selanjutnya, deskripsi data digunakan untuk menjelaskan kondisi responden, termasuk jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Laki-laki	28	68,3
Perempuan	13	31,7
Jumlah	41	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, yaitu sebanyak 28 pegawai atau 68,3%.

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	(%)
18 – 24	1	2,4
25 – 34	25	61
35 – 44	12	29,3
45 – 54	3	7,3
>55	0	0
Jumlah	41	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada usia 25 – 34, yaitu sebanyak 25 orang pegawai atau 61%.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	(%)
SMA	10	24,4
Diploma	7	17,1
Sarjana	24	58,5
Pascasarjana	0	0
Total	41	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan pegawai tertinggi yaitu Sarjana, yaitu sebanyak 24 orang pegawai atau 58,5%.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	(%)
< 1 Tahun	2	4,9
1 – 3 Tahun	9	22
3 – 5 Tahun	14	34,1
> 5 Tahun	16	39
Total	41	100

Dari hasil tabel 4.4 karakter responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa jumlah lama bekerja tertinggi yaitu >5 Tahun yaitu sebanyak 16 orang pegawai atau 39%.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variabel Kompetensi (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) Pegawai yang disebarkan kepada 41 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X_1)

Pernyataan	Skor				
	SS	S	N	TS	STS
Butir 1	15	20	5	1	0
Butir 2	11	18	10	2	0
Butir 3	14	17	8	2	0
Butir 4	15	15	10	1	0
Butir 5	14	18	9	0	0
Butir 6	15	14	10	2	0
Butir 7	11	23	6	1	0
Butir 8	18	14	8	1	0
Butir 9	10	19	11	1	0
Butir 10	11	20	10	0	0

Jumlah	134	178	87	11	0
Jumlah Skor	670	712	261	22	0
Σ Skor	1665				
%	81,2				

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Jumlah skor observasi adalah jumlah dari skor masing-masing butir pernyataan hasil observasi yang dikalikan bobot skor menurut skala likert. Skor maksimal adalah skor maksimal pada skala likert yang dikalikan dengan jumlah butir soal, sehingga $5 \times 10 = 50$. Jumlah skor yang diharapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden, sehingga $5 \times 41 = 205$. Perhitungan presentase kompetensi dari responden adalah sebagai berikut:

$$\Sigma \text{Skor}_{\text{observasi}} = (\text{jumlah} \times \text{skor SS}) + (\text{jumlah} \times \text{skor S}) + (\text{jumlah} \times \text{skor N}) + (\text{jumlah} \times \text{skor TS}) + (\text{jumlah} \times \text{skor STS})$$

$$\Sigma \text{Skor}_{\text{observasi}} = (134 \times 5) + (178 \times 4) + (87 \times 3) + (11 \times 2) + (0 \times 1)$$

$$\Sigma \text{Skor}_{\text{observasi}} = 1665$$

Sedangkan presentase kompetensi dari responden adalah:

$$\text{Presentase Kompetensi} = \frac{\text{skor observasi}}{\text{skor yang diharapkan}} \times 100$$

$$\text{Presentase Kompetensi} = \frac{1665}{205} \times 100$$

$$\text{Presentase Kompetensi} = 81,2\%$$

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval:

$$\text{Rumus interval} = I = 100 / \text{jumlah skor}$$

$$\text{Maka} = 100 / 5 = 20 \text{ (intervalnya jarak dan terendah 0\% hingga tertinggi 100\%)}$$

0 – 19,99%	Sangat Tidak Berkompeten
20 – 39,99%	Tidak Berkompeten
40 – 59,99%	Netral
60 – 79,99%	Berkompeten

80 – 100%	Sangat Berkompeten
-----------	--------------------

Dapat disimpulkan maka hasil dari kompetensi berada dalam kategori Sangat Berkompeten.

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja (X₂)

Pernyataan	Skor				
	SS	S	N	TS	STS
Butir 1	10	20	7	3	1
Butir 2	11	18	9	3	0
Butir 3	16	13	6	6	0
Butir 4	11	17	9	4	0
Butir 5	9	16	7	9	0
Butir 6	14	19	7	1	0
Butir 7	6	20	8	7	0
Butir 8	12	15	13	1	0
Butir 9	16	14	9	2	0
Butir 10	8	24	8	1	0
Jumlah	113	176	83	37	1
Jumlah Skor	565	704	249	74	1
∑Skor	1593				
%	77,7				

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Jumlah skor observasi adalah jumlah dari skor masing-masing butir pernyataan hasil observasi yang dikalikan bobot skor menurut skala likert. Skor maksimal adalah skor maksimal pada skala likert yang dikalikan dengan jumlah butir soal, sehingga $5 \times 10 = 50$. Jumlah skor yang diharapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden, sehingga $5 \times 41 = 205$. Perhitungan presentase penempatan kerja dari responden adalah sebagai berikut:

$$\sum \text{Skor}_{\text{observasi}} = (\text{jumlah} \times \text{skor SS}) + (\text{jumlah} \times \text{skor S}) + (\text{jumlah} \times \text{skor N}) + (\text{jumlah} \times \text{skor TS}) + (\text{jumlah} \times \text{skor STS})$$

$$\sum \text{Skor}_{\text{observasi}} = (113 \times 5) + (176 \times 4) + (249 \times 3) + (74 \times 2) + (1 \times 1)$$

$$\sum \text{Skor}_{\text{observasi}} = 1593$$

Sedangkan presentase penempatan kerja dari responden adalah:

$$\text{Presentase Penempatan Kerja} = \frac{\text{skor observasi}}{\text{skor yang diharapkan}} \times 100$$

$$\text{Presentase Penempatan Kerja} = \frac{1593}{205} \times 100$$

$$\text{Presentase Penempatan Kerja} = 77,7\%$$

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval:

$$\text{Rumus interval} = I = 100 / \text{jumlah skor}$$

$$\text{Maka} = 100 / 5 = 20 \text{ (intervalnya jarak dan terendah 0\% hingga tertinggi 100\%)}$$

0 – 19,99%	Sangat Tidak Tepat
20 – 39,99%	Tidak Tepat
40 – 59,99%	Netral
60 – 79,99%	Tepat
80 – 100%	Sangat Tepat

Dapat disimpulkan maka hasil dari penempatan kerja berada dalam kategori Tepat.

Tabel 4. 7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Skor				
	SS	S	N	TS	STS
Butir 1	15	23	3	0	0
Butir 2	16	14	7	4	0
Butir 3	13	12	10	6	0
Butir 4	13	20	3	4	1
Butir 5	14	17	7	3	0
Butir 6	17	15	8	1	0

Butir 7	14	15	10	2	0
Butir 8	20	9	11	1	0
Butir 9	20	9	11	1	0
Butir 10	14	23	4	0	0
Jumlah	156	157	74	22	1
Jumlah Skor	780	628	222	44	1
Σ Skor	1675				
%	81,7				

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Jumlah skor observasi adalah jumlah dari skor masing-masing butir pernyataan hasil observasi yang dikalikan bobot skor menurut skala likert. Skor maksimal adalah skor maksimal pada skala likert yang dikalikan dengan jumlah butir soal, sehingga $5 \times 10 = 50$. Jumlah skor yang diharapkan adalah skor maksimal yang dikalikan dengan jumlah responden, sehingga $5 \times 41 = 205$. Perhitungan presentase kinerja pegawai dari responden adalah sebagai berikut:

$$\Sigma \text{Skor}_{\text{observasi}} = (\text{jumlah} \times \text{skor SS}) + (\text{jumlah} \times \text{skor S}) + (\text{jumlah} \times \text{skor N}) + (\text{jumlah} \times \text{skor TS}) + (\text{jumlah} \times \text{skor STS})$$

$$\Sigma \text{Skor}_{\text{observasi}} = (156 \times 5) + (157 \times 4) + (74 \times 3) + (22 \times 2) + (1 \times 1)$$

$$\Sigma \text{Skor}_{\text{observasi}} = 1675$$

Sedangkan presentase kinerja pegawai dari responden adalah:

$$\text{Presentase Kinerja Pegawai} = \frac{\text{skor observasi}}{\text{skor yang diharapkan}} \times 100$$

$$\text{Presentase Kinerja Pegawai} = \frac{1675}{205} \times 100$$

$$\text{Presentase Kinerja Pegawai} = 81,7\%$$

Berikut kriteria interpretasi skor berdasarkan interval:

$$\text{Rumus interval} = I = 100 / \text{jumlah skor}$$

$$\text{Maka} = 100 / 5 = 20 \text{ (intervalnya jarak dan terendah 0\% hingga tertinggi 100\%)}$$

0 – 19,99%	Sangat Tidak Baik
20 – 39,99%	Tidak Baik
40 – 59,99%	Netral
60 – 79,99%	Baik
80 – 100%	Sangat Baik

Dapat disimpulkan maka hasil dari kinerja pegawai berada dalam kategori Sangat Baik.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung menggunakan program SPSS 24.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,615	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,695	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,745	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,687	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,669	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,747	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,783	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,797	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,629	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,494	0,308	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kompetensi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan Kompetensi. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,797 dan paling rendah 0,494. Dengan demikian seluruh item Kompetensi (X_1) dinyatakan Valid.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Penempatan Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,653	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,778	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,670	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,702	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,580	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,792	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,726	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,705	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,664	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,368	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Penempatan Kerja (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan Penempatan Kerja. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,792 dan paling rendah 0,368. Dengan demikian seluruh item Penempatan Kerja (X_2) dinyatakan Valid.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,598	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,732	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,726	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,742	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,737	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,697	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,631	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,781	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,628	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,496	0,308	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai rhitung paling tinggi yaitu 0,781 dan paling rendah 0,496. Dengan demikian seluruh item Kinerja Pegawai (X_2) dinyatakan Valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas, kemudian pengujian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrument variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan Program SPSS 24. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Interpretasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X_1)	0,876	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Penempatan Kerja (X_2)	0,858	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai *cronbach's alpha* variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,876 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel

Penempatan Kerja (X_2) memiliki nilai *Cronbach's alpha* yaitu 0,858 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,870 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,110	0,05	Sig > Alpha	Linier
Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,074	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat diartikan nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > Alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilihat dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang syarat bagi nilai toleransi adalah sebesar 0,1 untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,829	1,207	Bebas gejala multikolinieritas
Penempatan Kerja (X ₂)	0,829	1,207	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Kompetensi (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui tinggi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai Regresi
Constant	8,378
Kompetensi (X ₁)	0,507
Penempatan Kerja (X ₂)	0,305

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.15 diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil persamaan regresi sebagai berikut, persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

$$Y = 8,378 + 0,507 X_1 + 0,305 X_2$$

a. Koefisien Konstanta (Y)

Nilai konstanta sebesar 8,378 apabila variabel Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) dianggap nol, maka Kinerja Pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 8,378.

b. Koefisien Kompetensi (X_1)

Nilai koefisien Kompetensi (X_1) sebesar 0,507 menyatakan bahwa apabila Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 50,7%.

c. Koefisien Penempatan Kerja (X_2)

Nilai koefisien Penempatan Kerja (X_2) sebesar 0,305 menyatakan bahwa apabila tingkat Penempatan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30,5%.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2)	0,658 ^a	0,433

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai R Squares sebesar 0,658 artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65,8% dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi (X_1), Penempatan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y), pegawai adalah positif artinya jika Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) naik maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t untuk melihat pengujian signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alph a	Kondis i	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondis i	Keteranga n
Kompetensi (X ₁)	0,00 1	0,05	Sig < Alpha	3,48 0	2,02 4	t _{hitung} > t _{tabel}	H ₀ ditolak
Penempata n Kerja (X ₂)	0,02 7	0,05	Sig < Alpha	2,29 9	2,02 4	t _{hitung} > t _{tabel}	H _a diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

1. Pengaruh Kompetensi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 di dapat perhitungan pada Kompetensi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,480 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df=41-2=39) adalah 2,204 jadi t_{hitung} (3,480) > t_{tabel} (2,024) dan nilai sig (0,001) < alpha (0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, jadi dapat di artikan bahwa Kompetensi (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

2. Pengaruh Penempatan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 di dapat perhitungan pada Penempatan Kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,299 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df=41-2=39) adalah 2,204 jadi t_{hitung} (2,299) > t_{tabel} (2,024) dan nilai sig (0,027) < alpha (0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, jadi dapat diartikan bahwa Penempatan Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F untuk melihat pengujian apakah variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X ₁) dan Penempatan Kerja (X ₂)	14,496	3,24	F _{hitung} > F _{tabel}	0,000	0,05	Sig < Alpha	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Pengujian Anova digunakan untuk melihat tingkat pengaruh antara variabel Kompetensi (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan n-k yaitu jumlah variabel sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X₁, X₂ dan Y sedangkan jumlah sampel 41, jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $41 - 2 = 39$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,24 dan F_{hitung} 14,496.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 14,496 sedangkan nilai F_{tabel} 3,24 dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah $0,000 < 0,05$ maka keputusannya juga H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompetensi (X₁) dan Penempatan Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

4.6 Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Kompetensi dan Penempatan Kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji statistik Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Dikarenakan hasil t_{hitung} 3,480 > t_{tabel} 2,024 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,507 membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menandakan bahwa apabila Kompetensi meningkat maka Kinerja Pegawai pun ikut meningkat. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,001 (Sig 0,001 < 0,05) hal ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan pernyataan tersebut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalsum Lusy (2018) dengan judul Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji statistik Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Dikarenakan hasil t_{hitung} 2,299 > t_{tabel} 2,024 dengan nilai signifikan 0,027 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,305 membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menandakan bahwa apabila Penempatan Kerja sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai disebabkan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,027 (Sig 0,027 < 0,05) hal ini menunjukkan

Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sejalan dengan pernyataan tersebut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini Tri Wahyuni dan Nelly Martini (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 14,496 > F_{tabel} 3,24$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilakukan uji determinasi sebesar sebesar 0,658 artinya variabel Kompetensi (X_1) dan Penempatan Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 65,8% dan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 3,480 sedangkan pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 2,299, kemudian pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama memiliki nilai $F_{hitung} 14,496$. Hal ini menunjukkan Kompetensi dan Penempatan Kerja harus dijalankan bersama-sama. Sejalan dengan pernyataan tersebut hasil penelitian yang dilakukan oleh Erni Desiana (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis dan Paramedis di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kab Tanah Bumbu, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.