

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN & ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Kabupaten Sleman dan Dinas Sosial Kabupaten Sleman.**

Kabupaten Sleman merupakan salah satu bagian integral dari wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri atas empat kabupaten dan satu kota. Berdasarkan letak geografisnya, Kabupaten Sleman berada di sebelah utara dari wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan ketinggian antara 100-2.500 meter di atas permukaan air laut (mdpl). Wilayah Kabupaten Sleman terletak pada  $107^{\circ} 15' 03''$  dan  $100^{\circ} 29' 30''$  Bujur Timur,  $7^{\circ} 34' 51''$  dan  $7^{\circ} 47' 03''$  Lintang Selatan dengan luas wilayahnya mencapai 574,82 km<sup>2</sup>.

Wilayah Kabupaten Sleman sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Magelang, Kabupaten Boyolali, Provinsi Jawa Tengah, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kulon Progo, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah dan sebelah selatan berbatasan dengan kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul dan Kabupaten Gunung Kidul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Apabila dilihat dari bentang alamnya, wilayah Kabupaten Sleman di bagian selatan merupakan dataran rendah yang subur, sedangkan bagian 32 utara sebagian besar merupakan tanah kering yang berupa ladang dan pekarangan, serta memiliki permukaan yang agak miring ke selatan dengan batas paling utara adalah Gunung Merapi.

## **2. Visi Misi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kabupaten Sleman**

### a) Visi

“Mewujudkan Kemandirian dan Kesejahteraan Sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang Berkarakter dan Berbudaya”

### b) Misi

- Menyelenggarakan Rehabilitasi, Perlindungan, Pemberdayaan dan Jaminan Pelayanan Sosial kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) untuk Pemberdayaan dan Fungsi Sosial serta Peningkatan Kesejahteraan Sosial Masyarakat Miskin.
- Mengembangkan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Menanamkan Rasa Nasionalisme, Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial.

### 3. Tugas Pokok

Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang sosial.

### 4. Fungsi

- a) Penyusunan rencana kerja Dinas Sosial
- b) Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang sosial
- c) Pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang sosial
- d) Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Sosial
- e) Pelaksanaan kesekretariatan dinas
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan
- g) Fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **B. Analisis Data**

### **1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Peneliti memaparkan hasil analisis tentang pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Data penelitian ini merupakan data

primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui *Google form*, dengan jumlah responden sebanyak 62 sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status pekerjaan, dan bagian/divisi.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	26	41.9	41.9	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 responden (58,1%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 responden (41,9%), terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yang mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 50 responden (58,1%).

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Usia	18-25 Tahun	8	12,9%
	26-35 Tahun	16	25,8%
	36-45 Tahun	18	29%
	45-58 Tahun	20	32,3%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah 2024

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini terdiri dari, rentang usia 18-25 tahun berjumlah 8 responden (12,9%), Usia 26-35 tahun berjumlah 16 responden (25,8%), usia 36-45 tahun berjumlah 18 responden (29%), dan usia 45-58 tahun berjumlah 20 responden (32,3%). Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini terlihat bahwasanya responden dengan rentang usia 45-58 tahun yang mendominasi dalam penelitian ini.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Karakteristik Berbasis Responden Lama Bekerja**

<b>Karakteristik</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	4,8%
	1-10 Tahun	33	53,2%
	11-20 Tahun	13	21%
	> 21 Tahun	13	21%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa jumlah responden dengan lama bekerja pada kantor dinas sosial kabupaten Sleman < 1 tahun berjumlah 3 responden (4,8%), 1-10 tahun berjumlah 33 responden (53,2%), 11-20 responden berjumlah 13 responden (21%), dan > 21 tahun berjumlah 13 responden (21%), terlihat bahwa responden yang bekerja selama 1-10 tahun yang mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 33 responden (53,2%).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Berdasarkan status pekerjaan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

		<b>Status Pekerjaan</b>			
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	ASN	32	51.6	51.6	51.6
	NON	30	48.4	48.4	100.0
	ASN				

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa status pekerjaan responden sebagai pegawai ASN berjumlah 32 responden (51,6%) dan pegawai Non ASN berjumlah 30 responden (48,4%), terlihat bahwa responden yang mempunyai status pekerjaan sebagai pegawai ASN yang mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden (51,6%).

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut Widarjono (2018), suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian untuk mengetahui apakah kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data valid atau tidak maka diperlukan uji validitas. Pengujian ini dilakukan terhadap 62 responden, (n) = 62 responden, r tabel 0,246 dan dengan taraf signifikansi 0,05. Keputusan apakah instrumen valid atau tidak dari kuesioner bisa dilakukan dengan melihat kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung > r tabel maka item kuesioner tersebut valid.
- Jika r hitung < r tabel maka item kuesioner dikatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Promosi Jabatan (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,625	0,246	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,728	0,246	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,699	0,246	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,641	0,246	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,708	0,246	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,599	0,246	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,448	0,246	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,562	0,246	Valid
	X <sub>1.9</sub>	0,630	0,246	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,700	0,246	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,789	0,246	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,687	0,246	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,744	0,246	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,505	0,246	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,629	0,246	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,764	0,246	Valid

	X <sub>2.8</sub>	0,690	0,246	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,554	0,246	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,678	0,246	Valid
	X <sub>2.11</sub>	0,660	0,246	Valid
	X <sub>2.12</sub>	0,600	0,246	Valid
	X <sub>2.13</sub>	0,558	0,246	Valid
	X <sub>2.14</sub>	0,555	0,246	Valid
	X <sub>2.15</sub>	0,709	0,246	Valid
	X <sub>2.16</sub>	0,645	0,246	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,866	0,246	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,523	0,246	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,733	0,246	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,870	0,246	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,679	0,246	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,642	0,246	Valid
	Y.2	0,747	0,246	Valid
	Y.3	0,648	0,246	Valid
	Y.4	0,519	0,246	Valid
	Y.5	0,635	0,246	Valid
	Y.6	0,594	0,246	Valid
	Y.7	0,561	0,246	Valid

	Y.8	0,788	0,246	Valid
	Y.9	0,605	0,246	Valid
	Y.10	0,590	0,246	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel di atas uji validitas, dapat diketahui bahwa  $r$  hitung dari item-item pernyataan dalam kuesioner lebih dari  $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner pada variabel promosi jabatan (X1), Disiplin kerja (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), dan kinerja pegawai (Y) valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kesesuaian hasil dari sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Menurut Widarjono (2018), uji reliabilitas pada hakikatnya merupakan alat pengujian yang mengukur variabel atau konstruk. Disini pengukuran dilakukan hanya satu kali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau diukur hubungan antar jawaban pernyataan. Pengujian ini menggunakan SPSS untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ .

**Tabel 4. 6 Tabel Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Promosi Jabatan	,809	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	,907	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	,789	0,70	Reliabel
Kinerja	,831	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh *item* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### **3. Uji Asumsi Dasar (Uji Normalitas)**

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis statistik. Uji ini didasarkan pada *Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan kriteria jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

**Tabel 4. 7Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73254182
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.054
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi secara normal.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *variance inflasi factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas

adalah jika nilai toleransi > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel tersebut.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.130	5.420		5.375	.000		
	Promosi Jabatan	.270	.118	.297	2.288	.026	.841	1.189
	Disiplin Kerja	.091	.058	.204	1.566	.123	.830	1.204
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.087	.161	-.066	-.540	.591	.961	1.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF), variable promosi jabatan ( $X_1$ ) = 1,189, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) = 1,204, dan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) = 1,040. Ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terdapat gejala multikolinieritas..

## b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat ketimpangan varians residu dari observasi yang satu ke observasi yang lain. Jika varians dari sisa pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas adalah kriteria model yang baik. Untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser yaitu meregresi nilai absolut residu pada variabel independen. Dinyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , sedangkan heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.984	3.155		1.580	.120
	Promosi Jabatan	-.051	.069	-.107	-.748	.457
	Disiplin Kerja	.008	.034	.032	.226	.822
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.030	.094	-.042	-.317	.752

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai probabilitas (Sig.) untuk ketiga variabel bebas (independen)  $> 0,05$  sehingga model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

### 5. Uji *Goodness of Fit*

Ghozali (2018) menyebutkan bahwa ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksirkan nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*-nya. Secara statistic *Goodness of Fit* dapat diukur dari nilai statistic F. Apabila nilai signifikansi *probability F statistic* kurang dari 0.05 atau 5%, maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

Hasil uji *Goodness of Fit* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 10 Uji *Goodness of Fit***

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.527	3	61.842	4.221	.009 <sup>b</sup>
	Residual	849.844	58	14.652		
	Total	1035.371	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji *goodness of fit* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,009 kurang dari 0,05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua variabel bebas (X) mampu memprediksi variabel terikat (Y) dengan baik.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Hasil persamaan pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 11 Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.130	5.420		5.375	.000
	Promosi Jabatan	.270	.118	.297	2.288	.026
	Disiplin Kerja	.091	.058	.204	1.566	.123
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.087	.161	-.066	-.540	.591

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 29.130 + 0,270X_1 + 0,091X_2 + -0,087X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 29,130 artinya jika promosi jabatan ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) bernilai 0, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) bernilai 29,130.
- b. Koefisien regresi promosi jabatan ( $X_1$ ) = 0,270. Koefisiennya bernilai positif, artinya jika variabel promosi jabatan meningkat dan variabel lainnya tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) = 0,091. Koefisiennya bernilai positif, artinya jika variabel disiplin kerja meningkat dan variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) = -0,087. Koefisiennya bernilai negatif, artinya menunjukkan adanya pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa jika asumsi kenaikan pangkat dan disiplin kerja tetap (tidak berubah), maka jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja akan menurun, jika lingkungan kerja non fisik menurun maka kinerja akan meningkat.

## 7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap

variabel dependen atau tidak dan kemudian dapat diketahui variabel independen mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen dengan  $\alpha = 0,05$  pada tingkat 95%.

Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 12 Uji Hipotesis (Uji T)**

<b>Coefficients</b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.130	5.420		5.375	.000
Promosi Jabatan	.270	.118	.297	2.288	.026
Disiplin Kerja	.091	.058	.204	1.566	.123
Lingkungan Kerja Non Fisik	-.087	.161	-.066	-.540	.591

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $0,026 < 0,05$  maka hipotesis H1 yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman **diterima**.
- b. Variabel disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $0,123 > 0,05$  maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman **ditolak**.

- c. Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) memiliki tingkat signifikansi  $0,591 > 0,05$  maka hipotesis H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kabupaten Sleman **ditolak**.

## 8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persentase, yang menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel independen (X), atau dengan kata lain seberapa besar variabel independen (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini dipakai *Adjusted R Square* karena nilai *Adjusted R Square* dapat naik dan turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali 2018). Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 12 Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 <sup>a</sup>	.179	.137	3.828

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Promosi Jabatan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,137 (13,7%) hasil ini menunjukkan bahwa promosi jabatan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh sebesar 13,7% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 86,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **9. Pembahasan**

- a) Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel promosi jabatan ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,270, dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,05$  maka hipotesis  $H_1$  variabel promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Artinya bahwa ketika promosi jabatan kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman semakin diperhatikan, maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fatah & Janah (2020) dan Putri dkk (2021) yaitu promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja.
- b) Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,091, dengan tingkat signifikansi  $0,123 > 0,05$  maka

hipotesis  $H_2$  variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Putra & Ferno (2023), Asman dkk (2021) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Farid (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dilakukan para karyawan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini membuktikan tidak semua peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari kedisiplinan, sebagai contoh seorang pegawai yang selalu mampu mengerjakan tugasnya namun selalu datang terlambat saat apel pagi dan sesudah istirahat makan siang. Hal ini membuktikan faktor peningkatan kinerja tersebut harus dimulai dari kesadaran.

- c) Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi negatif sebesar  $-0,087$ , dengan tingkat signifikansi  $0,591 > 0,05$  maka hipotesis  $H_3$  variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor

Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Wakdomi dkk (2022) dan Ramadhan (2018), yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira dkk (2020) dan Asman dkk (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan lingkungan kerja non fisik pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman belum terlalu berdampak baik dengan kebutuhan para pegawai, maka kinerja belum mengalami kenaikan yang sejalan dengan hasil kerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Sleman.