

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini antara lain usia, jenis kelamin, jabatan

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	20 – 32 Tahun	40 Orang	40,4
2	33 – 45 Tahun	38 Orang	38,4
3	46 – 58 Tahun	21 Orang	21,2
	<b>Jumlah</b>	<b>99 Orang</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung usia 20 – 32 menempati tingkat tertinggi, yang artinya pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung yang berusia 20 - 32 sebanyak 40 orang

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	57 Orang	57,6
2	Perempuan	42 Orang	42,4
	<b>Jumlah</b>	<b>99 Orang</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui laki laki menempati tingkat tertinggi, yang artinya pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 57 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1	Sekretariat	14Orang	14,1
2	Kepala Bidang	4Orang	4
3	Mutasi dan jabatan	18Orang	18,2
4	Pengembangan	22Orang	22,2
5	Pembinaan dan pemberhentian	2 Orang	21,2
6	Dokumentasi dan informasi kepegawaian	20 Orang	20,2
	<b>Jumlah</b>	<b>99 Orang</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jabatan diketahui pengembangan yang menempati tingkat tertinggi yang artinya pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung didominasi dengan jabatan pengembangan yaitu sebanyak 22 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 99 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)**

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	19	19.2	40	40.4	33	33.3	7	7.1	0.0	0.0
2	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai	18	18.2	43	43.4	30	30.4	8	8.1	0.0	0.0
3	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	17	17.2	41	41.4	35	35.4	6	6.1	0.0	0.0
4	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	18	18.2	43	3.4	53	53.4	3	3.0	0.0	0.0
5	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	23	23.2	45	45.5	26	26.3	5	5.1	0.0	0.0

6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	19	19.2	39	39.4	33	33.3	8	8.1	0.0	0.0
---	---	----	------	----	------	----	------	---	-----	-----	-----

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban responden variabel motivasi kerja(X1) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 5 yaitu “Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor” sebesar 23,2%. Sedangkan pernyataan paling banyak direspon tidak setuju (TS) adalah pernyataan nomor 2 dan 6 yaitu “Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai dan Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan” sebesar 8,1%

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap pegawai datang dan pulang tepat pada waktu yang telah di tetapkan	16	16.2	42	42.4	35	35.4	6	6.1	0.0	0.0
2	Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal	23	23.2	36	36.4	31	31.5	9	9.1	0.0	0.0
3	Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi	20	20.2	36	36.4	33	33.3	10	10.1	0.0	0.0
4	Setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif	19	19.2	42	42.4	30	30.3	8	8.1	0.0	0.0
5	Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan	21	21.2	38	38.4	34	34.4	6	6.1	0.0	0.0
6	Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor	26	26.3	47	47.5	25	25.3	1	1.0	0.0	0.0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban responden variabel disiplin kerja(X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 6 yaitu “Pegawai yang bekerja harus menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor” sebesar 26,3%. Sedangkan pernyataan paling banyak direspon tidak setuju (TS) adalah pernyataan nomor 3 yaitu “Jam kerja pegawai dilakukan seoptimal mungkin oleh pegawai dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi” sebesar 10,0%

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	26	26.3	44	44.4	25	25.3	3	3.3	1	1.0
2	Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus	34	34.3	32	32.3	24	24.2	9	9.1	0.0	0.0
3	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja	23	23.2	25	25.3	30	30.3	19	19.3	2	2.0
4	Komunikasi merupakan yang utama dalam membina hubungan yang baik antar pegawai	23	23.2	37	37.	29	29.3	10	10.1	0.0	0.0
5	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja	33	33.3	37	37.4	24	24.2	4	4.0	1	1.0
6	Kondisi lingkungan kerja kantor memiliki keamanan dalam penjagaan	22	22.2	42	42.4	29	29.3	4	4.0	2	2.0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban responden variabel lingkungan kerja(X3) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu “Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus” sebesar 34,3%. Sedangkan pernyataan paling banyak direspon tidak setuju (TS)

adalah pernyataan nomor 3 yaitu “Hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja” sebesar 19,3%

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	JAWABAN									
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	31	31.3	47	47.5	18	18.2	2	2.0	1	1.0
2	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai	36	36.4	37	37.4	18	18.2	8	8.1	0.0	0.0
3	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama	26	26.3	29	29.3	28	28.3	14	14.1	2	2.0
4	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	24	24.2	36	36.4	33	33.3	6	6.1	0.0	0.0
5	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	28	28.3	40	40.3	28	28.3	2	2.0	1	1.0
6	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	19	19.2	36	36.4	37	37.4	5	5.1	2	2.0

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban responden variabel kinerja(Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak direspon jawaban sangat setuju (SS) adalah pada pernyataan nomor 2 yaitu “Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai” sebesar 36,4%. Sedangkan pernyataan paling banyak direspon tidak setuju (TS) adalah pernyataan nomor 3 yaitu “Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggung jawab bersama” sebesar 14.1%

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji:

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0001	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 6	0,003	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji semua pernyataan variabel motivasi kerja(X1) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X2)**

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0,003	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 6	0,012	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji semua pernyataan variabel disiplin kerja(X2) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,006	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 5	0,003	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji semua pernyataan variabel lingkungan kerja(X3) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Butir 6	0,022	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji semua pernyataan variabel kinerja(Y) maka nilai signifikan dari semua butir pernyataan adalah valid. Dapat diartikan bahwa dari semua butir pernyataan valid dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka, pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Dan menggunakan rumus alpha cronbach dengan bantuan program SPSS 20.0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000-1.0000	Sangat Tinggi
0.6000-0.7999	Tinggi
0.4000-0.5999	Sedang/Cukup
0.2000-0.3999	Rendah
0.0000-0.1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono, 2009 : 87*

Berdasarkan tabel 4.12 ketentuan reliabilitas di atas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>AlphaCronbach's</i>	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.702	ReliabilitasTinggi
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.730	ReliabilitasTinggi
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0.641	Reliabilitas Tinggi
Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0.702	ReliabilitasTinggi

*Sumber : Hasil olahan Statistik SPSS 20.0*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas hasil uji reliabilitas yang selanjutnya dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien  $r$ , maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 0.702, variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 0.730, variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 0.641 dan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai alpha sebesar 0.702.



### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar (Lupioadi, 2015). Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20. Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

1. Rumusan Hipotesis

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas**

No.	Variabel	F	Sig	Kondisi	Simpulan
1	Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,221	0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	0,514	0,05	Sig > Alpha	Linier
3	Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,407	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan kinerja (Y) sebesar 0,221 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) sebesar 0,514 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima, dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) sebesar 0,407 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

#### 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	VIF	Kondisi	Simpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,598	VIF<10	1,673	0,598>1,673	Tidak ada gejala Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,384	VIF<10	2,606	0,384>2,606	Tidak ada gejala Multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,573	VIF<10	1,745	0,573>1,745	Tidak ada gejala Multikolinieritas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2017*

Bedasarkan tabel 4.12 diatas, hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen motivasi kerja(X1) yang memiliki nilai tolerance 0,598> 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variable, hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen disiplin kerja(X2) yang memiliki nilai tolerance 0,384> 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variable, dan hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen lingkungan kerja(X3) yang memiliki nilai tolerance 0,573 > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variable.

Hasil perhitungan nilai *variance inflation faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent motivasi kerja(X1) yang memiliki VIF 1,673 < 10, hasil perhitungan nilai *variance inflation faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent disiplin kerja(X2) yang memiliki VIF 2,606 < 10, dan hasil perhitungan nilai *variance inflation faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independent lingkungan kerja(X3) yang memiliki VIF 1,745 < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen diperlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil uji regresi berganda dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Linier Berganda. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

No	Model	B	Std.Error	Beta	Sig
1	Konstanta	17,669	5,078		0,002
2	Motivasi Kerja	0,096	0,242	0,099	0,694
3	Disiplin Kerja	-0,091	0,272	-0,104	0,74
4	Lingkungan Kerja	0,2	0,234	0,217	0,401

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = 17,669$  koefisien  $b_1=0,096$ ,  $b_2= -0,091$ ,  $b_3 = 0,2$  sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

$$Y = 17,669 + 0,096 + -0,091 + 0,2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = *Error* trem / unsur kesalahan
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Disiplin kerja
- X3 = Lingkungan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta a sebesar 17,669 menyatakan bahwa kinerja pada pegawai BKD Provinsi Lampung adalah sebesar 17,669 apabila motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,096$  menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai kantor BKD Provinsi Lampung sebesar 0,096 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = -0,096$  menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai kantor BKD Provinsi Lampung sebesar -0,096 satuan.
- d. Koefisien regresi untuk  $X_3 = 0,2$  menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai kantor BKD Provinsi Lampung sebesar 0,2 satuan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
Motivasi kerja(X1), Disiplin kerja(X2), Lingkungan kerja(X3) dan Kinerja(Y)	0,192	0,037

*Sumber : Data diolah tahun 2017*

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (R) sebesar 0,192 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,037 artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,037 atau 3,7%. Sedangkan sisanya sebesar 96,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

## 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.6.1 Hasil Uji T

Uji T (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independent.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji T**

Variabel	Nilai t	Kondisi	Signifikansi	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,398	$0,398 > 0,0694$	0,694	$0,398 > 0,0694$	H <sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima
Disiplin Kerja (X2)	-0,335	$-0,335 > 0,740$	0,740	$-0,335 > 0,740$	H <sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima
Lingkungan kerja (X3)	0,854	$0,854 > 0,401$	0,401	$0,854 > 0,401$	H <sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

#### 1. Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor BKD Provinsi Lampung

H<sub>0</sub> : Motivasi kerja(X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

H<sub>a</sub> : Motivasi kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

#### 2. Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor BKD Provinsi Lampung

H<sub>0</sub> : Disiplin Kerja(X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

H<sub>a</sub> : Disiplin Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

#### 3. Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor BKD Provinsi Lampung

H<sub>0</sub> : Lingkungan Kerja(X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

$H_a$  : Lingkungan Kerja(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

#### 4.6.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

$H_0$  : Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

$H_a$ : Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BKD Provinsi Lampung.

Dengan kriteria :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Signifikansi	Kondisi	Simpulan
Motivasi kerja(X1), Disiplin kerja(X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja(Y)	0,330	2,71	0,803	0,33>0,803	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.15 terlihat bahwa nilai Sig < 0.05 yaitu 0.803 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Lampung.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya motivasi yang dilakukan oleh kantor dikarenakan hal tersebut penting untuk menjadikan pegawai bekerja secara lebih optimal. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut Alexandra (2009). Motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat yang tinggi pada semua pekerja. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai motivasi kerja pegawainya. Didalam sebuah pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja biasanya akan timbul dari individu itu sendiri yang merasa termotivasi dan semangat untuk bekerja dan secara langsung akan berdampak pada kinerja dari pegawai itu sendiri. Kantor BKD Provinsi Lampung harus mencoba untuk terus memotivasi pegawainya dengan memberikan suatu dorongan yang akan menciptakan suasana semangat yang tinggi pada semua pekerja. Penelitian ini cocok dengan penelitian terdahulu, yaitu pada penelitian AA Gde Oka, dkk (2015) bahwa didalam sebuah pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Oleh karna itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan.

### **4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya disiplin pada pegawai karena masih banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya, izin tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, bolos kerja, Dan pimpinan datang dan pergi sesuka hati ke kantor tanpa melihat bagaimana kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Hasibuan, 2014, p.193). Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh ketertiban dan efisiensi tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh kantor. Penelitian ini cocok dengan penelitian terdahulu, yaitu

pada penelitian Evawati Khumaedi dkk (2016) bahwa disiplin kerja pegawai merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai.

#### **4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menyatakan perlu adanya lingkungan kerja yang memadai hal ini tidak lepas dari rasa nyaman pegawai dalam bekerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan teori menurut sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Penelitian ini cocok dengan penelitian terdahulu, yaitu pada penelitian Diana Khairani (2013) bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.