

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

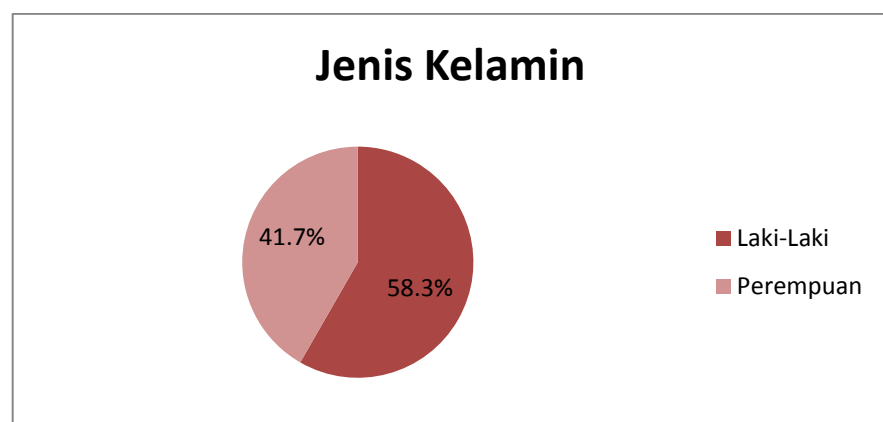
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frequency (orang)	Percent (%)
Laki-laki	49	58,3
Perempuan	35	41,7
Jumlah	84	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2017

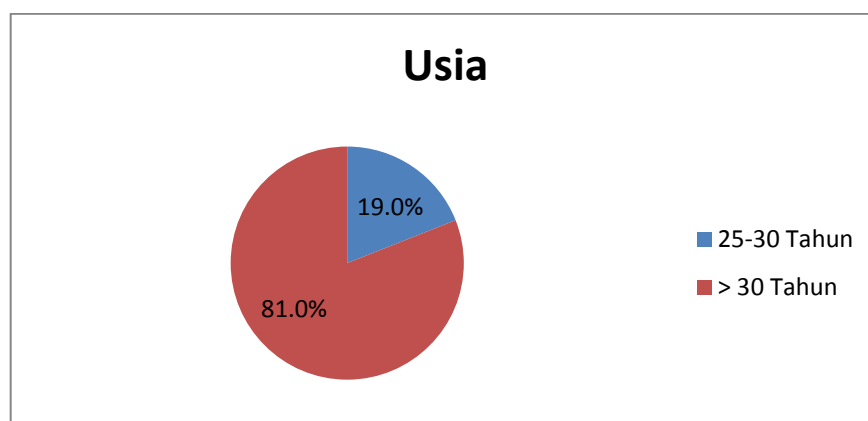
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 49 orang atau (58,3%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 35 orang atau (41,7%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Usia	
	Frequency (orang)	Percent (%)
25-30 Tahun	16	19
> 30 Tahun	68	81
Jumlah	84	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2017

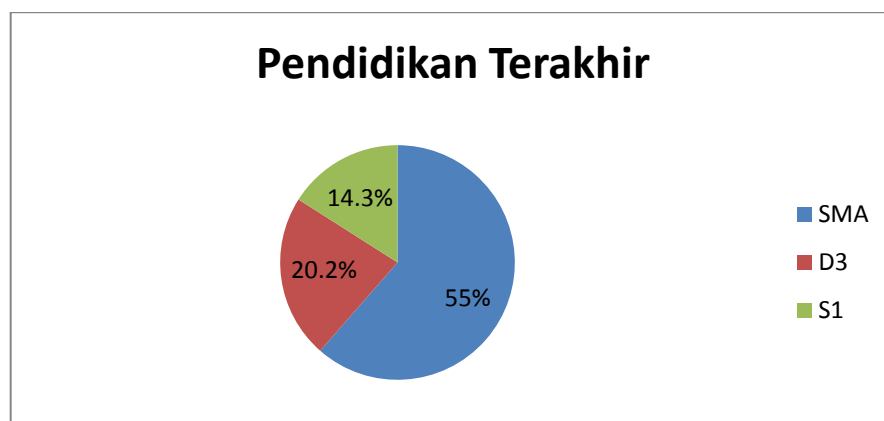
Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia antara 25-30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 16 orang (19%) dan usia di atas 30 tahun memiliki frekuensi sebanyak 68 orang (81%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia di atas 30 tahun.

a. Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Pendidikan Terakhir	
	Frequency (orang)	Percent (%)
SMA	55	65,5
D3	17	20,2
S1	12	14,3
Jumlah	84	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki frekuensi sebanyak 55 orang atau (65,5%), pendidikan Diploma Tiga (D3) memiliki frekuensi sebanyak 17 orang atau (20,2%), dan pendidikan Strata Satu (S1) memiliki frekuensi sebanyak 12 orang (14,3%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

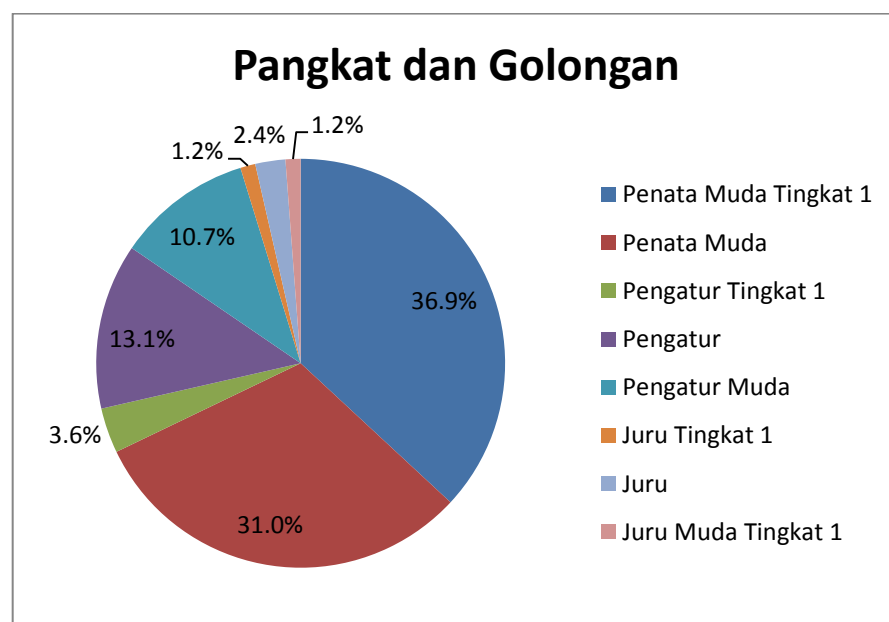
d. Pangkat dan Golongan

Untuk mengetahui jabatan responden, dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Keterangan	Pangkat dan Golongan	
	Frequency (orang)	Percent (%)
Penata Muda Tingkat 1	31	36,9
Penata Muda	26	31,0
Pengatur Tingkat 1	3	3,6
Pengatur	11	13,1
Pengatur Muda	9	10,7
Juru Tingkat 1	1	1,2
Juru	2	2,4
Juru Muda Tingkat 1	1	1,2
Jumlah	84	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, responden dengan pangkat dan golongan penata muda tingkat 1 memiliki frekuensi sebanyak 31 orang (36,9%), pangkat dan golongan penata muda memiliki frekuensi sebanyak 26 orang (31%), pangkat dan golongan pengatur tingkat 1 memiliki frekuensi sebanyak 3 orang (3,6%), pangkat dan golongan pengatur memiliki frekuensi sebanyak 11 orang (13,1%), pangkat dan golongan pengatur muda memiliki frekuensi sebanyak 9 orang (10,7%), pangkat dan golongan juru tingkat 1 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang (1,2%), pangkat dan golongan juru memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (2,4%) dan pangkat dan golongan juru muda tingkat 1 memiliki frekuensi sebanyak 1 orang (1,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan pangkat dan golongan penata muda tingkat 1.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

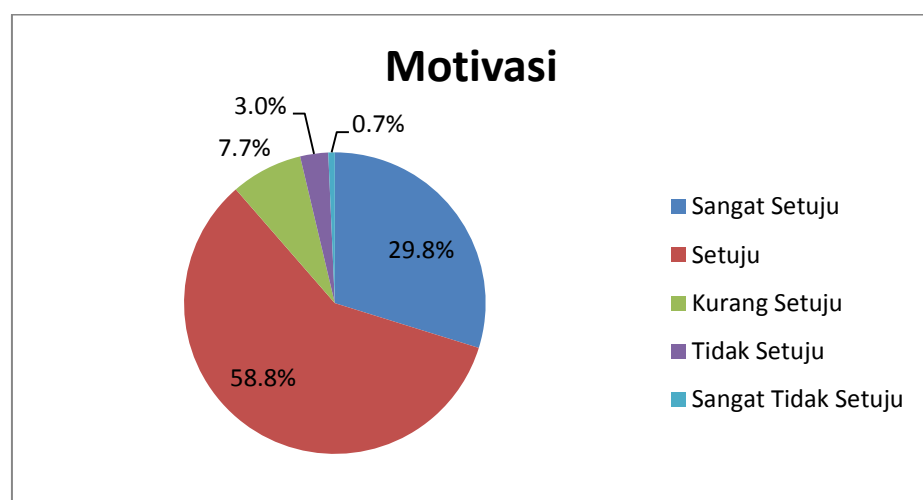
Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 84 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Daya dorong dalam diri sendiri untuk menyelesaikan tugas sangat diperlukan	34	40,	50	59,	0	0	0	0	0	0
			5		5						
2	Adanya penghargaan yang diberikan kepala dinas bagi pegawai yang berprestasi sehingga kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas menjadi lebih besar	29	34,	55	65,	0	0	0	0	0	0
			5		5						

3	Menciptakan rasa rela untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya sangat diperlukan	34	40,	50	59,	0	0	0	0	0	0
			5		5						
4	Diklat untuk semua pegawai perlu dilakukan untuk membentuk keahlian masing-masing pegawai	28	33,	56	66,	0	0	0	0	0	0
			3		7						
5	Pegawai yang dapat memperdaya pegawai lainnya untuk menyelesaikan tugas sangat diperlukan dalam suatu instansi	15	17,	39	46,	2	2	7	8,3	2	2,
			9		4	1	5				4
6	Rasa tanggungjawab atas tugas sangat perlu diciptakan dalam diri masing-masing pegawai	27	32,	57	67,	0	0	0	0	0	0
			1		9						
7	Pegawai dituntut untuk menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya	26	31	56	66,	1	1	1	1,2	0	0
					7		,				
							2				
8	Rasa ambisius untuk mendapatkan tujuan seperti ambisi untuk promosi jabatan sangat diperlukan	7	8,3	32	38,	3	3	1	14,	3	3,
					1	0	5	2	3		6
							,				
							7				



Sumber: Data diolah pada tahun 2017

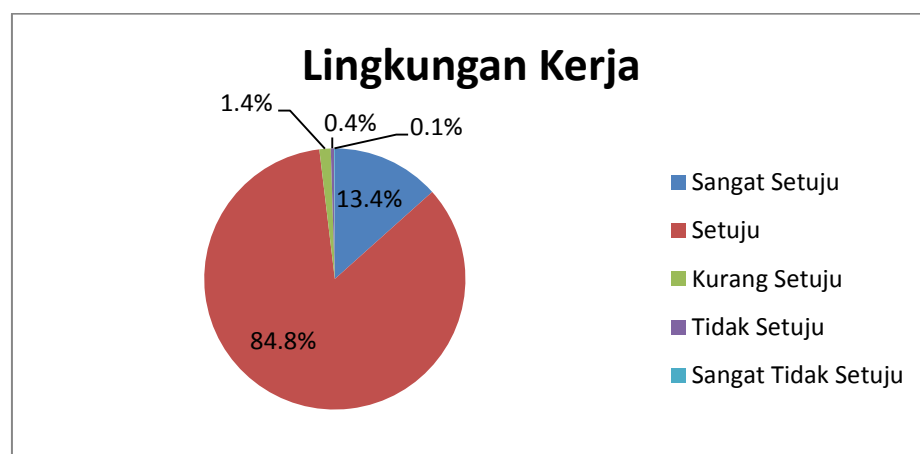
Berdasarkan tabel 4.5 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 84 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 1 yaitu “Daya dorong dalam diri sendiri untuk menyelesaikan tugas sangat diperlukan” dan pertanyaan no. 3 yaitu “Menciptakan rasa rela untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya sangat diperlukan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang atau 40,5% dari total responden dan jawaban setuju sebanyak 50 orang atau 49,5% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 8 yaitu “Rasa ambisius untuk mendapatkan tujuan seperti ambisi untuk promosi jabatan sangat diperlukan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 8,3% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 32 orang atau 38,1% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 30 orang atau 35,7% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang atau 14,3% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3,6% dari total responden.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Dibutuhkan lingkungan kerja yang cukup penerangannya dan tidak menyilaukan	13	15,5	71	84,5	0	0	0	0	0	0
2	Dibutuhkan ruang kerja yang ideal/tidak sempit agar temperatur udara menjadi normal	20	23,8	64	76,2	0	0	0	0	0	0

3	Dibutuhkan ruang kerja dengan temperatur normal agar tidak terjadi kelembaban	14	16,7	69	82,1	1	1,2	0	0	0	0
4	Adanya sirkulasi udara yang baik di ruang kerja sangat diperlukan	13	15,5	71	84,5	0	0	0	0	0	0
5	Ruang kerja yang kedap suara sangat dibutuhkan agar tidak terjadi kebisingan	5	6	70	83,3	6	7,1	3	3,6	0	0
6	Tidak ada getaran mekanisme di lingkungan kerja sangat diperlukan	9	10,7	75	89,3	0	0	0	0	0	0
7	Dibutuhkan lingkungan kerja yang wangi atau tidak tercemar polusi seperti bau-bauan yang tidak sedap	6	7,1	78	92,9	0	0	0	0	0	0
8	Tata warna ruang kerja yang menarik sangat diperlukan	6	7,1	78	92,9	0	0	0	0	0	0
9	Adanya dekorasi di ruang kerja sangat diperlukan	9	10,7	71	84,5	4	4,8				
10	Musik yang diperdengarkan sebaiknya musik yang dapat memicu untuk semangat dalam bekerja	3	3,6	75	89,3	4	4,8	1	1,2	1	1,2

11	Dibutuhkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) guna menjaga keamanan di lingkungan kerja	14	16,	70	83,	0	0	0	0	0	0
			7		3						
12	Suasana kekeluarga antar sesama pegawai sangat diperlukan	11	13,	73	86,	0	0	0	0	0	0
			1		9						
13	Sesama pegawai harus terjalin komunikasi yang baik	23	27,	61	72,	0	0	0	0	0	0
			4		6						



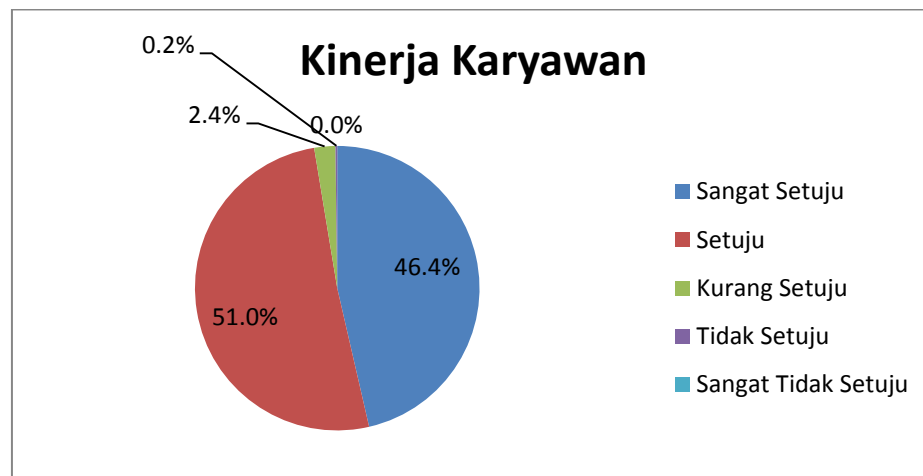
Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 84 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 13 yaitu “Sesama pegawai harus terjalin komunikasi yang baik” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang atau 27,4% dari total responden dan jawaban setuju sebanyak 61 orang atau 72,6% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 10 yaitu “Musik yang diperdengarkan sebaiknya musik yang dapat memicu untuk semangat dalam bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban

sangat setuju sebanyak 3 orang atau 3,6% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 75 orang atau 89,3% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau 4,8% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,2% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,2% dari total responden.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan sebanyak apapun pekerjaan yang menjadi tugas saya	27	32,	46	54,	10	11,	1	1,2	0	0
			1		8		9				
2	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan	33	39,	49	58,	2	2,4	0	0	0	0
			3		3						
3	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha menyelesaikannya secara berkualitas	44	52,	40	47,	0	0	0	0	0	0
			4		6						
4	Dalam menyelesaikan tugas saya selalu berusaha untuk menghasilkan yang terbaik	47	56	37	44	0	0	0	0	0	0
5	Saya mampu bekerjasama dengan baik	34	40,	50	59,	0	0	0	0	0	0
			5		5						
6	Dengan kerjasama, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai	49	38,	35	41,	0	0	0	0	0	0
			3		7						



Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 84 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 6 yaitu “Dengan kerjasama, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 49 orang atau 58,3% dari total responden dan jawaban setuju sebanyak 35 orang atau 41,7% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 1 yaitu “Saya mampu menyelesaikan sebanyak apapun pekerjaan yang menjadi tugas saya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang atau 32,1% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 54,8% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau 11,9% dari total responden dan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,2% dari total responden.

4.2 Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusannya adalah uji validitas koefisien korelasi antara pertanyaan dengan skor total nilai (*pearson correlation*) dibandingkan dengan *r* tabel *pearson product*

moment dengan alpha 5% (0,05), jika lebih besar nilai *pearson correlation* (r hitung) daripada r tabel maka dinyatakan valid.

Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,361 dengan $df = n-2 = 30-2=28$ dan nilai alpha 5% (0,05). Adapun nilai r hitung diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Berikut adalah hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,732	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,565	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,745	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,637	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,664	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,705	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,773	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,567	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai motivasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,531	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,600	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,677	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,552	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,744	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,609	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,504	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,463	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,552	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,573	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0,549	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 12	0,616	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 13	0,457	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r table	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,813	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,852	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,819	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,699	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,722	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,668	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai r hitung semua butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran sekali saja atau *one shot*. Dalam pengukuran jenis ini hanya dilakukan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 4.11
Interprestasi Nilai r

Koefesien r	Interprestasi
0,000 – 0,200	Sangat Rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Cukup Tinggi
0,801 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto (2010, p.154)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha (r)	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,830	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X_2)	0,804	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,839	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai tertinggi adalah kinerja pegawai sebesar 0,839 dan nilai terendah adalah lingkungan kerja sebesar 0,804.

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan uji normalitas menggunakan uji statistik *non-parametrik kolmogorov-smirnov test*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka model regresi dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai (Res_1)	0,148	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini sebesar 0,148 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah *Compare Mean One-Way ANOVA* dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,057	Linear
Lingkungan Kerja (X_2)	0,338	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear.

4.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berikut adalah hasil analisis data dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Data

	B	Std. Error
Konstanta (Kinerja Pegawai)	-17,281	4,434
Motivasi Kerja	0,280	0,055
Lingkungan Kerja	0,648	0,101

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -17,281 + 0,280 X_1 + 0,648 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar -17,281 menyatakan bahwa jika tidak ada skor lingkungan kerja dan motivasi kerja maka skor kinerja pegawai adalah sebesar -17,281.
2. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,280$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,280.
3. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,648$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,648.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji t

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
2. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Berikut adalah hasil uji statistik t dalam penelitian ini:

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Variabel	t_{Hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	5,087	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	6,432	0,000

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,087 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 >$ nilai t_{tabel} (1,990) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,432 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 >$ nilai t_{tabel} (1,990) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.
2. Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Berikut adalah hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikasi
93,614	0,000

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F_{hitung} (93,614) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > F_{tabel}$ (3,11) maka H_0 ditolak artinya motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Artinya dengan adanya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016, p.143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan, sedangkan menurut Rivai (2011, p.455) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat menyebabkan pegawai bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika, dkk (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kinerjanya.

4.6.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayati (2011, p.21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi juga kinerjanya.

4.6.3 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Artinya dengan adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016, p.143), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Pegawai yang termotivasi kerja akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dan akan berusaha sebaik mungkin serta mengerahkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2011, p.21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Hasil penelitian yang dilakukan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013), yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.