

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada bagian ini penulis akan mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan proses penyebaran kuesioner kepada responden atau sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari deskripsi adalah penulis menyajikan gambaran sesungguhnya mengenai karakteristik masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan pada kuesioner penelitian ini. Adapun klasifikasi karakteristik dari responden adalah sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian terhadap pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Dinas Bina Konstruksi yang berjumlah 70 responden. Untuk mengetahui data usia responden dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<21 Tahun	16	22,9
2	21-30 Tahun	17	24,3
3	31-40 Tahun	13	18,6
4	41-50 Tahun	13	18,6
5	>50 Tahun	11	15,7
Total		70	100

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah paling dominan berusia 21-30 tahun yang berjumlah 17 responden atau sebesar 24,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dinas memiliki pegawai honorer dengan usia yang produktif, sehingga diharapkan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang lebih cepat.

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	32	45,7
2	Perempuan	38	54,3
Total		70	100

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah paling dominan berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 38 orang dengan persentase sebesar 54,3 %. Sedangkan pegawai honorer yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase sebesar 45,7 %.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	29	41,4
2	S-1	33	47,1
3	Pasca Sarjana	8	11,4
Total		70	100

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah paling dominan memiliki pendidikan S1 yang berjumlah sebesar 33 orang dengan persentase sebesar 47,1%. Sedangkan pegawai honorer yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 41,4%, selanjutnya untuk yang berpendidikan terakhir pasca sarjana berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 11,4 %.

Tabel 4.4 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	13	18,6
2	1-4 Tahun	27	38,6
3	5-7 Tahun	17	24,3
4	>7 Tahun	13	18,6
Total		70	100

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung adalah paling dominan memiliki masa kerja selama 1-4 tahun yang berjumlah sebesar 27 orang dengan persentase sebesar 38,6%. Selanjutnya pegawai honorer yang memiliki masa kerja 5-7 tahun yang berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 24,3 %. Kemudian dengan masa kerja <1 tahun dan >7 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 13 orang dengan persentase sebesar 18,6%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 70 responden.

1. Variabel Kompensasi Finansial

Berdasarkan dari Tabel 4.6 data yang diperoleh dari 70 responden, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling dominan pada pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,21 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori sangat tinggi 4,21–5,00 yang berarti pernyataan pada variabel Kompensasi Finansial masuk dalam penilaian klasifikasi sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Honorer didukung oleh Kompensasi Finansial yang sesuai dan baik dari perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
1	Ketepatan waktu pembayaran gaji atau upah yang diterima pegawai.	0	0	4	48	18	4,20
2	Kesesuaian gaji yang diterima pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0	0	1	47	22	4,30
3	Penerimaan jumlah tunjangan pegawai sesuai dengan yang telah ditetapkan pemerintah.	0	0	7	45	18	4,16
4	Ketepatan waktu penerimaan tunjangan oleh pegawai.	0	0	6	46	18	4,17
5	Fasilitas kantor yang mendukung pekerjaan pegawai.	0	0	2	49	19	4,24
6	Pegawai memiliki rasa nyaman terhadap fasilitas yang diberikan.	0	0	4	48	18	4,20
Rata-Rata							4,21

Sumber : Data Diolah, 2023

2. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan dari Tabel 4.6 data yang diperoleh dari 70 responden, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling dominan pada pernyataan pada variabel Disiplin Kerja. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,86 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41–4,20 yang berarti pernyataan pada variabel Disiplin Kerja masuk dalam penilaian klasifikasi Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Honorer didukung oleh Disiplin Kerja yang diterapkan oleh pegawai honorer dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
1	Pegawai selalu hadir dalam bekerja	0	8	36	21	5	3,33
2	Pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja	0	0	34	18	18	3,77
3	Saya selalu taat dan mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	12	49	9	3,96
4	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.	0	0	23	36	11	3,83
5	Saya selalu memperhatikan etika saya dalam bekerja.	0	0	10	53	7	3,96
6	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja.	0	0	0	49	21	4,30
7	Saya selalu teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	14	48	8	3,91
Rata-Rata							3,86

Sumber : Data Diolah, 2023

3. Variabel Loyalitas Kerja

Berdasarkan dari Tabel 4.7 data yang diperoleh dari 70 responden, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling dominan pada pernyataan pada variabel Loyalitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,04 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41–4,20 yang berarti pernyataan pada variabel Loyalitas Kerja masuk dalam penilaian klasifikasi Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Honorer didukung oleh Loyalitas Kerja yang diberikan oleh pegawai honorer kepada perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
1	Saya merasa puas bekerja di dinas ini.	0	0	0	53	17	4,24
2	Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh dinas ni	0	0	9	48	13	4,06
3	Saya merasa senang dengan komunikasi yang efektif.	0	0	12	45	13	4,01
4	Saya merasa puas dengan motivasi yang diberikan oleh atasan.	0	0	14	34	22	4,11
5	Saya memiliki tempat kerja yang nyaman.	0	0	11	51	8	3,96
6	Di dinas tempat saya bekerja ada pengembangan karir dan pelatihan kerja.	0	0	19	39	12	3,90
Rata-Rata							4,04

Sumber : Data Diolah, 2023

4. Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari Tabel 4.8 data yang diperoleh dari 70 responden, menunjukkan bahwa responden memilih tanggapan Setuju (Skor 4) paling dominan pada pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,21 dan berdasarkan rentang angka berada pada kategori tinggi 3,41 – 4,20 yang berarti pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai masuk dalam penilaian klasifikasi Tinggi. Kinerja Pegawai Honorer kepada perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Mean
1	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan berusaha memberikan yang terbaik.	0	0	0	40	30	4,43
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, cermat, dan teliti.	0	0	0	44	26	4,37
3	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	17	42	11	3,91
4	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.	0	0	11	48	11	4,00
5	Pekerjaan saya selalu diselesaikan tepat waktu.	0	0	23	36	11	3,83
Rata-Rata							4,10

Sumber : Data Diolah, 2023

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang diukur oleh peneliti tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data 70 responden.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi Finansial	Gaji	X1.1	0,791	0,195	Valid
		X1.2	0,441	0,195	Valid
	Tunjangan	X1.3	0,716	0,195	Valid
		X1.4	0,673	0,195	Valid
	Insentif	X1.5	0,496	0,195	Valid
		X1.6	0,791	0,195	Valid
Disiplin Kerja	Kehadiran ditempat kerja	X2.1	0,264	0,195	Valid
		X2.2	0,510	0,195	Valid
	Ketaatan pada peraturan kerja	X2.3	0,520	0,195	Valid
		X2.4	0,782	0,195	Valid
	Etika Kerja	X2.5	0,348	0,195	Valid
	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	X2.6	0,506	0,195	Valid
		X2.7	0,323	0,195	Valid
Loyalitas Kerja	Kompensasi	X3.1	0,610	0,195	Valid
		X3.2	0,643	0,195	Valid
	Komunikasi yang Efektif	X3.3	0,272	0,195	Valid
		X3.4	0,396	0,195	Valid
		X3.5	0,384	0,195	Valid
	Pelaksanaan	X3.6	0,262	0,195	Valid
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	Y1	0,384	0,195	Valid
		Y2	0,641	0,195	Valid
	Kuantitas Kerja	Y3	0,723	0,195	Valid
		Y4	0,844	0,195	Valid
	Ketepatan Waktu	Y5	0,720	0,195	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen penelitian/kuesioner dengan masing-masing pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk digunakan pada suatu penelitian. Uji

reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dari hasil uji reliabilitas menggunakan program *Software SPSS 24*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka instrument yang digunakan pada penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,734	Reliable
Disiplin Kerja	0,768	Reliable
Loyalitas Kerja	0,718	Reliable
Kinerja Pegawai	0,700	Reliable

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa seluruh nilai dari setiap variabel memiliki *Cronbach Alpha* $>0,70$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel (X_1 - X_2 , X_3) dan variabel Y dinyatakan reliabel sebagai alat ukur penelitian.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data persamaan regresi yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi ini dapat dikatakan baik jika variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov test. Hasil output normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogrov-Smirnov	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,20

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,20 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas berguna untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linearitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS. Hasil output uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Sig Deviation From Linerity
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai	0,078
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,070
Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,301

Berdasarkan uji linearitas diketahui probabilitas sig.variabel Kompensasi Finansial terhadap kinerja pegawai honorer sebesar $0,078 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Sedangkan probabilitas sig.variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai honorer sebesar $0,070 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier. Dan probabilitas sig.variabel Loyalitas Kerja terhadap kinerja pegawai honorer sebesar $0,301 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas merupakan hubungan linier yang terjadi antara variabel-variabel independen, meskipun terjadinya multikolineritas tetap menghasilkan estimator yang *BLUE*. Pengujian terhadap gejala multikolineritas dapat dilakukan dengan cara melihat *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil output uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolineritas

Coeffisients	
Variabel Penelitian	VIF
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai	1,015
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1,019
Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1,011

Berdasarkan hasil uji multikolineritas diketahui VIF Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai $1,015 < 5$, VIF Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pegawai $1,019 < 5$, VIF Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai $1,011 < 5$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

4.4 Hasil Uji Teknik Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui ikatan dan arah antara variabel dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi Finansial (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Loyalitas Kerja (X_3), pada Kinerja Pegawai (Y). model persamaan regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Adapun hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *Software* SPSS, sehingga diperoleh hasil :

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std.Error
Konstanta (a)	0,958	4,572
Kompensasi Finansial (X_1)	0,185	0,084
Disiplin Kerja (X_2)	0,552	0,086
Loyalitas Kerja (X_3)	0,384	0,144

Berdasarkan Tabel 4.14. hasil uji regresi linear berganda dapat dijelaskan melalui persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 0,958 + 0,185X_1 + 0,552X_2 + 0,384X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta = 0,958

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel independent (Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (Kinerja Pegawai) bernilai 0,958.

2. $b_1 = 0,185$

Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompensasi Finansial, maka menaikkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,185.

3. $b_2 = 0,552$

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) Sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Disiplin Kerja, maka akan menaikkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,552.

4. $b_3 = 0,384$

Nilai koefisien variabel Loyalitas Kerja (X_3) Sebesar 0,384. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satuan variabel Loyalitas Kerja, maka akan menaikkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,384.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis sebuah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini. Secara individu dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. (Ghozali, 2018)

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig	Keterangan
(Constant)	0,210	,835	
Kompensasi Finansial (X_1)	2,205	,003	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	6,393	,000	Positif dan Signifikan
Loyalitas Kerja (X_3)	2,670	,001	Positif dan Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan t_{tabel} dapat dihitung pada table *t-test*, dengan rumus ($df = n-k$) atau $df = 70-4 = 66$, sehingga diperoleh T_{tabel} sebesar 1,66827 dan dibulatkan menjadi 1,668. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1) $H_1 =$ Uji hipotesis Kompensasi Finansial (X_1) pada Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung (Y), dari hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} (2,205) > T_{tabel} (1,668)$ dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima, yaitu variabel Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
- 2) $H_2 =$ Uji hipotesis Disiplin Kerja (X_2) pada Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung (Y), dari hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} (6,393) > T_{tabel} (1,668)$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima, yaitu variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.
- 3) $H_3 =$ Uji hipotesis Loyalitas Kerja (X_3) pada Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung (Y), dari hasil perhitungan diperoleh $T_{hitung} (2,670) > T_{tabel} (1,668)$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima, yaitu variabel Loyalitas

Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Penggunaan Uji F bertujuan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Model regresi yang layak adalah model yang diperkirakan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	123,350	3	41,117	19,662	,000 ^b
Residual	138,021	66	2,091		
Total	261,371	69			

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 19,662 dengan F_{tabel} dengan $df_1 = k-1$ ($df_1 = 4-1 = 3$) derajat pembilang 3 dan $df_2 = n-k$ ($df_2 = 70-3 = 67$) derajat penyebut 67, dengan taraf nyata 5%, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,74 berarti $F_{hitung} (19,662) > F_{tabel} (2,74)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja secara simultan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) Persamaan regresi. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of The Estimate
1	0,687 ^a	0,472	0,448	1,446

Berdasarkan Tabel 4.17 koefisien determinasi menunjukkan angka R dengan nilai 0,687. Hal ini menunjukkan bahwa 68,7% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai), sedangkan sisanya 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial yang diuji secara parsial menghasilkan $t_{hitung} 2,205 > t_{tabel} 1,668$ dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_1 = 0,185$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida Agustin, Basuki Rahmat & Vivin Novalia (2023) yang telah membuktikan bahwa kompensasi finansial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh kompensasi finansial, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan dengan adanya bentuk kompensasi yang baik, maka pegawai akan memiliki rasa kompetisi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melakukan

pekerjaan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi yang diterima maka pegawai akan lebih giat dalam bekerja. Hal ini juga berlaku pada ketepatan pembayaran kompensasi. Jika perusahaan membayar kompensasi dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dijanjikan maka akan semakin mendorong pegawai honorer untuk semangat dalam bekerja.

4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja yang diuji secara parsial menghasilkan t_{hitung} 6,393 > t_{tabel} 1,668 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_2 = 0,552$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Wahyu EW & Diah Ayu SF (2021) yang telah membuktikan bahwa disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. Kemudian didukung oleh penelitian Ahok (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. karena itu, disiplin kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi

Provinsi Lampung, yang artinya bahwa semakin tinggitingkat disiplin kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin pegawai honorer yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

4.6.3 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Kerja yang diuji secara parsial menghasilkan $t_{hitung} 2,670 > t_{tabel} 1,668$ dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai $b_3 = 0,384$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X_3) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Hipotesis menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Honorer terbukti.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan Saladin Batubara, Edi Saputra Matondang & Bima Satria (2023) yang telah membuktikan bahwa loyalitas kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya didukung oleh penelitian yang dilakukan Rapalina (2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, loyalitas kerja pada instansi merupakan hal penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai honorer pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Halini dikarenakan, loyalitas kerja pada

instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer. Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan.

4.6.4 Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan nilai F_{hitung} 19,662 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,74 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diuraikan secara simultan bahwa Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu peneliti Ika Oktaviani & Kumara Adji Kusuma (2022) yang telah membuktikan bahwa kompensasi finansial, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompensasi finansial, disiplin kerja, dan loyalitas kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, terdapat persamaan dan perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk persamaan terdapat pada beberapa variabel yang digunakan antara lain variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada teori yang digunakan dan objek dalam penelitian yang dilakukan.