

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, yang menjadi sampel, sebanyak 35 Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, pengujian dilakukan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data jawaban kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	18	51,4
2.	Perempuan	17	48,6
Jumlah		35	100,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.1 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner, diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 18 orang pegawai (51,4%), dan berdasarkan karakteristik responden dengan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 17 orang (48,6%) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar

Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

Tabel 4.2
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	20 – 30	13	37,1
2.	31 – 40	17	48,6
3.	41 – 50	5	14,3
Jumlah		35	100,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.2 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner, diketahui bahwa karakteristik berdasarkan usia responden yaitu, dengan usia 20–30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 orang pegawai (37,1%), dengan usia 31–40 tahun memiliki frekuensi sebanyak 17 orang pegawai (48,6%), dan dengan usia 41–50 tahun memiliki frekuensi sebanyak 5 orang pegawai (14,3%). Dapat diketahui bahwa karakteristik berdasarkan Usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 31–40 tahun yang berjumlah 17 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	5	14,3
2.	Diploma (D3)	9	25,7
3.	Sarjana (S1)	18	51,4
4.	Pasca Sarjana (S2)	3	8,6
Jumlah		35	100,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.3 adalah hasil uji frekuensi data kuesioner, diketahui bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan responden yaitu dengan

pendidikan “SMA” memiliki frekuensi sebanyak 5 orang pegawai (14,3%), dengan pendidikan “Diploma (D3)” memiliki frekuensi sebanyak 9 orang pegawai (25,7%), dengan pendidikan “Sarjana” (S1) memiliki frekuensi sebanyak 18 orang pegawai (51,4%), dan dengan pendidikan “Pasca Sarjana (S2)” memiliki frekuensi sebanyak 3 orang pegawai (8,6%). Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan “Sarjana” (S1) yang berjumlah 18 orang Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

Tabel 4.4

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	< 2 Tahun	2	5,7
2.	3 – 5 Tahun	14	40,0
3.	6 – 8 Tahun	12	34,3
4.	9 – 11 Tahun	3	8,6
5.	> 11 Tahun	4	11,4
Jumlah		35	100,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.4 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner, diketahui bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja responden yaitu, dengan masa kerja < 2 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang pegawai (5,7%), dengan masa kerja 3–5 tahun memiliki frekuensi sebanyak 14 orang pegawai (40,0%), dengan masa kerja 6–8 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang pegawai (34,3%), dengan masa kerja 9–11 tahun memiliki frekuensi sebanyak 3 orang pegawai (8,6%), dan dengan masa kerja >11 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang pegawai (11,4%). Dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan masa kerja 3–5 tahun, yang berjumlah 14 orang Pegawai Negeri Sipil Pada

Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu, Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), serta variabel dependen yaitu, Kinerja (Y), data-data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 35 Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden tersebut diuji dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Motivasi Kerja (X_1)

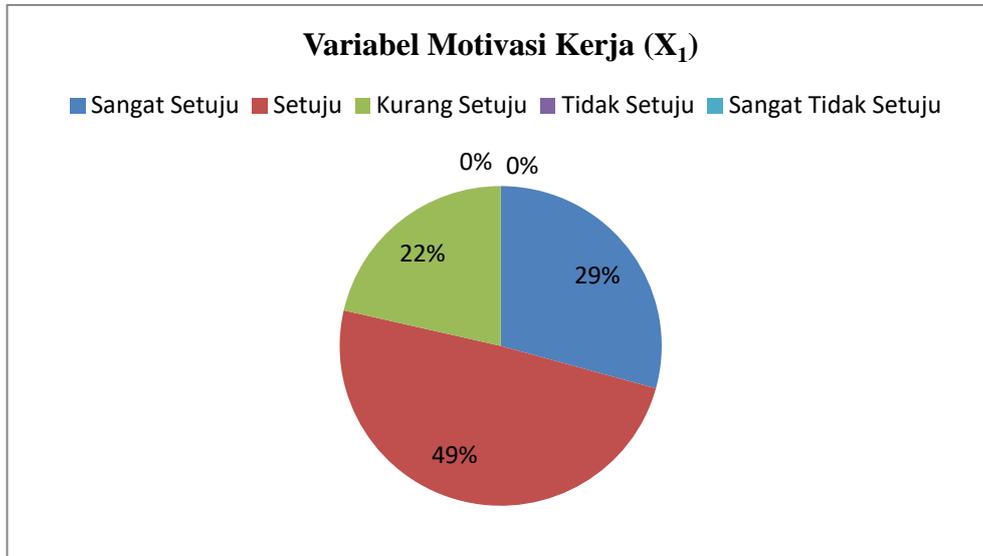
No.	Item Pernyataan - Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan.	8	22.9	20	57.1	7	20.0	0	0,0	0	0,0
2.	Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.	16	45.7	15	42.9	4	11.4	0	0,0	0	0,0
3.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur.	10	28.6	18	51.4	7	20.0	0	0,0	0	0,0
4.	Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung senang	10	28.6	17	48.6	8	22.9	0	0,0	0	0,0

	memiliki prestasi yang baik.										
5.	Kantor selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu.	10	28.6	14	40.0	11	31.4	0	0,0	0	0,0
6.	Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang dapat mengembangkan kemampuan dirinya dengan baik.	8	22.9	17	48.6	10	28.6	0	0,0	0	0,0
7.	Memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di dalam Kantor	14	40.0	16	45.7	5	14.3	0	0,0	0	0,0
8.	Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya.	6	17.1	21	60.0	8	22.9	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.5 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dari item pernyataan yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor dua, (Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Tanjung Senang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya), dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 16 orang responden (45,7%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 15 orang responden (42,9%), yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 4 orang responden (11,4%). Data tersebut diperoleh dari total keseluruhan kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

Gambar 4.1
Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden



Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.1 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaban dari 35 responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan bahwa yang menjawab “Sangat Setuju” berjumlah 29%, yang menjawab “Setuju” berjumlah 49%, yang menjawab “Kurang Setuju” berjumlah 22%, yang menjawab “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” berjumlah 0%.

Tabel 4.6
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

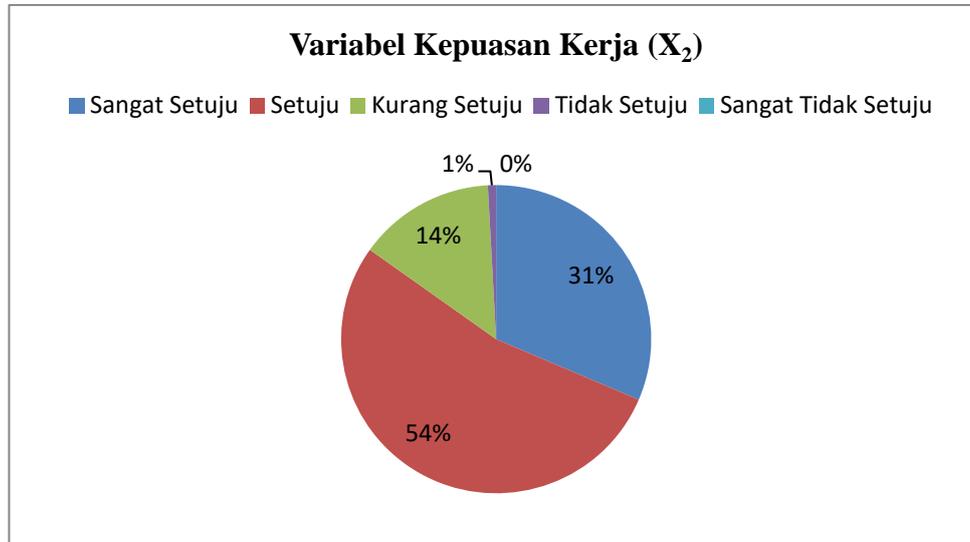
No.	Item Pernyataan - Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada	10	28.6	19	54.3	5	14.3	1	2.9	0	0,0
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	15	42.9	17	48.6	3	8.6	0	0,0	0	0,0
3.	Sistem promosi di kantor terlaksana dengan adil.	8	22.9	19	54.3	8	22.9	0	0,0	0	0,0

4.	Kantor memberikan jenjang karir yang adil.	15	42.9	18	51.4	2	5.7	0	0,0	0	0,0
5.	Pimpinan selalu mengawasi pegawai dalam bekerja.	13	37.1	16	45.7	6	17.1	0	0,0	0	0,0
6.	Sistem pengawasan yang diterapkan oleh Kecamatan Tanjung Senang dapat berjalan dengan baik.	10	28.6	21	60.0	4	11.4	0	0,0	0	0,0
7.	Rekan kerja selalu meberikan dorongan kerja.	12	34.3	23	65.7	0	0,0	0	0,0	0	0,0
8.	Tidak adanya kesulitan bekerja bersama–sama di dalam team.	10	28.6	20	57.1	5	14.3	0	0,0	0	0,0
9.	Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai semangat bekerja.	10	28.6	16	45.7	9	25.7	0	0,0	0	0,0
10.	Fasilitas kerja yang yang baik memudahkan pegawai bekerja.	7	20.0	18	51.4	8	22.9	2	5.7	0	0,0

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.6 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dari 10 item pernyataan yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja (X_2), bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor empat, (Kantor memberikan jenjang karir yang adil), dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 15 orang responden (42,9%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 18 orang responden (51,4%), yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang responden (5,7%). Data tersebut diperoleh dari total keseluruhan kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

Gambar 4.2
Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden



Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.2 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaban dari 35 responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa yang menjawab “Sangat Setuju” berjumlah 31%, yang menjawab “Setuju” berjumlah 54%, yang menjawab “Kurang Setuju” berjumlah 14%, yang menjawab “Tidak Setuju” berjumlah 1%, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” berjumlah 0%.

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden
Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kantor memanfaatkan sarana yang digunakan dalam bekerja seefektif mungkin.	13	37.1	20	57.1	2	5.7	0	0,0	0	0,0
2.	Keputusan terhadap penempatan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan.	16	45.7	15	42.9	4	11.4	0	0,0	0	0,0

3.	Pekerjaan yang dijalankan telah sesuai dengan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan kantor.	8	22.9	20	57.1	6	17.1	1	2.9	0	0,0
4.	Perbaikan prestasi kerja terhadap kinerja sudah cukup baik.	9	25.7	14	40.0	12	34.3	0	0,0	0	0,0
5.	Pegawai dapat mengikuti instruksi kerja dengan baik.	8	22.9	22	62.9	5	14.3	0	0,0	0	0,0
6.	Pegawai dapat selalu diandalkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.	10	28.6	23	65.7	2	5.7	0	0,0	0	0,0
7.	Pegawai dapat dengan baik menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan pada pegawai.	14	40.0	17	48.6	4	11.4	0	0,0	0	0,0
8.	Pegawai dapat dengan tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.	5	14.3	17	48.6	12	34.3	1	2.9	0	0,0
9.	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan.	15	42.9	18	51.4	2	5.7	0	0,0	0	0,0
10.	Pegawai tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan.	11	31.4	21	60.0	3	8.6	0	0,0	0	0,0
11.	Pegawai merasa nyaman saat berada bersama rekan kerjanya.	7	20.0	20	57.1	7	20.0	1	2.9	0	0,0
12.	Pegawai merasa harus terus memberikan yang terbaik untuk Kecamatan Tanjung Senang.	8	22.9	14	40.0	13	37.1	0	0,0	0	0,0
13.	Pegawai selalu hadir tepat pada waktunya.	17	48.6	17	48.6	1	2.9	0	0,0	0	0,0
14.	Pegawai tidak pernah meninggalkan jam kerjanya.	17	48.6	16	45.7	2	5.7	0	0,0	0	0,0

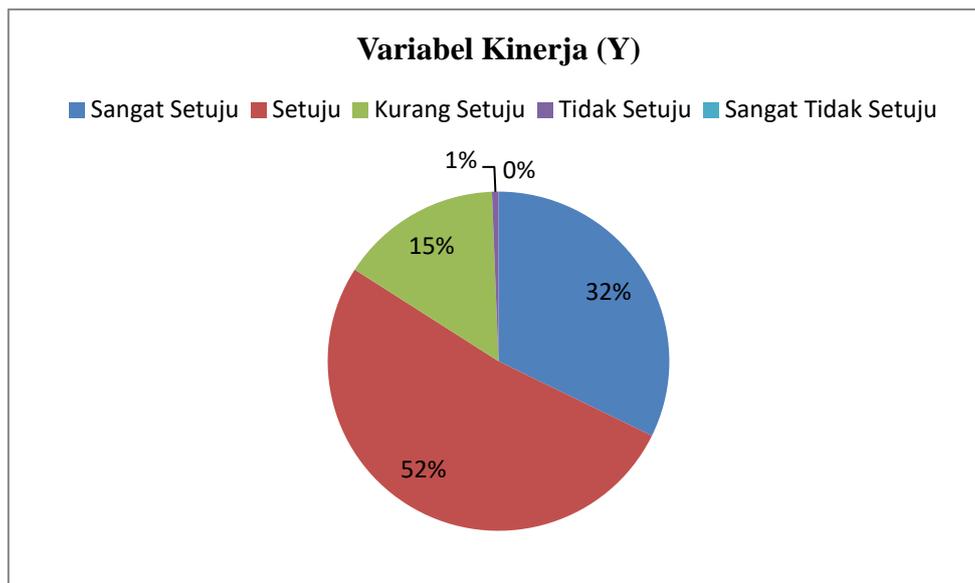
Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dari 14 item pernyataan yang berkaitan tentang faktor-faktor tentang variabel Kinerja (Y), bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, terdapat pada item pernyataan nomor tiga belas, (Pegawai selalu hadir tepat pada waktunya), dengan jumlah pegawai yang menyatakan “Sangat Setuju” sebanyak 17 orang responden

(48,6%), yang menyatakan “Setuju” sebanyak 17 orang responden (48,6%), dan yang menyatakan “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang responden (2,9%). Data tersebut diperoleh dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 35 orang pegawai.

Gambar 4.3

Diagram Persentase Data Kuesioner Jawaban Responden



Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Berdasarkan dari data pada gambar diagram 4.3 diatas adalah hasil jumlah persentase data-data kuesioner jawaban dari 35 responden disetiap item pernyataan-pernyataan tentang variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa yang menjawab “Sangat Setuju” berjumlah 32%, yang menjawab “Setuju” berjumlah 52%, yang menjawab “Kurang Setuju” berjumlah 15%, yang menjawab “Tidak Setuju” berjumlah 1%, dan yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” berjumlah 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kerelevanan atau kelayakan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden atau Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrument ini peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian 35 data kuesioner jawaban responden pada masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil uji validitas data tersebut dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,412	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,670	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,579	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,622	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,548	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,456	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,611	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,426	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas Persyaratan Instrumen data yang berhubungan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), hasil dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.334), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,670, pada item pernyataan nomor dua, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,412, pada item pernyataan nomor satu. Dapat disimpulkan bahwa data-data dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, bahwa dari semua 8 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,595	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,442	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,541	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,408	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,495	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,448	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,657	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,642	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,536	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,466	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas Persyaratan Instrumen data yang berhubungan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja (X_2), hasil dari keseluruhan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.334), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,657, pada item pernyataan nomor tujuh,

dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,408, pada item pernyataan nomor empat. Dapat disimpulkan bahwa data-data dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kepuasan Kerja (X_2), Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, bahwa dari semua 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen
Variabel Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{table}	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,617	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 2	0,771	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 3	0,624	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 4	0,681	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 5	0,798	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 6	0,791	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 7	0,765	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 8	0,630	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 9	0,606	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 10	0,778	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 11	0,674	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 12	0,667	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 13	0,566	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
Pernyataan 14	0,593	0,334	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas Persyaratan Instrumen data yang berhubungan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja (Y), hasil dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05), dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.334), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi adalah sebesar 0,798, pada item pernyataan nomor lima, dan pernyataan yang paling rendah sebesar 0,566, pada item pernyataan nomor tiga belas. Dapat disimpulkan bahwa data-data dari kuesioner jawaban

responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja (Y), Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, bahwa dari semua 14 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r seperti yang terdapat dibawah ini:

Tabel 4.11
Koefisien product moment

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Cukup/Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

Dari data pada tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas untuk menkonsultasikan hasil nilai yang didapatkan dari masing-masing variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Dan variabel dependen yaitu Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dari hasil pengujian data kuesioner jawaban responden dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai *Koefisien* seperti pada table 1.2 di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,655	8	0,600–0,799	Tinggi
Kepuasan Kerja (X_2)	0,694	10	0,600–0,799	Tinggi
Kinerja (Y)	0,909	14	0,800–1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.12 diatas adalah hasil uji reliabilitas pada nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,655, untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,694, dan untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,909. Dapat disimpulkan bahwa data-data kuesioner jawaban responden yang diperoleh dari seluruh instrument pernyataan pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat realibilitas instrument karena memiliki nilai tinggi dan sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menguji linieritas dalam penelitian ini penelitian dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Berdasarkan hasil pengujian data uji linieritas sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)	0,642	0,05	Sig > 0,05	Linier
Kepuasan Kerja (X_2)) Terhadap Kinerja (Y)	0,624	0,05	Sig > 0,05	Linier

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.13 diatas adalah hasil uji linieritas dengan perhitungan ANOVA meghasilkan nilai Sig, pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig, sebesar $0,642 > 0,05$ (Alpha), dan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,624 > 0,05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data-data kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
$b_{1,2}$	= Koefisien Regresi
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Kepuasan Kerja
et	= Error trem/unsur kesalahan

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-11,479	6,720
Motivasi Kerja (X ₁)	1,287	0,204
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,666	0,179

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai *Coefficients* dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -11,479 + 1,287 (X_1) + 0,666 (X_2)$$

1. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas dapat diketahui bahwa pada nilai *Konstanta* sebesar -11,479, menyatakan jika tidak ada pengaruh Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂), maka akan menurunkan Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, sebesar 11,5%.
2. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) adalah sebesar 1,287, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap pemimpin melakukan Motivasi Kerja kepada Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 12,9%.
3. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh diatas pada nilai *Koefisien* regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X₂) adalah sebesar 0,666, nilai tersebut menyatakan bahwa setiap pemimpin memberikan Kepuasan Kerja yang dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 66,6%.

4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Dalam penelitian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung. Dari hasil pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)	0,884	0,782

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

Dari data pada tabel 4.15 diatas adalah diketahui hasil nilai *Koefisien Korelasi* (R) sebesar 0,884, menyatakan bahwa tingkat keeratan antara variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi. Sedangkan hasil nilai *Koefisien Determinan* R^2 (R square) sebesar 0,782, menyatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, adalah sebesar 78,2%, sedang sisanya 21,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak berkaitan dengan variabel-variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara individu (Parsial) dan (Simultan) terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara individu (Parsial) dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari hasil pengujian data-data kuesioner jawaban responden yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, dari hasil diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)	6,311	2,034	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)	3,732	2,034	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

H1 : Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y).

Dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), sebesar 6,311. Sedangkan t_{table} dengan $\alpha=0,05$ dan df $n-2$ ($35-2=33$) adalah sebesar 2,034. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,311 > 2,034$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) secara individu terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

H2 : Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y).

Dari data pada tabel 4.16 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t (secara parsial) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2), sebesar 3,732. Sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ dan df $n-2$ ($35-2=33$) adalah sebesar 2,034. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,732 > 2,034$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) secara individu terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel dependen dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Berdasarkan dari pengujian data kuesioner jawaban responden yang dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 20.0*, diperoleh hasil seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)	57,237	3,29	$F_{hitung} > F_{tabel}$	H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2017.

H3 : Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y).

Dari data pada tabel 4.17 diatas adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F (secara simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 57,237. Sedangkan F_{table} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k$ ($35-3=32$) adalah sebesar 3,29. Hasil tersebut menyatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($57,237 > 3,29$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Dari hasil pengujian diatas dalam penelitian ini diperoleh hasil uji *Korelasi R* (*R sequer*) sebesar 0,782. Hasil nilai tersebut menyatakan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung, adalah sebesar 78,2%. Sedang sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak berkaitan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan diatas, maka peneliti melakukan pembahasan dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Motivasi Kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} 6,311 > t_{tabel} 2,034$. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Robbert Heller, Wibowo (2014, p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan

kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan pekerjaan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011 : 238), Wibowo (2014,p.121).

2. Hasil uji t untuk pengujian hipotesis secara parsial pada variabel Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3,732 > t_{tabel} 2,034$. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Colquitt, LePine, Wesson, Wibowo (2014, p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge, Wibowo (2014, p.131), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

3. Hasil uji F untuk pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $57,237 > F_{tabel} 3,29$. Jadi hasil tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut

Mangkunegara, Suparno Eko Widodo (2015, p.131) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegra (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Ranupandojo & Husnan dalam Ardansyah (2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Simanjuntak, Suparno Eko Widodo (2015, p,130) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.