

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini merupakan pegawai yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul yang berjumlah 20 OPD dengan memilih badan dan dinas yang ada di Kabupaten Bantul. Terdiri dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Keuangan dan Aset Daerah, Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Pendidikan dan Pemuda dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Bantul, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pertanian Pangan Kelautan dan Perikanan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Perdagangan, Dinas Koperasi Usaha Kecil Mengengah dan Perindustrian, Dinas Kebudayaan, Dinas Pariwisata, Dinas Perhubungan, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu, dan Dinas Pertanahan dan Tata Ruang.

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan akhir Bulan Februari sampai Awal Maret tahun 2020, peneliti telah berhasil menyebarkan 100 kuesioner, namun 15 kuesioner tidak kembali. Setelah dilakukan pengolahan

data, terdapat 80 kuesioner yang dapat diolah sedangkan 5 kuesioner tidak dapat diolah karena responden tidak sesuai dengan kriteria dan responden tidak mengisi kuesioner dengan lengkap. 80 kuesioner yang dapat diolah terdiri dari responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang dan laki-laki sebanyak 28 orang.

Pada bab ini juga akan membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan melalui proses olah data statistik, seperti uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis yang selanjutnya dilakukan pembahasan atas analisis data yang berkaitan dengan hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan data primer melalui jawaban kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data ini menggunakan instrument kuesioner atau angket yang disebar kepada pegawai yang ada di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Proses pengumpulan data dimulai sejak akhir bulan Februari hingga Awal Maret dengan cara mendatangi responden secara langsung, atau memberikan waktu kepada responden untuk mengisi kuesioner dengan cara meninggalkan kuesioner tersebut dalam waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dikirim	100	100%
Kuesioner yang kembali	85	85%
Kuesioner yang tidak kembali	10	10%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	5	5%
Kuesioner yang kembali dan diolah	80	80%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

1. Analisis Karakteristik Responden

Pada bagian ini juga membahas hasil data deskriptif dari responden. Data ini menjelaskan keadaan responden yang terdapat di awal bagian kuesioner yang harus diisi responden sebagai informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian. Bagian awal yang merupakan informasi tambahan tersebut seperti jabatan, usia, jenis kelamin, pendidikan formal terakhir, dan pengalaman kerja.

a. Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Kepala dinas	16	20%
2	Sekretaris	16	20%
3	Staff	48	60%
	Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020.

Berdasarkan jabatan responden seperti yang disajikan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak mengisi adalah responden yang memiliki jabatan sebagai staff di setiap dinas dan badan yang ada yaitu sebanyak 60% atau sebanyak 48

responden. Sedangkan untuk kepala dinas dan sekretaris sebanyak 20% atau masing-masing sebanyak 16 responden.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1	<35	36	45%
2	35	9	11,25%
3	>35	35	43,75%
	Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020.

Berdasarkan usia responden seperti yang disajikan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang paling sedikit mengisi kuesioner adalah responden yang berusia 35 tahun, yaitu sebanyak 9 responden atau 11,25%. Kemudian responden yang berusia di bawah 35 tahun sebanyak 36 responden atau 45%, sementara responden berusia di atas 35 tahun sebanyak 35 responden atau 43,75%.

c. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	28	35%
2	Perempuan	52	65%
	Total	80	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini adalah 28 laki-laki atau 35% dan 52 orang perempuan atau 65%.

d. Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Terakhir

No	Pendidikan Formal Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	16	20%
2	S1	51	63,75%
3	S2	13	16,25%
Total		80	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020.

Berdasarkan data tabel 4.5 di atas menjelaskan responden yang paling banyak berpartisipasi dalam mengisi kuesioner adalah responden yang menempuh pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 51 responden atau 63,75%. Sementara responden yang menempuh pendidikan terakhir D3 sebanyak 16 responden atau 20% dan responden yang menempuh pendidikan terakhir S2 sebanyak 13 responden atau 16,25%.

e. Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.6
Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
1	>5 tahun	50	62,5%
2	<5 tahun	30	37,5%
Total		80	100%

Sumber: data primer yang diolah 2020.

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi dalam mengisi kuesioner adalah responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 50 responden atau 62,5%, sedangkan untuk responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 30 orang atau 37,5%.

2. Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 15.0 diperoleh hasil statistic deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Teoritis		Aktual		
		Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std Deviation
Remunerasi	80	6-30	18	14-31	22,88	3,103
Motivasi Kerja	80	15-75	45	26-69	58,00	6,779
Kepuasan Kerja	80	5-25	15	11-25	19,14	2,675
Beban Kerja	80	9-45	27	21-45	31,69	3,938
Kinerja Pegawai	80	12-60	36	27-60	46,81	5,535

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Kisaran teoritis adalah perkiraan nilai kisaran minimum dan maksimum total skor jawaban dari setiap variabel. Nilai kisaran minimum diperoleh dengan cara mengalikan total pertanyaan dengan nilai jawaban terendah. Nilai kisaran maksimum diperoleh dengan mengalikan total pertanyaan dengan nilai jawaban tertinggi. Kisaran aktual merupakan nilai minimum dan maksimum dari dilakukannya analisis statistik deskriptif.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Remunerasi

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan jika remunerasi memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 6-30 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 18. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 14-31 dengan mean aktual 22,88. Hasil uji menunjukkan jika mean aktual $>$ mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata remunerasi yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi.

b. Motivasi Kerja

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan jika motivasi kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 15-75 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 45. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 26-69 dengan mean aktual 58,00. Hasil uji menunjukkan jika mean aktual $>$ mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata motivasi kerja yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi.

c. Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan jika kepuasan kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 5-25 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 15. Berdasarkan jawaban

responden kisaran aktual yaitu 11-25 dengan mean aktual 19,14. Hasil uji menunjukkan jika mean aktual $>$ mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepuasan kerja yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi.

d. Beban Kerja

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan jika beban kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 9-45 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 27. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 21-45 dengan mean aktual 31,69. Hasil uji menunjukkan jika mean aktual $>$ mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata beban kerja yang terjadi di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi.

e. Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.7 menunjukkan jika kinerja pegawai memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 12-60 dengan mean (rata-rata) teoritis sebesar 36. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 27-60 dengan mean aktual 46,81. Hasil uji menunjukkan jika mean aktual $>$ mean teoritis sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai yang terjadi di Organisasi

Perangkat Daerah Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta tinggi.

B. Uji Kualitas Data dan Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengetahui alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak. Uji validitas ini menggunakan metode *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dengan melihat *output KMO and Barlett's test*. Kriteria pengujian uji validitas apabila menghasilkan nilai $KMO > 0,5$ dan *factor loading* $> 0,5$ maka instrumen yang diukur valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai Loading Faktor	Keterangan
Remunerasi	0,705	RM1	0,587	Valid
		RM2	0,727	Valid
		RM3	0,472	Valid
		RM4	0,560	Valid
		RM5	0,634	Valid
		RM6	0,661	Valid
Motivasi Kerja	0,794	MK1	0,597	Valid
		MK2	0,430	Valid
		MK3	0,497	Valid
		MK4	0,500	Valid
		MK5	0,624	Valid
		MK6	0,770	Valid
		MK7	0,647	Valid
		MK8	0,800	Valid
		MK9	0,629	Valid
		MK10	0,475	Valid
		MK11	0,835	Valid
		MK12	0,569	Valid

		MK13	0,670	Valid
		MK14	0,674	Valid
		MK15	0,689	Valid
Kepuasan Kerja	0,718	KK1	0,757	Valid
		KK2	0,860	Valid
		KK3	0,737	Valid
		KK4	0,873	Valid
		KK5	0,685	Valid
Beban Kerja	0,703	BK1	0,648	Valid
		BK2	0,629	Valid
		BK3	0,677	Valid
		BK4	0,603	Valid
		BK5	0,523	Valid
		BK6	0,391	Valid
		BK7	0,563	Valid
		BK8	0,687	Valid
		BK9	0,498	Valid
Kinerja Pegawai	0,859	KP1	0,786	Valid
		KP2	0,842	Valid
		KP3	0,738	Valid
		KP4	0,790	Valid
		KP5	0,705	Valid
		KP6	0,739	Valid
		KP7	0,705	Valid
		KP8	0,718	Valid
		KP9	0,713	Valid
		KP10	0,563	Valid
		KP11	0,608	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel 4.8 di atas menyajikan ringkasan hasil uji validitas untuk semua variabel dalam penelitian. Berdasarkan penyajian dari tabel di atas, total skor untuk variabel remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai > dari 0,5 maka

dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan sejauh mana pengujian atau pengukuran dilakukan dalam suatu penelitian dengan tetap konsisten setelah dilakukan pengujian berulang pada obyek dalam kondisi yang sama. Hasil penelitian dikatakan dapat diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten. Untuk melakukan uji reliabilitas data, maka digunakan pengujian Cronbach's Alpha adapun kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,90$ maka dapat dikatakan reabilitas sempurna;
- b. Jika α antara $0,70-0,90$ maka reabilitas tinggi;
- c. Jika α antara $0,50-0,70$ maka reabilitas moderat;
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka dapat dikatakan reabilitas rendah.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi	0,693	Reabilitas moderat
Motivasi Kerja	0,882	Reabilitas tinggi
Kepuasan Kerja	0,835	Reabilitas tinggi
Beban Kerja	0,742	Reabilitas tinggi
Kinerja Pegawai	0,910	Reabilitas sempurna

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Tabel 4.9 menyajikan ringkasan hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat satu variabel yang reabilitasnya moderat yaitu

remunerasi, sebesar 0,693 nilai cronbach's alpha. Berdasarkan penyajian dari tabel di atas, variabel yang memiliki reliabilitas sempurna adalah kinerja pegawai, sedangkan butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja memiliki reliabilitas tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah data beresidual atau variabel pengganggu yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-smirnov, jika nilai sig > alpha 0,05 maka model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal (Nazaruddin dan Basuki, 2015).

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-sample Kolmogorov Smimov Test

Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
0,717	Data terdistribusi normal.

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.10 uji *kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar $0,717 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas termasuk ke dalam uji asumsi klasik yang wajib dilakukan sebelum menguji hipotesis. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antara satu variabel bebas

dengan variabel bebas lainnya. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dengan kriteria pengujian yaitu apabila VIF, 10 maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen, sebaliknya apabila nilai $VIF > 10$ maka terdapat asumsi bahwa model tersebut mengandung multikolinearitas (Nazaruddin dan Basuki, 2017).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinerity Statistic		Keterangan
	Tollerance	VIF	
Remunerasi	0,673	1,486	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,512	1,955	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,528	1,892	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,557	1,795	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian tidak terdapat multikolinearitas karena memiliki nilai $VIF < 10$, dan nilai tolerance $> 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel independen tidak mengalami multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian tidak terjadi ketidaksamaan varian satu dengan yang lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastistas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
(Constant)	0,901	
Remunerasi	0,222	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,101	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,157	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,193	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020.

Pada tabel 4.11 memaparkan hasil uji heteroskedastisitas yang menjelaskan bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang berarti model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki satu variabel dependen. Analisis hasil penelitian ini dibantu dengan program SPSS versi 15.0. Dalam penelitian ini telah digunakan regresi linear berganda dalam pengujian hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 4.

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.13 yaitu tabel hasil analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

	B	Sig.
1 Constant	11,857	0,014
Remunerasi	0,406	0,033
Motivasi kerja	0,398	0,000
Kepuasan Kerja	0,058	0,813
Beban Kerja	0,047	0,771

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.13 yaitu tabel hasil analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,857 + 0,406 X1 + 0,398 X2 + 0,058X3 - 0,047X4 + e$$

Koefisien regresi pada variabel independen remunerasi bertanda positif yaitu sebesar 0,406 atau 40,6% berarti remunerasi (X1) mempunyai arah positif atau apabila besaran remunerasi (X1) ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai dan p value = 0,033 < 0,05 maka adanya pengaruh remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi pada variabel independen motivasi kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,398 atau 39,8% berarti besaran motivasi kerja mempunyai arah positif atau apabila variabel motivasi kerja (X2) ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai dan p value = 0,000 < 0,05 maka adanya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi pada variabel independen kepuasan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,058 atau 5,8% berarti besaran kepuasan kerja mempunyai arah positif atau apabila variabel kepuasan kerja (X3) ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai dan p value = 0,813 > 0,05 maka tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi pada variabel independen beban kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,047 atau 4,7% berarti beban kerja mempunyai arah positif atau apabila variabel beban kerja (X4) ditingkatkan maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai dan p value = 0,771 > 0,05 maka tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Uji F atau uji kelayakan model (*Goodness of Fit*) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mampu memengaruhi variabel dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Uji nilai F dilakukan dengan menggunakan kriteria, apabila p value (sig) < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji F

Mode		F	Sig.
1	Regression	15,040	0,000
	Residual		
	Total		

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar proporsi atau kemampuan pengaruh variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara keseluruhan (Ghozali, 2007). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0,416

Sumber: data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Adjusted R Square sebesar 0,416. Hal ini berarti 41,6% variasi dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yaitu remunerasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Sisanya 58,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Uji Koefisien Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel; dependen (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai kriteria terpenuhi yaitu nilai $\text{sig} < \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.

Hasil uji t yang telah disajikan pada tabel 4.13 menjelaskan hasil pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikan dan nilai *Unstandardized Coefficients B* (Beta) dari masing-masing variabel dependen. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis, di antaranya:

a) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai nilai signifikansi $0,033 < \alpha (0,05)$ dan arah koefisien bernilai positif yaitu sebesar 0,406. Artinya bahwa secara parsial remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi $0,000 < \alpha (0,05)$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,398. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi $0,813 > \alpha (0,05)$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,058. Artinya

bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H_3) ditolak.

d) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai signifikansi $0,813 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,058. Artinya bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis keempat (H_4) ditolak.

Tabel 4.16

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H1	Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Diterima
H2	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Ditolak
H4	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai	Ditolak

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020.

D. Pembahasan (Interpretasi)

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi dianggap sebagai segala sesuatu yang merupakan bayaran atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Pemberian remunerasi dimaksudkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk menjalankan kewajibannya dengan berorientasi pada kinerja, memahami tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung

jawab masing-masing serta bagaimana untuk mencapai target kinerja (Junaedi, 2017). Pemberian remunerasi merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang mana telah ditetapkan oleh pemerintah, yang dimana alasan pemberian remunerasi adalah karena adanya hubungan pekerjaan dan kepentingan organisasi, pegawai dan pemerintah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,033 < \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,406. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Paramitadewi, 2017) yang membuktikan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian remunerasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab organisasi terhadap individu yang telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, dengan itu pemberian remunerasi yang sesuai kepada individu dapat menjadi motivasi untuk mereka dalam meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai negeri sipil, pemberian remunerasi ditentukan oleh level/grade dan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Dan juga pegawai menyatakan bahwa pemberian remunerasi yang sesuai kepada pegawai menjadi motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan merasa nyaman berada dalam organisasi.

Penelitian lain juga serupa, dijelaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu mempertimbangkan gaji dan imbalan yang diberikan oleh organisasi (Junaedi, 2017). Adapun penelitian sejenis yang dilakukan oleh Danistya dan Sukirno (2018) menjelaskan bahwa memberikan hal-hal positif mengenai remunerasi dapat memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai. Sehingga dalam pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi remunerasi yang diberikan oleh organisasi, maka kinerja pegawai dalam organisasi akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan persoalan bagaimana cara untuk mendorong gairah kerja individu agar mereka mau bekerja keras memberikan *effort* dan semua kemampuannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hartanto, Hendriani, dan Maulida, 2018). Abidin (2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, karena itu kinerja pegawai yang tinggi dapat didukung dengan adanya motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga diasumsikan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh dengan peningkatan kinerja pegawai. Pemberian semangat pada pegawai saat melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya dapat memberikan hal positif bagi organisasi, pemberian imbalan dalam bentuk lain yang sesuai dengan

peraturan juga dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,398. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khumaidah dkk (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Namun, pada penelitian lain yang serupa Maulyani dan Iskandar (2016) dijelaskan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa pemberian motivasi yang baik kepada pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi motivasi individu yang didapatkan dari lingkungan tempat mereka bekerja. Pegawai merasa termotivasi berkat hubungan baik yang dijalin dengan pegawai lainnya, juga pegawai merasa senang mendapatkan apresiasi dari atasan terkait tanggung jawab yang sudah mereka selesaikan. Selain itu pegawai merasa termotivasi dengan kebutuhan yang harus dipenuhinya.

Pada penelitian lain yang dilakukan (Hasibuan dan Bahri, 2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan

(Kurniawan dan Prasilowati, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Sehingga dalam pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian motivasi kepada pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wijayanti dan Meftahudin (2016) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai, keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang beres; dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Ketika kepuasan kerja pegawai menurun maka akan memengaruhi kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,813 > \alpha (\alpha = 0,05)$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,058. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja ditemukan hubungan positif signifikan dengan kinerja pegawai (Prastyo et al., 2016).

Namun, sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pandaleke (2016) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja

pegawainya. Kepuasan kerja pegawai berasal dari luar dan dalam diri pegawai tersebut. Adanya penghormatan atau pujian yang diberikan atasannya di depan khalayak umum akan pekerjaan yang sudah dilakukan bisa jadi meningkatkan kepercayaan diri pegawai terhadap kinerjanya, akan tetapi kepuasan kerja bisa saja tidak memberikan dampak terhadap kinerja pegawai jika pegawai tidak mendapatkan pujian dan dukungan dari rekan kerja dan atasannya. Kemudian kepuasan kerja yang berasal dari diri sendiri adalah rasa tanggung jawab akan pekerjaan, kebanggaan dapat menyelesaikan pekerjaannya, serta berpikiran dapat mengembangkan diri menuju kemajuan yang lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa pegawai merasa tanggung jawab mereka adalah harus memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga pegawai merasa bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dan pegawai merasa bahwa pujian dari atasan ataupun rekan kerja tidak memengaruhi kinerja mereka karena menganggap bahwa sudah seharusnya mereka melaksanakan atau bertanggung jawab atas kewajibannya terhadap organisasi. Sehingga pengujian hipotesis ini disimpulkan bahwa belum adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul karena adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, ketika pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pegawai diharapkan bisa menyelesaikan tanggung jawab tersebut tanpa adanya keterbatasan dan ketika itu terjadi maka akan menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (Maulyani dan Iskandar, 2016).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) diketahui bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $> \alpha$ ($\alpha = 0,05$) dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa variabel beban kerja ditemukan hubungan negatif kinerja pegawai (Rolos et al., 2018).

Namun sejalan dengan penelitian Wiryang et al. (2019) yang menjelaskan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian hal ini disebabkan karena Organisasi Perangkat Daerah dasarnya sudah memiliki rancangan tujuan kerja atau acuan kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, beban kerja tidak berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai. Dan pegawai merasa bahwa tidak ada masalah dengan jam kerja dan beban kerja yang diberikan karena memang semua sudah tersusun dengan baik. Sehingga pengujian

hipotesis ini disimpulkan bahwa belum adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

