

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Deskripsi data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Badan perencanaan pembangunan daerah (BEPEDA) Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 40 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	jumlah	Persentasi (%)
1	Laki-Laki	26	65%
2	Perempuan	14	35%
	Total	40	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui, bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki dengan berjumlah 26 orang mewakili 65% dari Sampel. Artinya dapat disimpulkan bahwa pegawai BAPPEDA Kabupaten Tulang Bawang di dominasi Oleh Laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	16	40%
2	30-39	12	30%
3	40-49	10	25%
4	50>	2	5%
Total		40	100

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diketahui, Usia 20-39 tahun menempati tingkat tertinggi dengan hasil 16 orang atau 40% dari sampel. Kemudian dengan jumlah 2 orang, mewakili 5% dari populasi yang memiliki rentan umur diatas 50 tahun dari sampel.

4.1.2 Deskripsi variabel Penelitian

Hasil jawaban responden mengenai kuisioner yang diseberkan kepada 40 sampel pegawai BAPPEDA kab Tulang Bawang

1. Kinerja Pegawai

Tabel 4.3 jawaban responden tentang kuisioner kinerja pegawai

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Diperlukan koordinasi yang baik, guna menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan sebelumnya.	29 (72,5%)	11 (27,5%)	0	0	0
2	Keterampilan yang saya miliki. Dapat mempercepat dalam hal output pekerjaan saya.	16 (40%)	24 (60%)	0	0	0
3	Pekerjaan yang telah saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh Instansi.	11 (27,5%)	29 (72,5%)	0	0	0
4	Dalam hal Menguasai suatu pekerjaan diperlukan adanya standar kualitas, yang menjadi tolak ukur terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh suatu individu/kelompok.	14 (35%)	26 (65%)	0	0	0
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik.	15 (37,5%)	25 (62,5%)	0	0	0

6	Standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya, dapat saya capai dengan baik serta optimal.	14 (35%)	26 (65%)	0	0	0
7	Penyusunan rencana yang menyeluruh, merupakan hal yang penting dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Dikarenakan memiliki ketergantungan terhadap pekerjaan lainnya).	15 (37,5%)	25 (62,5%)	0	0	0
8	Untuk menghasilkan pekerjaan yang tepat waktu. Saya melaksanakan tugas tersebut, dengan efektif dan efisiensi waktu	13 (32,5%)	27 (67,5%)	0	0	0
9	Ketepatan Waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan adalah prioritas utama dalam disiplin kerja	22 (65%)	17 (42,5%)	1 (2,5%)	0	0
10	Kehadiran merupakan hal yang penting. Dan menjadi kewajiban yang selalu saya utamakan.	26 (65%)	12 (30%)	2 (5%)	0	0
11	Saya sebisa mungkin selalu menjaga agar tubuh selalu fit, ketika hendak beraktifitas hingga masuk kerja kembali.	24 (60%)	16 (40%)	0	0	0
12	Ketika saya/teman saya memiliki keperluan yang mendadak, saya bersedia menggantikan tugas / kehadirannya dalam piket	18 (45%)	20 (50%)	2 (5%)	0	0
13	Diperlukan kerja sama yang baik dalam hal kerja sama tim. Dalam hal ini, Kerja sama Tim merupakan hal yang penting karna dapat mempermudah serta mempercepat terselesaikannya suatu pekerjaan.	24 (60%)	15 (37,5%)	1 (2,5%)	0	0
14	Saya mengetahui tentang peran saya dalam tim, sehingga tidak mengganggu kerjasama tim saya.	22 (55%)	16 (40%)	2 (5%)	0	0
15	Saya percaya dengan rekan tim saya, sehingga dalam menanggapi situasi yang darurat dapat menyelesaikannya dengan baik.	24 (60%)	14 (35%)	2 (5%)	0	0

Dari keterangan tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden dalam merespon pertanyaan yang di ajukan peneliti dengan skala likert tentang kinerja pegawai yang di sebar di kantor BAPPEDA kab Tulang Bawang dengan jumlah responden 40 Pegawai.

2. Pemahaman SDM

Tabel 4.4 jawaban responden tentang kuisioner pemahaman SDM

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Menurut saya,pengetahuan dasar dalam memahami SIPKD sangatlah penting	15 (37,5%)	24 (60%)	1 (2,5)	0	0
2	Dalam hal menguasai SIPKD diperlukan adanya standar pemahaman bagi seluruh Pegawai.	21 (52,5%)	16 (40%)	3 (7,5%)	0	0
3	Pengetahuan yang saya miliki tentunya berdampak terhadap proses sistem yang ada di instansi.	15 (37,5%)	23 (57,5%)	2 (5%)	0	0
4	Kemampuan dalam menguasai sistem terbaru wajib dimiliki oleh semua Pegawai instansi.	22 (55%)	17 (42,5%)	1 (2,5%)	0	0
5	Dengan keterampilan yang saya fahami, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik.	17 (42,5%)	21 (52,5%)	2 (5%)	0	0
6	Standar kualitas Skill Pegawai adalah fokus utama bagi Pegawai untuk menguasai SIPKD.	22 (55%)	18 (45%)	0	0	0
7	Penyusunan rencana yang menyeluruh ialah value (nilai) akan dampak menyelesaikan pekerjaan yang baik.	18 (45%)	22 (55%)	0	0	0
8	Pegawai adalah value (nilai) dalam cerminan suatu instansi jika nilai itu baik instansi juga baik begitu sebaliknya.	16 (40%)	23 (47,5%)	1 (2,5%)	0	0
9	Jika Pegawai menguasai dasar pengetahuan tentang SIPKD value yang akan di dapat juga akan berbanding lurus dengan apa yang di capai.	16 (40%)	24 (60%)	0	0	0
10	Sikap yang baik dalam berkeja adalah suatu kewajiban bagi diri saya pribadi	21 (52,5%)	18 (45%)	1 (2,5%)	0	0
11	Attitude bagi saya bukan hanya bersikap baik tetapi juga menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu merupakan Attitude yang baik di lingkungan pekerjaan	17 (42,5%)	22 (55%)	1 (2,5%)	0	0
12	Perilaku terhadap sesama Pegawai sangat berpengaruh terhadap berjalan baik atau tidaknya sebuah instansi	17 (42,5%)	22 (55%)	1 (2,5%)	0	0
13	Saya pribadi berminat untuk lebih mengenal SIPKD lebih dalam.	19 (47,5%)	21 (52,5%)	0	0	0
14	Minat pegawai ialah kunci dalam memikat pegawai untuk lebih memperdalam pengetahuannya dalam SIPKD	19 (47,5%)	20 (50%)	1 (2,5%)	0	0
15	Menurut saya minat akan sesuatu itu sangat di butuhkan dalam hal memperluas pengetahuan yang saya miliki	15 (37,5%)	25 (62,5%)	0	0	0

Dari keterangan tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden dalam merespon pertanyaan yang di ajukan peneliti dengan sekala likert tentang kinerja pegawai yang di sebarakan di kantor BAPPEDA kab Tulang Bawang dengan jumlah responden 40 Pegawai.

3. Perangkat Pendukung

No.	PERTANYAAN	SS	S	CS	TS	STS
31	Ketersediaan Komputer(Hardware) sangat mempengaruhi saya dalam menguasai SIPKD.	19 (47,5%)	16 (40%)	3 (7,5%)	2 (5%)	
32	Komputer yang tidak mempunyai adalah suatu masalah bagi saya mengoperasikan suatu pekerjaan.	16 (40%)	19 (47,5%)	4 (10%)	1 (2,5%)	
33	Kemampuan membeli hardware/laptop pribadi sangat tidak relevan bagi Pegawai untuk menutupi ketidak lengkapnyaHardware yang ada.	20 (50%)	19 (47,5%)	1 (2,5%)		
34	Tools yang digunakan dalam SIPKD harus di kuasai bagi semua pegawai.	16 (40%)	21 (52,5%)	3 (7,5%)		
35	Pelatihan bagi pegawai untuk memahami berbagai tools harus diberlakukan.	15 (37,5%)	24 (60%)	1 (2,5%)		
36	Untuk menguasai Tools yang ada saya pribadi melakukan riset yang lebih mendalam untuk saya memahaminya.	20 (50%)	19 (47,5%)	1 (2,5%)		
37	Database membantu berfungsi untuk mengelompokkan data dan mempermudah dalam proses identifikasi data.	20 (50%)	20 (50%)			
38	Pegawai dapat sangat terbantu dengan adanya pangkalan data dalam menjalankan/mengoperasikan SIPKD.	19 (47,5%)	20 (50%)	1 (2,5%)		
39	Diperlukannya memahami penginputan data ke database bagi seluruh pegawai.	18 (45%)	18 (45%)	4 (10%)		
40	Jaringat membantu saya dalam hal mempermudah dalam penginputan data ke SIPKD.	19 (47,5%)	16 (40%)	3 (7,5%)	2 (5%)	
41	Saya Sebisa mungkin selalu menjaga agar selalu terkoneksi jaringan yang ada supaya tidak tertinggal.	21 (52,5%)	19 (47,5%)			
42	Jaringan yang kuat dibutuhkan untuk membanu para pegawai dalam hal pengoperasian	17 (42,5%)	21 (52,5%)	2 (5%)		

4.2 Hasil uji Persyaratan Instrument

4.2.1 Hasil Uji Validasi

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics

24. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Hipotesis :

H₀ : Data bersifat tidak valid

H_a : Data bersifat valid

Kriteria pengujian

Jika nilai r hitung > r tabel maka H₀ ditolak H_a diterima

Jika nilai r hitung < r tabel maka H₀ diterima H_a ditolak

Atau

Jika nilai sig ≤ α (0,05) maka H₀ ditolak H_a Diterima.

Jika nilai sig ≥ α (0,05) maka H₀ diterima H_a Ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil uji Validitas Kinerja

Pertanyaan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)				
Pertanyaan 1	0,362	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,352	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,585	rHitung > rTabel	0,312	Valid

Pertanyaan 4	0,433	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,500	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,419	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,572	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,381	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,343	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,595	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 11	0,608	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 12	0,384	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 13	0,498	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 14	0,471	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 15	0,495	rHitung > rTabel	0,312	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Kinerja pegawai (Y). Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja sama dinyatakan Valid.

Tabel 4.7 Hasil uji Validitas Pemahaman SDM

Pertanyaan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Pemahaman SDM (X1)				
Pertanyaan 1	0,544	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,361	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,428	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,400	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,479	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,489	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,512	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,392	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,573	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,392	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 11	0,661	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 12	0,382	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 13	0,436	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 14	0,442	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 15	0,361	rHitung > rTabel	0,312	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Pemahaman SDM (X1). Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Pengetahuan (knowledge), Kemampuan/Keterampilan (skill) ,Nilai (value), Sikap (attitude), Minat (interest) dinyatakan Valid.

Tabel 4.8 Hasil uji Validitas Perangkat Pendukung

Pertanyaan	R hitung	Kondisi/hasil	R Tabel	Kesimpulan
Perangkat Pendukung (X2)				
Pertanyaan 1	0,544	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 2	0,361	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 3	0,428	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 4	0,400	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 5	0,479	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 6	0,489	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 7	0,512	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 8	0,392	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 9	0,573	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 10	0,392	rHitung > rTabel	0,312	Valid

Pertanyaan 11	0,661	rHitung > rTabel	0,312	Valid
Pertanyaan 12	0,382	rHitung > rTabel	0,312	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Perangkat Pendukung (X2). Hasil yang dapat dilihat yaitu keseluruhan Indikator menghasilkan R Hitung > R tabel. Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Hardware (perangkat keras), Software (perangkat lunak), Database, Jaringan (internet dan intranet) dinyatakan Valid.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian selanjutnya ialah melakukan uji Reabilitas terhadap Instrumen Variabel Kinerja. Menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan Program IM SPSS Statistics 24. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai Correlation Between Forms.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. maka dapat dilihat dari hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien alpha Cronbach	Dikatakan Reliabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	0,741	$\alpha > 0,6$	Reliabel
Pemahaman SDM (X1)	0,725	$\alpha > 0,6$	Reliabel
Perangkat Pendukung (X2)	0,774	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2020

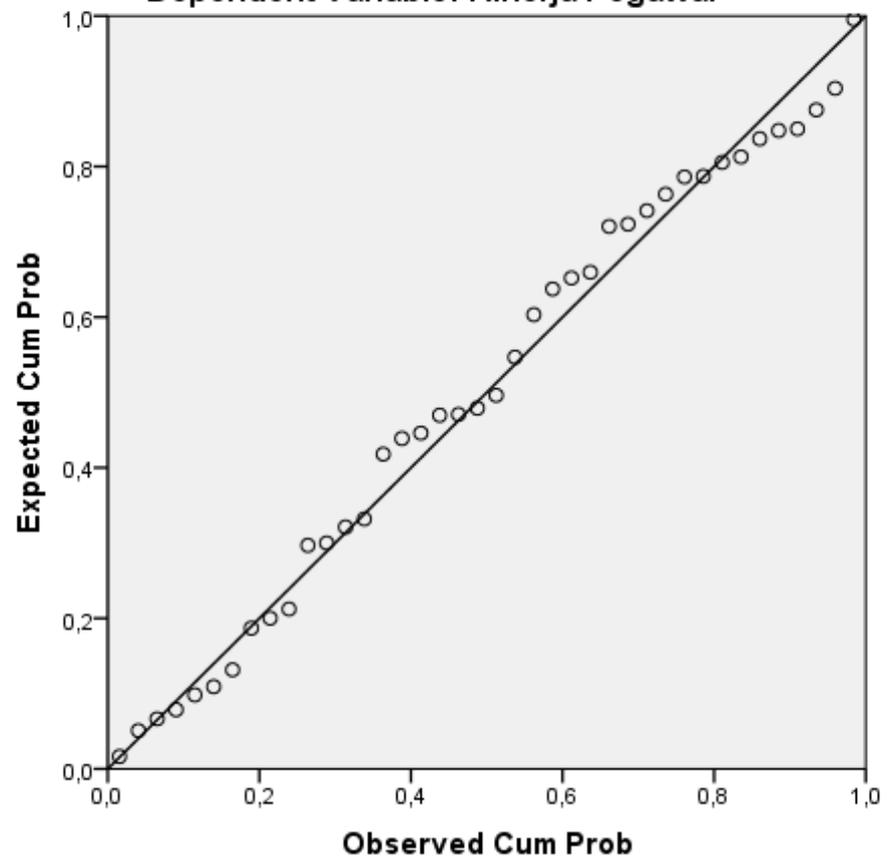
Berdasarkan tabel 4.6 dikonsultasikan pada daftar interpretasi r, maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dengan nilai (Cronbach Alpha) sebesar 0,741 > 0,6 dapat dikatakan kinerja pegawai reliabel, selanjutnya Pemahaman SDM dengan nilai sebesar 0,725 > 0,6 dikatakan reliabel, dan terakhir Perangkat pendukung dengan nilai sebesar 0,774 > 0,6 dapat dikatakan reliabel juga.

Dari ke 3 variabel di atas Kinerja (Y), Pemahaman SDM (X1), Perangkat pendukung (X2) dapat diartikan bahwa ke 3 variabel di atas reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan P Plotting (titik). Menurut Imam Ghozali (2011: 161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data Plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**

Berdasarkan keterangan di atas meunjukkan garis yang tercipta/terbentuk dari uji P-Plot di atas ialah diagonal dan dapat disimpulkan bahawa model asumsi telah memenuhi asumsi normal.

2. Uji multikolinieritas.

Model ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi. Tabel berikut hasil uji multikolinieritas:

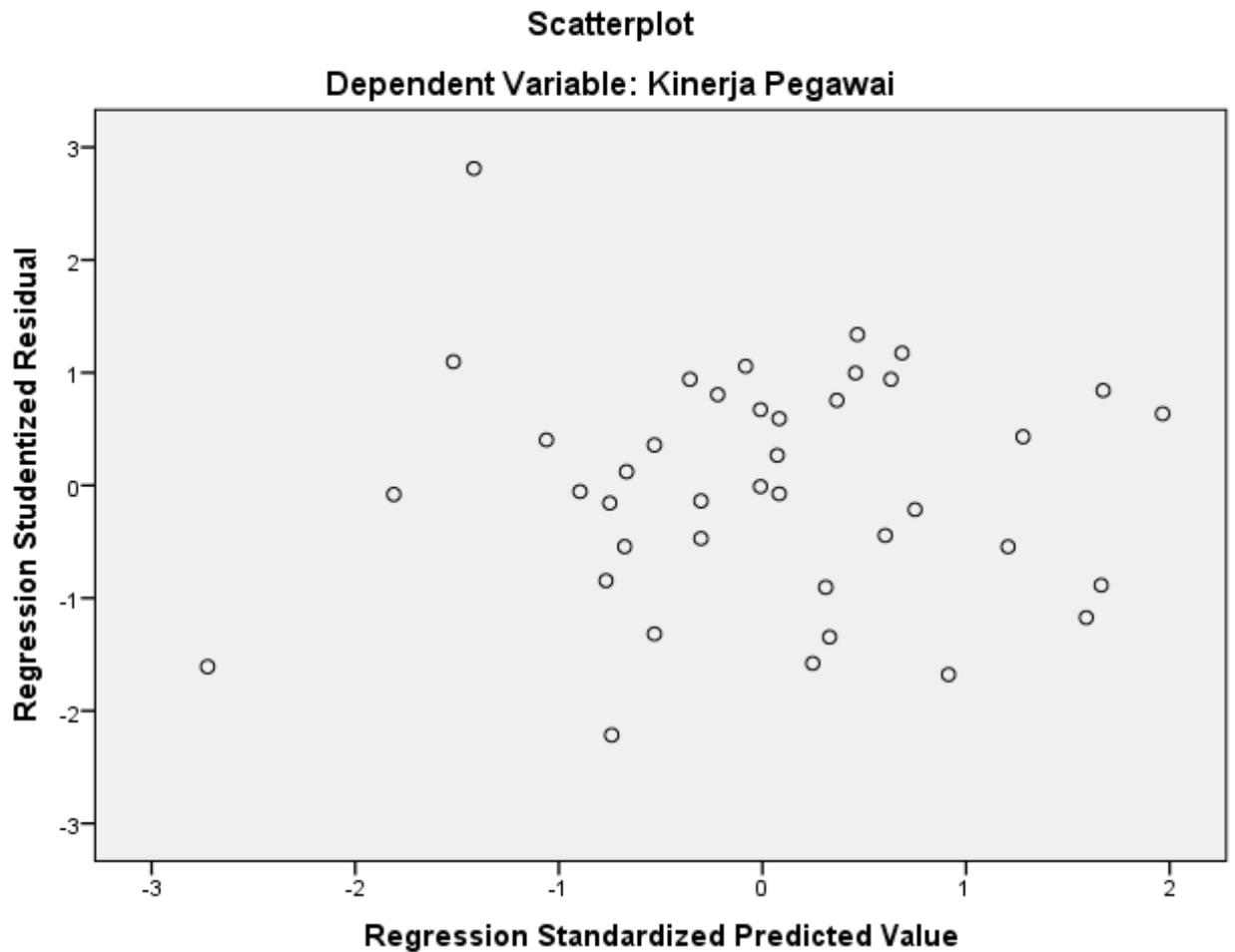
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas

	Model	<i>Collinearity statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Constant		
	Pemahaman SDM	0,866	1,155
	Perangkat Pendukung	0,866	1,155

Menurut Imam Ghozali (2011: 107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai *Tolerance* $> 0,100$ dan nilai *VIF* $< 10,00$. Dari tabel di atas di dapat nilai *Tolerance* dari pemahaman SDM (X1) $0,866 > 0,100$ dan nilai *VIF* $1,155 < 10,00$ sedangkan nilai *Tolerance* Perangkat pendukung (X2) $0,866 > 0,100$ dan nilai *VIF* $1,155 < 10,00$ dan hasil dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Multikolinieritas terhadap variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesalahan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Menurut Imam Ghozali (2011:139) Tidak terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawa angka 0 pada sumbu Y, jadi kesimpulan data di atas tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi Regresi Linear berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah Pemahaman SDM, dan Perangkat pendukung berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja pegawai.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Linear berganda

Variabel	Koefesien	t-hitung	Sign	Simpulan
Konstanta	28,9	3,105	0,004	
Pemahaman SDM (PS)	0,482	3,42	0,002	Berpengaruh Signifikan
Perangkat Pendukung (PP)	0,154	1,218	0,231	Tidak berpengaruh
F-Hitung = 9,376				
Adjusted R square = 0,336				
Signifikan pada 5%				

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS 24, di peroleh nilai koefesien konstansa sebesar 28,900, koefisien Pemahaman SDM sebesar 0,482, dan koefisien Perangkat pendukung sebesar 0,154 maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y=28,900+0,482X_1+0,154X_2$$

$$\text{Kinerja} = 28,900+0,482\text{PS}+0,154\text{PP}$$

Rumus diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 28,900 menunjukkan bahwa variabel Pemahaman SDM, Perangkat Pendukung, Jika nilainya 0 maka Kinerja Pegawai BAPPEDA memiliki tingkat kinerja sebesar 28,900.

- b. Nilai Koefisien PS (β_1) sebesar 0,482 dengan nilai positif Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Pemahaman SDM sebesar 1kali maka Kinerja Pegawai BAPPEDA akan meningkat sebesar 0,482 dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.

Nilai Koefisien PP (β_2) sebesar 0,154 dengan nilai positif Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan perangkat pendukung sebesar 1 kali maka Kinerja pegawai BAPPEDA akan meningkat sebesar 0,154 dengan asumsi nilai variabel yang lain konstan.

4.4.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan antara duavariabel X (independen) secara simultan dengan variabel Y (dependent) dengan menggunakan koefisien r, Tabel berikut adalah hasil dari uji analisis korelasi berganda

Tabel 4.12 Uji Analisis Korelasi berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,580 ^a	,336	,300	3,042	2,179

a. Predictors: (Constant), Perangkat Pendukung, Pemahaman SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil dari Analisis tabel di atas di dapat nilai Korelasi sebesar 0,580 dari hasil ini dapat di simpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel-variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat berdasarkan hasilnya berkorelasi sedang 0,400-0,599.

4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dari hasil regresi berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (Kinerja pegawai) dipengaruhi oleh variabel independen (Pemahaman SDM, Perangkat pendukung) hasil uji Koefisien Determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,580 ^a	,336	,300	3,042	2,179

a. Predictors: (Constant), Perangkat Pendukung, Pemahaman SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,336 atau (33,6%). Hal ini menunjukkan (33,6%) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pemahaman SDM, dan juga Perangkat Pendukung. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas (Pemahaman SDM, Perangkat Pendukung) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) secara bersama-sama. Tabel dibawah ini merupakan hasil Uji F.

Tabel 4.14 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,520	2	86,760	9,376	,001 ^b
	Residual	342,380	37	9,254		
	Total	515,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Perangkat Pendukung, Pemahaman SDM

Dari Uji ANOVA dengan menggunakan SPSS 24, berdasarkan tabel di atas di dapat F hitung 9,376. Berdasarkan Tabel F dengan taraf signifikansi (α) = 5% di ketahui bahwa F tabel = (k; n-k) = (2;40-2) = (2;38) = 3,23.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 9,376 dan Ftabel = 3.23 maka F hitung= 9,376 > F tabel= 3,23 Hal ini menunjukkan H0 ditolak dan Ha di terima jadi dapat disimpulkan bahwa Pemahaman SDM (X1) dan Perangkat pendukung (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) secara simultan.

4.5.2 Uji T (Parsial)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel bebas (Pemahaman SDM, Perangkat Pendukung) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) secara Parsial. Untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh.

Tabel 4.15 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28,900	9,307		3,105	,004
	Pemahaman SDM	,482	,141	,492	3,420	,002
	Perangkat Pendukung	,154	,127	,175	1,218	,231

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dan Ttabel dalam penelitian ini menggunakan signifikansi level 0,05(α =5%) untuk Pemahaman SDM, Perangkat Pendukung. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Sedangkan jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen

(hipotesis diterima). Untuk memperoleh Ttabel ($df = n-k-2 = 40-2-2 = 38$) Dengan ketentuan tersebut di peroleh bahwa Ttabel bernilai 2,201.

Maka Kesimpulannya adalah:

1. Pemahaman SDM (X1)

Bedasarkan Hipotesis pertama yang di ajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel Pemahaman SDM (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA . Dijelaskan di dalam hasil analisis regresi bahwa variabel Pemahaman SDM mempunyai Nilai T-hitung sebesar $3,420 > Ttabel 2,201$ dan diperoleh dengan nilai signifikansi $0,002$ lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$ ($0,002 < 0,05$) Oleh karna kesimpulan di atas dapat di ketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau Pemahaman SDM berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Perangkat Pendukung (X2)

Hipotesis untuk variabel ke dua yaitu Perangkat pendukung yang mempunyai nilai Thitung $1,218 < Ttabel 2,201$ dan diperoleh signifikansi sebesar $0,231$ Lebih besar dari taraf signifikansi $0,05$ ($0,231 > 0,05$). Oleh Karena itu dapat disimpulkan bahwa Perangkat pendukung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya Perangkat Pendukung tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemahaman SDM, Perangkat pendukung terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Tulang Bawang. Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang diperoleh. Hal-hal yang akan dibahas yaitu tentang Pemahaman SDM, dan Perangkat Pendukung Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, variabel Pemahaman SDM, dan variabel Perangkat Pendukung secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai BAPPEDA yang dibuktikan dengan $F_{hitung}=(9,376) > F_{tabel}$ (3,23). Hal tersebut membuktikan bahwa Pemahaman SDM, dan Perangkat Pendukung secara bersama-sama/simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai BAPPEDA Kab Tulang Bawang.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Pemahaman SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini diketahui dalam perhitungan uji t dimana $T_{hitung} \geq T_{tabel}$. Hal ini mungkin terjadi karena Pemahaman SDM di BAPPEDA Kab Tulang Bawang kurang kompeten, lebih tinggi pemahaman dan kesiapan SDM .Semakin tinggi juga Kinerja yang di hasilkan oleh pegawai.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukan bahwa Perangkat pendukung tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai hal ini diketahui pula dengan besar $T_{hitung} < T_{tabel}$. Hal ini menunjukan bahwa kelengkapan Perangkat pendukung tidak seberapa berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang ada di BAPPEDA kabupaten Tulang Bawang.