

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

BAPPEDA merupakan singkatan dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang mana Tbadan ini menurut aturan KEPRES No.27 Tahun 1980 , dalam Bab I bahwa badan ini adalah Badan Staf yang langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dimana Bappeda berperan sebagai pembantu kepala daerah dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah.

Untuk menyempurnakan peraturan daerah khususnya dalam implementasi pembangunan daerah yang merata berdasarkan prinsip otonomi yang seluas-luasnya maka Pemerintah pun mengeluarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, yang mana dalam Pasal 23 di tegaskan sebagai berikut : “Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi perencanaan pembangunan di Daerah Provinsi, Kabupaten, atau Kota adalah kepala badan perencanaan pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut Kepala Bappeda. Dengan demikian Bappeda adalah Badan penyusun Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) didaerah baik dalam jangka panjang, jangka menengah maupun rencana tahunan.

Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan dan mengendalikan tugas-tugas di bidang pengelolaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi pengkoordinasian penyusunan program, pengelolaan umum dan kepegawaian serta pengelolaan keuangan. Untuk menyelenggarakan

tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretaris menyelenggarakan fungsi :

a. Sekretariat, membawahkan:

1. Sub Bagian Penyusunan Program;

Sub Bagian Penyusunan Program dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas, pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program Badan. Dalam melaksanakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan dan pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja Badan.
- b. Penyusunan rencana operasional dan koordinasi kegiatan dan program kerja Badan.
- c. Pelaksanaan Penyusunan rencana strategis Badan.
- d. Pelaksanaan penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan penunjang pelaksanaan tugas.

2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan, merencanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian. Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pelayanan administrasi umum dan kerumahtanggaan serta administrasi kepegawaian.

- b. Pelaksanaan penerimaan, pendistribusian dan pengiriman surat-surat, naskah dinas dan pengelolaan dokumentasi dan kearsipan.
- c. Pelaksanaan pembuatan dan pengadaan naskah dinas
- d. Pelaksanaan pengelolaan dan penyiapan bahan pembinaan dokumentasi dan kearsipan kepada unit kerja di lingkungan Badan.
- e. Penyusunan dan penyiapan pengelolaan dan pengendalian administrasi perjalanan dinas.

3. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan Badan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan rencana dan program kerja operasional kegiatan pengelolaan administrasi dan pertanggungjawaban pengelolaan Keuangan Badan
- b. Pelaksanaan pengumpulan bahan anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan Badan
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan anggaran pendapatan dan belanja.
- d. Pelaksanaan penyusunan dan pengkoordinasian pembuatan daftar gaji serta tambahan penghasilan pegawai negeri sipil.
- e. Perencanaan operasional kegiatan penyusunan rencana dan program administrasi pengelolaan keuangan

4.1.2 Visi dan Misi

Visi: Jakarta Kota Maju, Lestari dan Berbudaya yang Warganya Terlibat dalam Mewujudkan Keberadaan, Keadilan dan Kesejahteraan Bagi Semua.

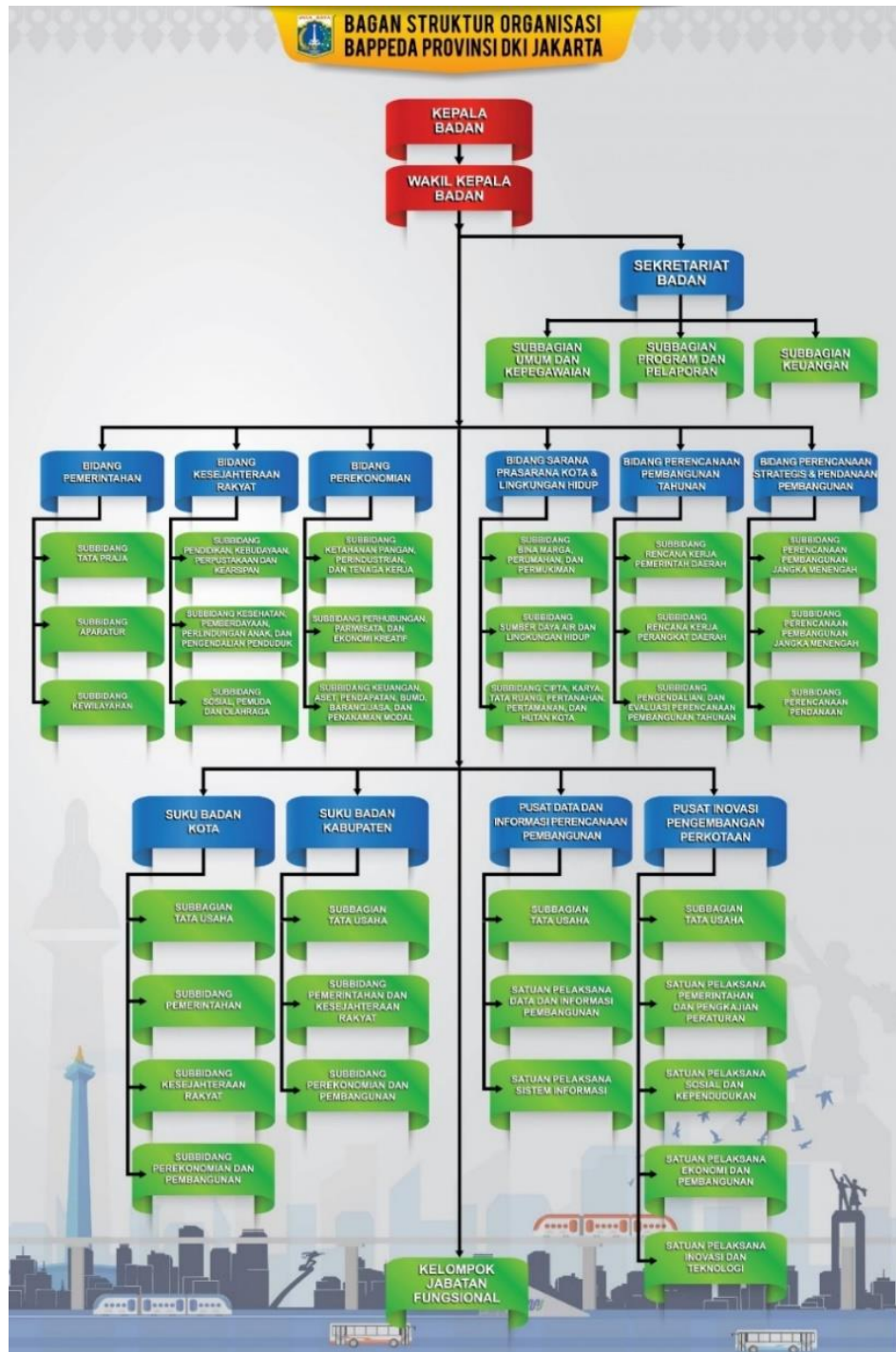
Misi :

- Menjadikan Jakarta tempat wahana aparatur negara untuk berkarya, mengabdikan, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan warga secara efektif, meritokratis dan berintegritas
- Menjadikan Jakarta ibukota yang dinamis sebagai simpul kemajuan Indonesia yang bercirikan keadilan, kebangsaan dan kebhinnekaan

4.1.3 Struktur Organisasi

Setiap badan usaha baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya harus mempunyai struktur organisasi. Dengan melihat struktur organisasi maka kita dapat mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian, begitu juga dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta (BAPPEDA DKI Jakarta).

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bappeda DKI Jakarta



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada data ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden penelitian diambil dari Pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta sebanyak 30 orang responden. Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pangkat atau golongan, dan jabatan struktural yang dimiliki

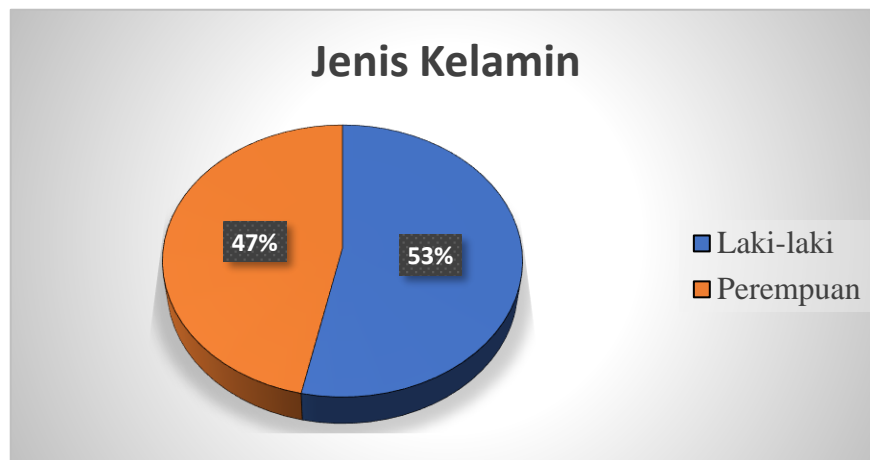
1) Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Precent	valid precent
Laki - Laki	16	53,3%	53,3%
Perempuan	14	46,6%	46,6%
Total	30	100%	100%

Sumber : Data Primer 2023

Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.2 diketahui bahwa didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 responden atau sekitar 53.3% dan sebanyak 14 responden laki-laki dengan persentase 46.6%.

2) Berdasarkan Usia

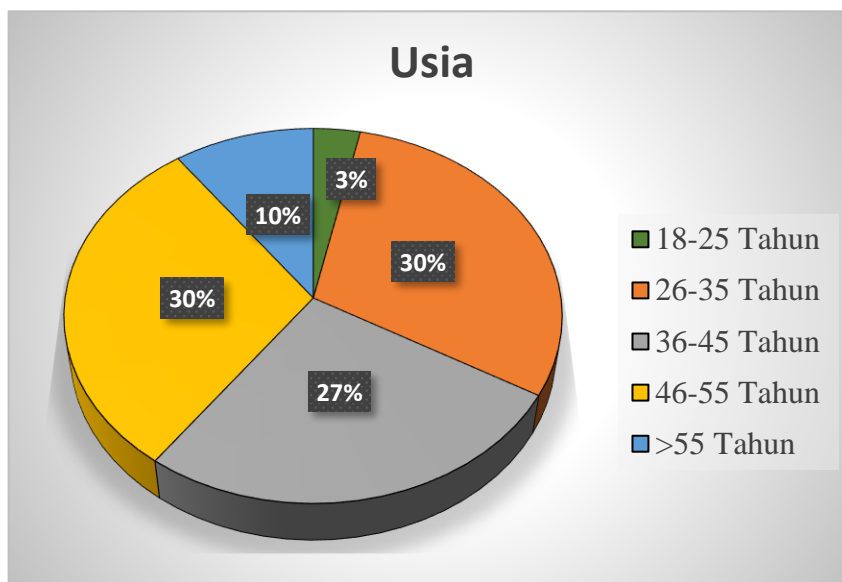
Berdasarkan usia penelitian terhadap responden dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frequency	Precent	Valid Precent
18-25 Tahun	1	3,3%	3,3%
26-35 Tahun	9	29,7%	29,7%
36-45 Tahun	8	26,4%	26,4%
46-55 Tahun	9	29,7%	29,7%
>55 Tahun	3	9,9%	9,9%
Total	30	100%	100%

Sumber: Data Primer 2023

Gambar 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan usia



Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.3 diketahui bahwa responden dengan usia terbanyak adalah usia rentang 26-35 tahun dengan persentase sebesar 30% atau sebanyak 9 responden dan usia rentang 46-55 tahun dengan presentase sebesar 30% atau sebanyak 9 responden, kemudian responden dengan usia rentang 36-45 tahun dengan presentase 27% atau sebanyak 8 responden, sedangkan responden dengan usia rentang >55 tahun dengan presentase 10% atau sebanyak 3 responden, dan responden dengan usia rentang 18-25 tahun dengan presentase 3% atau sebanyak 1 responden.

3) Berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat Pendidikan sering kali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian dan responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir dapat dilihat pada table sebagai berikut:

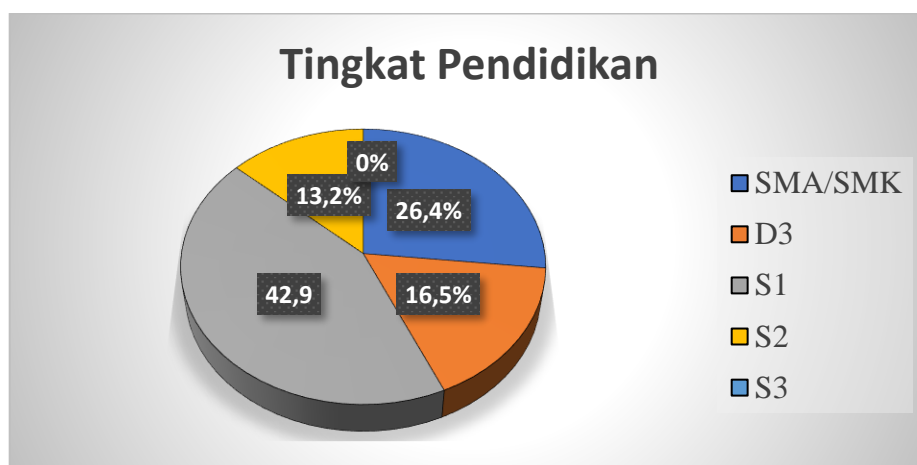
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Frequency	Precent	Valid Precent
SMA-SMK	8	26,4%	26,4%
D3	5	16,5%	16,5%
S1	13	42,9%	42,9%
S2	4	13,2%	13,2%
S3	0	0%	0%
Total	30	100%	100%

Sumber: Data Primer 2023

Gambar 4. 4

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan



Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.4 memperlihatkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan S1 yaitu sebanyak 13 responden atau mencapai 42,9%, responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 8 orang atau mencapai 26,4%, responden berpendidikan D3 yaitu sebanyak 5 orang atau mencapai 16,5%, responden berpendidikan S2 yaitu sebanyak 4 responden atau mencapai 13,2% dan responden berpendidikan S3 yaitu sebanyak 0 responden atau mencapai 0%. Total dari jumlah

responden sebanyak 30 responden dan total dari presentase sebesar 100%.

4.2.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif maka valid. Karena dalam penelitian ini terdapat 30 responden dengan batas standar eror adalah 5 % maka r tabelnya adalah sebesar 0,361.

Dengan menggunakan SPSS versi 29 dikatakan valid karena nilai-nilai korelasi (*corrected item-total correlation*) berada di atas standarnya. *Corrected item-total correlation* merupakan korelasi pearson antara setiap item dengan item lainnya yang ada dalam skala pengukuran.

Tabel 4. 4 Hasil Pengujian Validitas Analisis Jabatan

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,520	0,361	Valid
X2	0,491	0,361	Valid
X3	0,465	0,361	Valid
X4	0,492	0,361	Valid
X5	0,421	0,361	Valid
X6	0,487	0,361	Valid
X7	0,385	0,361	Valid
X8	0,583	0,361	Valid
X9	0,603	0,361	Valid

X10	0,571	0,361	Valid
X11	0,553	0,361	Valid
X12	0,524	0,361	Valid
X13	0,627	0,361	Valid
X14	0,609	0,361	Valid
X15	0,465	0,361	Valid
X16	0,475	0,361	Valid
X17	0,618	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai uji validitas analisis jabatan (X) di atas diketahui dari 17 pertanyaan pada hasil kuesioner seluruhnya valid karena r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361.

Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,440	0,361	Valid
Y2	0,449	0,361	Valid
Y3	0,384	0,361	Valid
Y4	0,523	0,361	Valid
Y5	0,673	0,361	Valid
Y6	0,462	0,361	Valid
Y7	0,429	0,361	Valid
Y8	0,564	0,361	Valid
Y9	0,596	0,361	Valid
Y10	0,516	0,361	Valid
Y11	0,549	0,361	Valid
Y12	0,747	0,361	Valid
Y13	0,661	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai uji validitas analisis jabatan (X) di atas diketahui dari 13 pertanyaan pada hasil kuesioner seluruhnya valid karena r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari suatu variabel. Instrumen penelitian atau pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliable, jika nilai memiliki koefisien kehandalan atau cronbach alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X	0,827	0,600	Reliabel
Y	0,790	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel analisis jabatan (X) adalah 0,827 dan variabel kinerja pegawai 0.790, yang artinya masing-masing variabel berada pada $> 0,6$ (melebihi 0,6) sehingga instrumen atau pernyataan pada kuesioner reliable (konsisten) dan layak diuji.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal tau tidak. Dalam suatu penelitian, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal. Jadi pengujian normalitas dilakukan bukan pada masing-masing variabel,

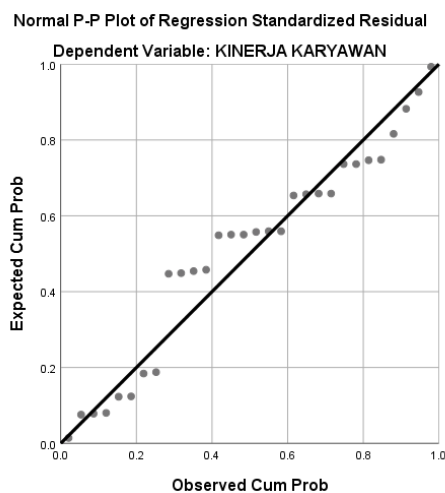
melainkan pada nilai residualnya. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

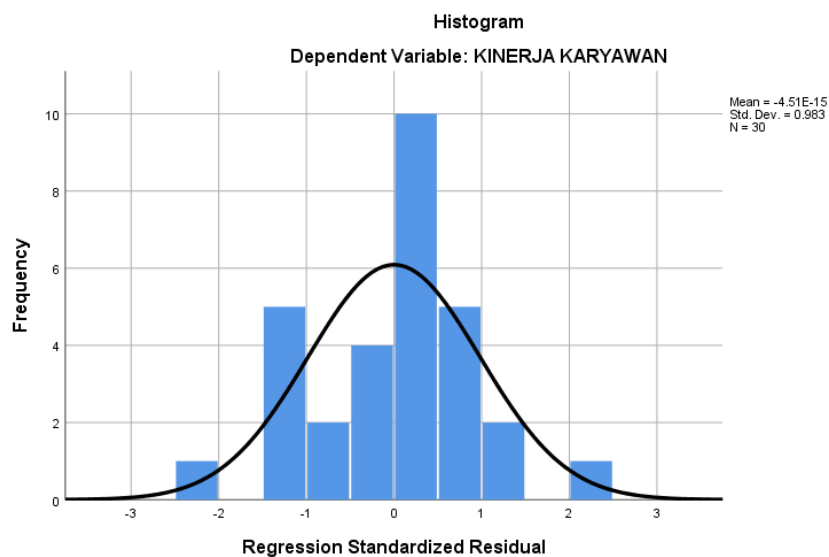
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73089269
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.114
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c

Sumber: data olahan SPSS versi 25 (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,110 > 0,05$ maka dapat dinyatakan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.5

Sumber: data olahan SPSS versi 25

Gambar 4.6

Sumber: data olahan SPSS versi 25

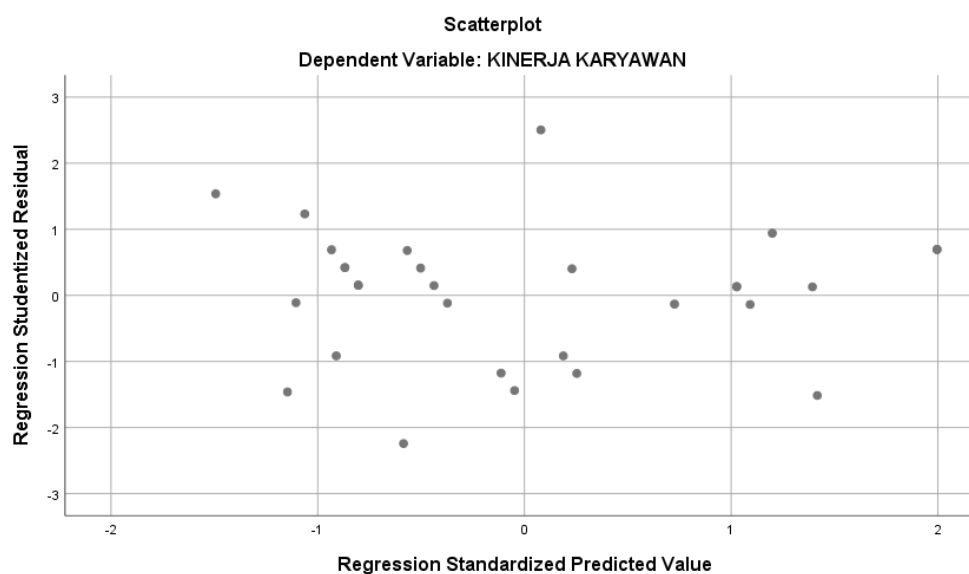
Uji normal probability plot atau uji P-Plot merupakan salah satu alternatif yang dinilai cukup efektif dalam mendeteksi model regresi pada sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual normal. Berdasarkan gambar 5.6 dilihat bahwa titik-titik atau data berada di

dekat garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal, demikian juga pada gambar 5.6 pada grafik histogram didapatkan garis curva normal, berarti data dalam penelitian ini normal.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada gambar dibawah ini penyebaran data di antara angka 0, dan tidak ada data yang menggumpal jadi satu.

Gambar 4. 7



Sumber: data olahan SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 4.7, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

4.2.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 8 Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.697	3.325		1.413	.169
	ANALISIS JABATAN	.700	.047	.942	14.880	.000

a. Dependent Variable: Analisis Jabatan

Sumber: data olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel coefficients di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,697 + 0,700X$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : konstanta

b : koefisien regresi

X : Analisis Jabatan

Hasil persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. α adalah konstanta dari unstandardized coefficients. Pada tabel di atas nilai konstanta sebesar 4,697. Mempunyai arti jika nilai variabel independen (Analisis Jabatan) = 0 (nol), maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 4,697 atau dalam arti lain jika tidak ada analisis jabatan (X) maka kinerja pegawai (Y) sebesar 4,697.
2. b adalah koefisien regresi. Nilai pada tabel adalah 0.700 yang artinya setiap penambahan 1% tingkat analisis jabatan (X), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,700. karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa analisis jabatan

(X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya apabila analisis jabatan naik maka kinerja pegawai akan naik.

4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dependen.

**Tabel 4. 9 Hasil koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.884		.962

Sumber: data olahan SPSS versi 25

Berdasarkan output menggunakan program IBM SPSS Statistics hasil uji koefisien determinasi diatas menunjukkan nilai adjuster R^2 sebesar 0.884 hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi Analisis Jabatan (X) Terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.884 atau 88,4 %, sedangkan sisanya $100\% - 88,4\% = 11,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan nilai R yaitu 0,942 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berada pada taraf 0,80 – 1 yang artinya tingkat hubungan korelasi variabel analisis jabatan sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai.

4.2.5.2 Uji Parsial (t test)

Tabel 4. 10 Hasil uji parsial (t Test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.697	3.325		1.413	.169
	ANALISIS JABATAN	.700	.047	.942	14.880	.000

Sumber: data olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh:

1. Uji hipotesis yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05. berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel analisis jabatan $0,00 < 0,05$. maka pengambilan keputusan yang digunakan $\text{sig} < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan analisis jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Uji hipotesis dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel.

Rumus yang digunakan :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= n-k-1 : \alpha/2 \\
 &= 30-1-1 : 0,05/2 \\
 &= 28 : 0,025 \text{ (lihat pada tabel distribusi t)} \\
 &= 2,04841
 \end{aligned}$$

Dikarenakan nilai $t_{\text{hitung}} 14,880 > t_{\text{tabel}} 2,04841$ sehingga digunakan pengambilan keputusan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh analisis jabatan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).