

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	35
2	Perempuan	33	65
	Total	51	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 di atas mendeskripsikan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang lebih sedikit dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	9	17,65
2	31 – 40	21	41,18
3	41– 50	15	29,41
4	>50	6	69,43
	Total	51	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31-41 sebanyak 21 orang, sedangkan jumlah responden dengan usia lebih dari 50 sebanyak 6 orang pegawai merupakan jumlah pegawai yang paling sedikit.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	13,73
2	D3	5	9,80
3	S1	25	49,02
4	S2	14	27,45
	Total	51	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 25 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan, S2

sejumlah 14 orang, SMA sejumlah 7 orang dan yang terakhir D3 dengan jumlah 5 orang. Hal tersebut berarti pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana.

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Status Pegawai	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	ASN	31	60,78
2	Kontrak	20	39,22
	Total	51	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status didominasi oleh responden dengan status pegawai ASN sebanyak 31 orang, sedangkan jumlah responden dengan status pegawai kontrak sebanyak 20 orang pegawai.

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	II	2	3,92
2	III	36	70,59
3	IV	13	25,49
	Total	51	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan golongan didominasi oleh responden dengan golongan III (tiga) sebanyak 36 orang, kemudian golongan IV (dua) sebanyak 13 orang, dan responden dengan golongan II sebanyak 13 orang pegawai.

4.1.6 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama kerja	Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	-	-
2	4 – 6 tahun	21	41,18
3	7 – 9 tahun	26	50,98
4	>10 tahun	4	7,84
	Total	51	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 7-9 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 26 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja 4-6 tahun sejumlah 21, dan responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 4 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) memiliki masa kerja 7-9 tahun.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompetensi yang diberikan kepada 51 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden tentang Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karakter pribadi (<i>traits</i>)											
1	Saya mampu berinteraksi dengan pegawai lain dengan baik.	4	7,84	14	27,45	25	49,02	7	13,73	1	1,97
Konsep diri (<i>self-concept</i>)											
2	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik.	3	5,88	15	29,41	26	50,98	7	13,73	-	-
Pengetahuan (<i>knowledge</i>)											
3	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	4	7,84	12	23,53	29	56,87	5	9,80	1	1,97
4	Saya memiliki pengetahuan untuk menggunakan peralatan dan fasilitas kerja.	2	3,92	19	37,25	24	47,1	6	11,76	-	-
Keterampilan (<i>skill</i>)											
5	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan.	5	9,80	12	23,53	22	43,14	12	23,53	-	-
6	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar.	5	9,80	12	23,53	22	43,14	12	23,53	-	-
Motivasi kerja (<i>motives</i>)											
7	Saya berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan.	2	3,91	11	21,57	33	64,70	5	9,80	-	-
8	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	17	33,33	25	49,02	8	15,69	1	1,96

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 51 responden mengenai Kompetensi diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 4 “Saya memiliki pengetahuan untuk menggunakan peralatan dan fasilitas kerja.” Memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 21 jawaban atau 41,18% dari 51 responden Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai sudah memiliki pengetahuan untuk menggunakan peralatan dan fasilitas kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung. Sedangkan pertanyaan no. 7 tentang, “Saya berusaha bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 13 jawaban atau 25,49% dari 51 responden, yang artinya bahwa sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung kurang mengupayakan penyelesaian pekerjaan mereka dengan optimal agar mereka mendapatkan penghargaan dari pimpinan mereka.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Disiplin kerja yang diberikan kepada 51 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tujuan dan Kemampuan											
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.	13	25,49	11	21,57	20	39,2	7	13,7	-	-
Teladanan pimpinan											
2	Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawai/ bawahannya.	22	43,14	11	21,57	17	33,33	1	1,96	-	-
Balas Jasa											
3	Gaji yang saya terima membuat saya berperilaku disiplin dalam bekerja.	16	31,37	16	31,37	17	33,33	2	3,92	-	-
Keadilan											
4	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai.	19	37,25	11	21,57	16	31,37	5	9,80	-	-
Waskat											
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.	19	37,25	13	25,49	13	25,49	6	31,37	-	-
Sanksi Hukuman											
6	Pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai.	13	25,49	13	25,49	21	41,18	4	7,84	-	-
Ketegasan											
7	Pimpinan dengan tegas memberi sanksi/hukuman kepada pegawai yang melakukan kesalahan.	19	37,25	12	23,53	17	33,33	3	5,88	-	-
Hubungan kemanusiaan											
8	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.	10	19,61	16	31,37	22	43,14	3	5,88	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 8 pernyataan yang diajukan kepada 51 responden mengenai Disiplin kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 2 “Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawai/ bawahannya” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 33 jawaban atau 64,70% dari 51 responden Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan bahwa pimpinan mereka sudah memberikan contoh kedisiplinan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung. Sedangkan pertanyaan no. 1 tentang, “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju paling sedikit yaitu sebanyak 24 jawaban atau 47,06% dari 51 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja SDM yang diberikan kepada 51 orang pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja SDM

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kuantitas											
1	Pegawai cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	3	5,88	17	33,33	27	52,94	4	7,84	-	-
2	Pegawai memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	-	-	24	47,06	25	49,02	2	3,92	-	-
Kualitas											
3	Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	2	3,92	23	45,10	22	43,15	3	5,88	1	1,96
4	Pegawai dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	11	21,57	16	31,37	19	37,25	5	9,80	-	-
Efisiensi											
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan serta teknologi yang memadai.	4	7,84	16	31,37	25	49,02	6	11,76	-	-
6	Dalam manyelesaikan pekerjaan pegawai menyusun jadwal kerja.	-	-	25	49,02	21	41,17	5	9,80	-	-
Efektivitas											
7	Setiap pegawai memanfaatkan waktu yang tersedia seoptimal mungkin dalam pengerjaan tugas.	5	9,80	13	25,49	25	49,02	8	16,69	-	-
8	Setiap pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.	-	-	30	58,82	21	41,18	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 51 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 8 “Setiap pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan instansi.” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 30 jawaban atau 58,82% dari 51 responden Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan instansi, sedangkan pertanyaan no. 1 tentang, “Setiap pegawai memanfaatkan waktu yang tersedia semaksimal mungkin dalam pengerjaan tugas” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 18 jawaban atau 35,30% dari 51 responden, yang artinya bahwa sebagian besar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota Bandar Lampung belum memanfaatkan waktu yang tersedia dengan optimal dalam menyelesaikan tugas mereka.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid.

Bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kompetensi dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kompetensi dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Diisiplin Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Pegawai dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja SDM

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja SDM dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja SDM dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011, 184)

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi, Beban Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Kompetensi	0,740	Tinggi	Reliabel
Disiplin kerja	0,855	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja SDM	0,798	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar 0,740, hal ini berarti bahwa variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,856 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000, dan variabel Kinerja SDM (Y) sebesar 0,798, hal mana berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas ketiga variabel yang diujikan yaitu Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kinerja SDM dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data terdistribusi normal.

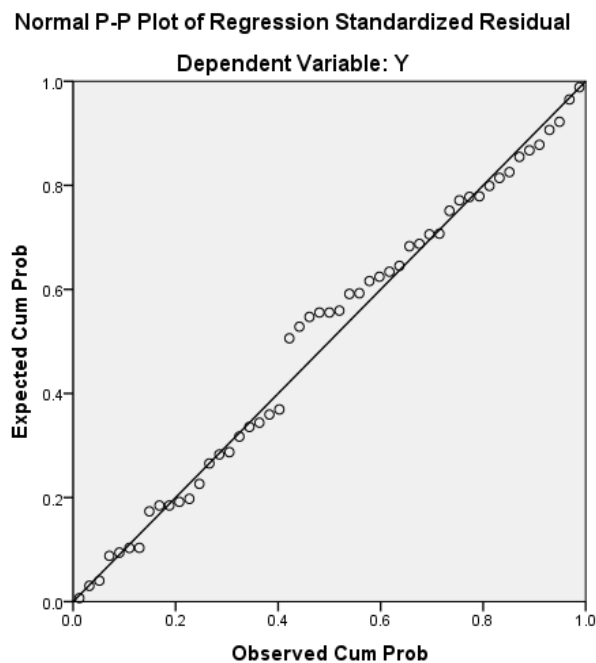
Ha : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*



Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji One sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,29864271
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,045
	Negative	-0,098
Kolmogorov-Smirnov Z		0,696
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,717

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.14 di atas menjelaskan bahwa nilai sigfnikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,717 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas variabel Kompetensi dan variabel Kinerja SDM:

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kompetensi dan Kinerja SDM

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja SDM Kompetensi	Between Groups	<i>(Combined)</i>	193,870	15	12,925	0,859	0,612
		<i>Linearity</i>	86,450	1	86,450	5,743	0,022
		<i>Deviation from Linearity</i>	107,420	14	7,673	0,510	0,911
	<i>Within Groups</i>		526,875	526,875	35	15,054	
	Total		720,745	720,745	50		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja SDM (Y) sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, hal mana berarti Ho diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Kompetensi dan variabel Kinerja SDM.

Hasil uji linieritas variabel Disiplin kerja dan variabel Kinerja SDM dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Disiplin kerja dan Kinerja SDM

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja SDM Disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	333,278	18	18,515	1,529	0,144
		Linearity	93,825	1	93,825	7,749	0,009
		Deviation from Linearity	239,453	17	14,085	1,163	0,345
	Within Groups		526,875	387,467	32	12,108	
	Total		720,745	720,745	50		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin kerja (X2) dan Kinerja SDM (Y) sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05, hal mana berarti Ho diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Disiplin kerja dan variabel Kinerja SDM.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompetensi (X1), Motivasi Pegawai (X2), dan Kinerja SDM (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,376	4,139		2,749	0,008
	Kompetensi	0,333	0,123	0,339	2,704	0,009
	Disiplin Kerja	0,246	0,087	0,354	2,822	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 11,376$ koefisien $b_1=0,333$, dan $b_2= 0,246$, sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,376 + 0,333X_1 + 0,246X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja SDM

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Kompetensi

X2 = Disiplin kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar $11,376$ menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sebesar $11,376$ apabila Kompetensi dan Disiplin kerja bernilai $= 0$.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,333$ menunjukkan bahwa setiap penambahan Kompetensi sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sebesar $0,333$ satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,246$ menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sebesar $0,246$ satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,495 ^a	0,245	0,214	3,367

Sumber: Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,495 artinya tingkat hubungan antara Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja SDM (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R-Square) sebesar 0,246 artinya bahwa Kinerja SDM (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), dan Disiplin kerja (X2) sebesar 0,245 atau 24,5%, sedangkan sisanya sebesar 75,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.20

Hasil Uji Koefisien Regresi Kompetensi (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja SDM (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,376	4,139		2,749	0,008
	Kompetensi	0,333	0,123	0,339	2,704	0,009
	Disiplin Kerja	0,246	0,087	0,354	2,822	0,007

Sumber: Data diolah tahun 2021

1. Kompetensi (X1) terhadap Kinerja SDM (Y)

Tabel 4.20 menjelaskan bahwa variabel Kompetensi (X1) dengan nilai t_{hitung} 2,704 > t_{tabel} 1,675 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh

terhadap Kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung.

2. Motivasi Pegawai (X2) terhadap Kinerja SDM (Y)

Tabel 4.20 di atas menjelaskan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) dengan nilai $t_{hitung} 2,882 > t_{tabel} 1,675$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel

Kriteria pengambilan keputusan:

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,693	2	88,346	7,795	0,001^b
	Residual	544,052	48	11,334		
	Total	720,745	50			

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.21 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja SDM (Y) adalah sebesar 0,001 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar $7,795 > F_{tabel}$ sebesar 3,19. Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Kompetensi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja SDM (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) kota bandar Lampung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Sumber daya Manusia

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 51 orang pegawai di Dinas Penanamana Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 24 item pernyataan, 8 item pernyataan untuk variabel Kompetensi (X1) dan 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja SDM (Y). Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 3,23 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kompetensi (X1). Hal ini berarti bahwa Kompetensi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sudah baik. Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kinerja SDM (Y) adalah 3,44 yang berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut berarti bahwa kinerja SDM di Dinas Penanamana Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sudah baik.

Hasil Penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,704 lebih besar dari nilai t-table 1,675, yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja SDM (Y) di Dinas Penanamana Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung. Hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Kompetensi (X1) pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Kompetensi (X1) yang diterapkan pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung, maka Kinerja SDM (Y) pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liknadawati (2018) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan haji Tengah.

4.7.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja SDM

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 51 orang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 24 item pernyataan, 8 item pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (X2) dan 8 item pernyataan untuk variabel Kinerja SDM (Y). Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 3,82 yang berarti responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Disiplin Kerja (X2). Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sudah baik. Hasil rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Kinerja SDM (Y) adalah 3,44 yang berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Kinerja Karyawan (Y). hal tersebut berarti bahwa kinerja SDM di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung sudah baik.

Hasil Penelitian menggunakan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 2,822 lebih besar dari nilai t-table 1,675, yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja SDM (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM (Y). Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X) pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja (X) yang diterapkan pada pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung, maka Kinerja SDM (Y) pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas, *et.al* (2017) bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu.

4.7.3 Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja SDM

Permasalahan kepegawaian dapat menjadi hambatan bagi daerah dalam mengemban amanat Undang-Undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing (*competitive advantages*). Kondisi yang demikian akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, pengaruh kompetensi dan disiplin kerja merupakan hal penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia aparatur daerah.

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 7,795 lebih besar dari nilai t-table 3,19. Hal ini berarti terdapat bahwa secara simultan kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja SDM (Y) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung. Hasil Kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan keduanya berpengaruh pada Kinerja SDM pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Bandar Lampung.