

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Tepat pada tanggal 13 Juni 1982 Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung mulai berdiri dengan nama Balai Latih Kerja Industry/Pertanian (BLKIP) yang bertempat Di Jalan Raya Pulosari – Ngunut km. 8 Tulungagung dengan luas tanah 2 Ha. Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung sempat beberapa kali berganti nama di antaranya seperti pada tahun 1984 dengan nama Kursus Latihan Kerja (KLK), setelah itu kemudian berganti nama kembali menjadi Loka Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (LLK-UM), sementara itu pada tahun 2000 memasuki era otonomi daerah Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung kembali berganti nama menjadi Balai Latih Kerja Usaha Kecil dan Menengah (BLK-UKM) dan memasuki tahun 2009 tepatnya pada tanggal 5 januari sesuai dengan peraturan gubernur nomor 122 tahun 2009 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan provinsi jawa timur mengesahkan pergantian nama instansi menjadi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung hingga sekarang ini.<sup>75</sup>

### **B. Deskripsi Data Responden**

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan angket sebanyak 48 yang diisi oleh 48 responden, di mana respondennya adalah seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung. Analisis identitas responden

---

<sup>75</sup> Sub. Bag Tata Usaha Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung Tahun 2018

dalam penelitian ini dilihat dari beberapa sisi, di antaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari keterangan berikut ini:

#### 1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari keadaan usia. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

No.	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1.	25 – 35	17	35,42 %
2.	36 – 45	1	2,08 %
3.	46 – 55	12	25 %
4.	56 – 65	18	37,5 %
Jumlah		48	100 %

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah 17 orang atau sebesar 35,42 %, sedangkan responden yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 1 orang atau sebesar 2,08 %, dan responden yang berusia 46 – 55 tahun berjumlah 12 orang atau persentase sebesar 25 %, serta responden yang berusia 56 – 65 tahun berjumlah 18 orang atau persentase sebesar 37,5 %. Artinya, dengan demikian responden penelitian ini dengan sampel sebanyak 48 pegawai sebagian besar berusia 56 – 65 tahun.

## 2. Responden Menurut Tingkat Pendidikan Responden

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1.	SLTA Sederajat	20	41,67%
2.	D3	3	6,25%
3.	S1	18	37,5 %
4.	S2	7	14,58%
Jumlah		48	100 %

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat kita ketahui bahwa berdasarkan tingkatan pendidikan responden, untuk responden pendidikan SLTA Sederajat sebanyak 20 orang atau sebesar 41,67 %, sedangkan untuk pendidikan D3 berjumlah 3 orang atau sebesar 6,25 %, dan untuk pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 37,5 %, serta untuk pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau sebesar 14,58 %. Artinya, dengan demikian responden penelitian ini dengan sampel sebanyak 48 pegawai sebagian besar berusia 56 – 65 tahun. Artinya, dengan demikian responden penelitian ini dengan sampel sebanyak 48 pegawai menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir dari para pegawai sebagian besar adalah SLTA Sederajat.

### 3. Responden Menurut jenis Kelamin

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase
1.	Laki-Laki	35	72,92%
2.	Perempuan	13	27,08 %
Jumlah		48	100 %

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas maka dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 72,92 %, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 13 orang atau sebesar 27,08 %. Artinya, dengan demikian responden penelitian ini dengan sampel sebanyak 48 pegawai didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

### C. Deskripsi Variabel

#### 1. Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja ( $X_1$ )

Rekapitulasi jawaban responden tentang kesesuaian penempatan kerja ini diwakili oleh lima pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang kesesuaian penempatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesesuaian**  
**Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Presentase
1.	Sangat Setuju	5	76	31,67 %
2.	Setuju	4	150	62,5 %
3.	Kurang Setuju	3	11	4,58 %
4.	Tidak Setuju	2	3	1,25 %
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, rekapitulasi jawaban responden tentang kesesuaian penempatan kerja, menunjukkan bahwa tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 3 orang atau 1,25 % menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 orang atau sebesar 4,58 % menyatakan kurang setuju, sebanyak 150 orang atau sebanyak 62,5 % menyatakan setuju, dan sebanyak 76 orang atau sebanyak 31,67 % menyatakan sangat setuju. Artinya, dari hasil jawaban responden dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 48 pegawai cenderung berpendapat setuju yang menunjukkan bahwa variabel kesesuaian penempatan kerja yang terdiri dari indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan usia itu penting sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Variabel Pemberian Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Pada bagian ini akan memberikan hasil rekapitulasi jawaban responden tentang pemberian kompensasi yang diwakili oleh lima pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang pemberian kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap**  
**Variabel Pemberian Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Presentase
1.	Sangat Setuju	5	80	33,33 %
2.	Setuju	4	153	63,75 %
3.	Kurang Setuju	3	7	2,92 %
4.	Tidak Setuju	2	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, rekapitulasi jawaban responden tentang pemberian kompensasi, menunjukkan bahwa tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 7 orang atau 2,92 % menyatakan kurang setuju, sebanyak 153 orang atau sebesar 63,75 % menyatakan setuju, dan sebanyak 80 orang atau sebanyak 33,33 % menyatakan sangat setuju. Artinya, responden cenderung berpendapat setuju bahwa variabel pemberian kompensasi yang terdiri dari indikator gaji, insentif/bonus, tunjangan, asuransi dan ganjaran non finansial dapat lebih mendorong/meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap**  
**Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Bobot	Skor	Jumlah	Presentase
1.	Sangat Setuju	5	68	28,33 %
2.	Setuju	4	167	69,58 %
3.	Kurang Setuju	3	5	2,09 %
4.	Tidak Setuju	2	0	0 %
5.	Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja pegawai, menunjukkan tidak ada orang yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, sebanyak 5 orang atau 2,09 % menyatakan kurang setuju, sebanyak 167 orang atau sebesar 69,58 % menyatakan setuju, dan sebanyak 68 orang atau sebanyak 28,33 % menyatakan sangat setuju. Artinya, rekapitulasi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 48 pegawai menunjukkan bahwa didominasi oleh pegawai yang cenderung berpendapat dan memilih jawaban setuju.

#### D. Analisis Data

##### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel		Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kesesuaian Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1_1	0,690	>	0,2845	Valid
	X1_2	0,684	>	0,2845	Valid
	X1_3	0,561	>	0,2845	Valid
	X1_4	0,634	>	0,2845	Valid
	X1_5	0,579	>	0,2845	Valid

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, rekapitulasi uji validitas untuk variabel kesesuaian penempatan kerja dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari 0,2845. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

Untuk selanjutnya pada bagian ini akan memberikan hasil rekapitulasi uji validitas untuk variabel pemberian kompensasi yang diwakili oleh lima pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang uji validitas untuk variabel pemberian kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Pemberian Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel		Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Pemberian Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X2_1	0,667	>	0,2845	Valid
	X2_2	0,488	>	0,2845	Valid
	X2_3	0,767	>	0,2845	Valid
	X2_4	0,565	>	0,2845	Valid
	X2_5	0,652	>	0,2845	Valid

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, rekapitulasi uji validitas untuk variabel pemberian kompensasi di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,2845. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

Untuk selanjutnya pada bagian ini akan memberikan hasil rekapitulasi uji validitas untuk variabel kinerja pegawai yang diwakili oleh lima pertanyaan dalam kuesioner. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang uji validitas untuk variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel		Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1_1	0,793	>	0,2845	Valid
	Y1_2	0,707	>	0,2845	Valid
	Y1_3	0,778	>	0,2845	Valid
	Y1_4	0,800	>	0,2845	Valid
	Y1_5	0,837	>	0,2845	Valid

Sumber : Data Peneliti Diolah Sumber Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, rekapitulasi Uji Validitas untuk variabel kinerja pegawai di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,2845. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
<b>Kesesuaian Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	0,602	>	0,6	Reliabel
<b>Pemberian Kompensasi (X<sub>2</sub>)</b>	0,607	>	0,6	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0,839	>	0,6	Sangat Reliabel

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kesesuaian penempatan kerja dan pemberian kompensasi berada lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji, dan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,8. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai tersebut sangat reliabel dan layak untuk diuji.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji asumsi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau normal sekali. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan cara One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan didapatkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35744951
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Pengujian data tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan  $> \alpha$  ( $0,722 > 0,05$ ), yang artinya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 berarti distribusi data tersebut adalah normal dan layak untuk diuji.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya keterkaitan atau hubungan yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Alat statistik untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *Variance Inflation Faktor* (VIF). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	.961	3.120		.308	.759			
Kesesuaian_Penempatan_Kerja_X1	.270	.118	.260	2.291	.027	.875	1.142	
Pemberian_Kompensasi_X2	.679	.137	.566	4.977	.000	.875	1.142	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

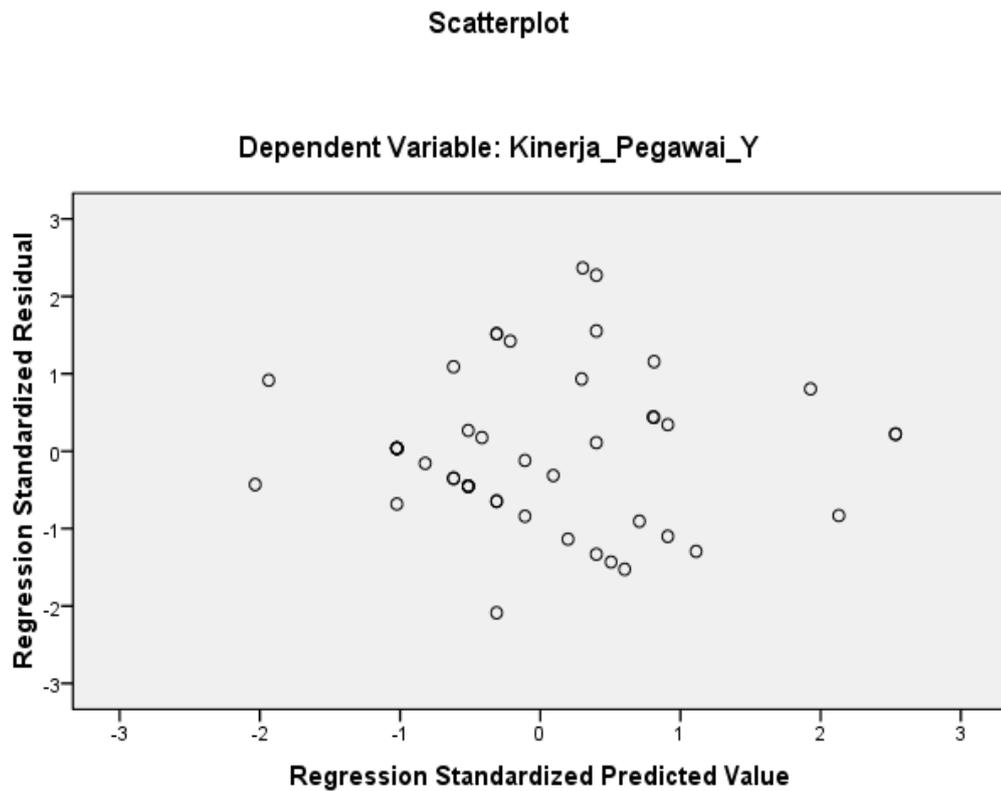
Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Dari tabel 4.12 rekapitulasi uji multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa kesesuaian penempatan kerja, pemberian kompensasi tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, di mana nilai VIF < nilai tolerance (berada di bawah 10).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik di mana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$ ) yang telah distandarkan. dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, maupun menyempit dan penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar 4.1 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data dilakukan, serta menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan, maka

selanjutnya yaitu melakukan uji regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.961	3.120		.308	.759
	Kesesuaian_Penempatan_Kerja_X1	.270	.118	.260	2.291	.027
	Pemberian_Kompensasi_X2	.679	.137	.566	4.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

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

$$Y = 0,961 + 0,270X_1 + 0,679X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 0,961 artinya jika kesesuaian penempatan kerja dan pemberian kompensasi nilainya 0 ( nol ) maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,961.
- Koefisien regresi 0,270 menyatakan bahwa jika kesesuaian penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka distribusi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,270.
- Koefisien regresi 0,679 menyatakan bahwa pemberian kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka distribusi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,679.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n-k. Di mana apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.961	3.120		.308	.759
	Kesesuaian_Penempatan_Kerja_X1	.270	.118	.260	2.291	.027
	Pemberian_Kompensasi_X2	.679	.137	.566	4.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima, dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. besarnya  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,679.

Dari hasil Uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kesesuaian penempatan kerja sebesar 2,291 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,679

dan P Value sebesar  $0,027 < 0,05$  ). Maka dengan demikian hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa kesesuaian penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

Kemudian untuk variabel pemberian kompensasi sebesar 4,977 (lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,679 dan P Value sebesar  $0,000 < 0,05$  ). Maka dengan demikian hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

b. Uji F (Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k - 1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil penelitian dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.707	2	41.854	21.747	.000 <sup>a</sup>
	Residual	86.605	45	1.925		
	Total	170.313	47			

a. Predictors: (Constant), Pemberian\_Kompensasi\_X2, Kesesuaian\_Penempatan\_Kerja\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Dari tabel 4.15 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 21,747 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000. Dan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 3,20. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $21,747 > 3,20$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima dan model regresi menunjukkan bahwa secara simultan kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung.

#### 5. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi (R Square) bertujuan untuk mengetahui presentase sumbangan atau kontribusi variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.491	.469	1.38729

a. Predictors: (Constant), Pemberian\_Kompensasi\_X2, Kesesuaian\_Penempatan\_Kerja\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Y

Sumber : Data Peneliti Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh angka R Square sebesar 0,491 atau 49,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa kesesuaian penempatan kerja pegawai dan pemberian kompensasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.