

## **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 dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, tingkat pendidikan dan lama berkerja

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan terhadap Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung yang berjumlah 35 Pegawai. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

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

<b>No.</b>	<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	20 – 25	15	42,9
2.	26 – 30	7	20,0
3.	31– 35	7	20,0
4.	36 – 40	6	17,1
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20 – 25 tahun menempati tingkat tertinggi artinya Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9%.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>No.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	SMA	10	28,6
2.	Diploma	10	28,6
3.	Sarjana	15	42,9
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2. menjelaskan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai yang pendidikannya Sarjana sebanyak 15 orang.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

<b>No.</b>	<b>Lama Berkerja</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	< 1 Tahun	11	31,4
2.	1-5 Tahun	16	45,7
3.	5-10 Tahun	8	22,9
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100,0</b>

Sumber : data diolah tahun 2020

Tabel 4.3. menjelaskan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung yang paling banyak adalah responden dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun dengan sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7%.

#### 4.1.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAJI	35	13	24	19.09	3.193
INSENTIF	35	14	23	19.46	2.582
KEPUASAN	35	10	17	13.29	1.919
LINGKUNGAN	35	7	19	13.09	2.406
KINERJA	35	21	40	32.00	4.845
Valid N (listwise)	35				

Tabel 4.4 mengenai hasil analisis uji statistic deskriptif menunjukkan nilai terendah, nilai tertinggi, mean, dan standar deviasi dan masing-masing variable. Berdasarkan table 4.4 diatas dapat diketahui sebagai berikut :

1. Dalam variable Gaji menunjukkan skor terendah dalam variable Gaji sebesar 13 atau kurang setuju dan skor tertinggi yaitu 24 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 19,09 atau setuju dan standar deviasi 3,193. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Gaji tinggi.
2. Dalam variable Insentif menunjukkan skor terendah dalam variable Gaji sebesar 14 atau setuju dan skor tertinggi yaitu 24 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 19,46 atau setuju dan standar deviasi 2,582. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Insentif tinggi.
3. Dalam variable Kepuasan menunjukkan skor terendah dalam variable Kepuasan sebesar 10 atau setuju dan skor tertinggi yaitu 17 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 13,29 atau setuju dan standar deviasi 1,919. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Kepuasan tinggi

4. Dalam variable Lingkungan Pekerjaan menunjukkan skor terendah dalam variable Lingkungan Pekerjaan 7 atau kurang setuju dan skor tertinggi yaitu 19 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 13,09 atau setuju dan standar deviasi 2,406. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Lingkungan Pekerjaan tinggi.
5. Dalam variable Kinerja menunjukkan skor terendah dalam variable Kinerja sebesar 21 atau kurang setuju dan skor tertinggi yaitu 40 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 32,00 atau setuju dan standar deviasi 4,845. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor Kinerja tinggi.

Berdasarkan uji statistic deskriptif diatas dapat diambil kesimpulan rata-rata jawaban responden untuk variable Gaji, Insentif, Kepuasan, Lingkungan Pekerjaan, dan Kinerja adalah setuju.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

1. Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid
2. Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X1.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X2.5	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid
X3.1	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
X3.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X3.3	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
X3.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X3.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X4.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X4.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X4.3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
X4.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
X4.5	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Y1.10	0,021	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indicator penelitian X1.1 sampai Y.5 dinyatakan valid, dikarenakan mempunyai nilai signifikannya dibawah 0,05 sehingga seluruh indicator penelitian bisa digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indkes korelasi :

**Tabel 4.6**  
**Interprestasi Nilai r**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2012)

Tabel 4.10, menjelaskan bahwa ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Gaji (X1)	0,778	Tinggi
Insentif (X2)	0,689	Tinggi
Kepuasan (X3)	0,614	Tinggi
LingkunganPekerjaan (X4)	0,641	Tinggi
Kinerja (Y)	0,806	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7.menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Kinerja (Y) sebesar 0,806 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kepuasan (X3) sebesar 0,614.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumus hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linear.

Ha : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaji (X1)	0,049	0,05	Sig > Alpha	Linear
Insentif (X2)	0,619	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kepuasan (X3)	0,737	0,05	Sig > Alpha	Linear
Lingkungan Pekerjaan (X4)	0,799	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linearitas pada tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaji (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,049 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,619 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima untuk variable Kepuasan (X3) dan Kinerja (Y) sebesar 0,737 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima sedangkan untuk variable Lingkungan Pekerjaan (X4) dan Kinerja (Y) sebesar 0,799 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel, keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linear.

### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

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*). Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  disebut *Collinierity Tolerance*. Artinya jika nilai *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan pengelolaan yang dibantu oleh SPSS 20 (*Statistical Program and Service Solution*).

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Tolerance</b>	<b>Kondisi</b>	<b>VIF</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Gaji(X1)	0,635	Tolerance <0,1	1,575	VIF >10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Insentif(X2)	0,519	Tolerance <0,1	1,926	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepuasan (X3)	0,306	Tolerance <0,1	3,266	VIF >10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Pekerjaan (X4)	0,351	Tolerance <0,1	2,850	VIF > 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021



Tabel 4.13 Menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Gaji (X1) sebesar  $1,575 > 10$  atau nilai tolerance sebesar  $0,635 < 0,1$ . Dan Insentif (X2) sebesar  $1,926 > 10$  atau nilai tolerance sebesar  $0,519 < 0,1$ . Dan variabel Kepuasan (X3) sebesar  $3,266 > 10$  atau nilai tolerance sebesar  $0,306 < 0,1$  dan untuk variable Lingkungan Pekerjaan (X4) sebesar  $2,850 > 10$  atau nilai tolerance sebesar  $0,351 < 0,1$ . Maka data yang diperoleh dari keempat variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaji (X1), Insentif (X2), Kepuasan (X3), Lingkungan Pekerjaan (X4) dan Kinerja Pegawai (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.799	2.171

Berdasarkan table 4.17 diatas menunjukkan bahwa adjusted R square sebesar 0,799 sehingga dapat disimpulkan variable independen Gaji, Insentif, Kepuasan dan Lingkungan Pekerjaan. Dapat menjelaskan variable dependen Kinerja sebesar 82,3% sedangkan sisanya 17,7% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi**

	<b>B</b>	<b>Standar Error</b>
Constanta	-4,355	3,255
Gaji (X1)	0,267	0,146
Insentif (X2)	1,258	0,200
Kepuasan (X3)	-047	0,351
Lingkungan Pekerjaan (X4)	0,565	0,261

Sumber : Data diolah tahun 2021

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = a + b_1X1 + b_2X2$ $Y = -3.433 + 0.533 X1 - 0.340 X2$
--

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem / unsur kesalahan

X1 = Gaji

X2 = Insentif

X3 =Kepuasan

X4 =Lingkungan Pekerjaan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar -4,355menyatakan bahwa bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung adalah sebesar -4,355 apabila Gaji, Insentif, Kepuasan dan Lingkungan Pekerjaan = 0.

- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,267$  menyatakan bahwa setiap penambahan Gaji sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja bagian Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 0,267
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 1,258$  menyatakan bahwa setiap penambahan Insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 1,258
- d. Koefisien regresi untuk  $X_3 = -0,47$  menyatakan bahwa setiap penambahan Kepuasan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar -0,47
- e. Koefisien regresi untuk  $X_4 = 0,565$  menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Pekerjaan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung sebesar 0,565

## **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Bila nilai  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak
2. Bila nilai  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka  $H_a$  diterima

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Koefisien Regresi Gaji (X1) Dan Insentif (X2) Dan Kepuasan (X3) Lingkungan Pekerjaan (X4) Terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	$t_{hitung}$	Sig	Unstandardized Coefficient	Standar coefficients	keterangan
Gaji (X1)	1.828	0,078	267	176	Tidak terdukung
Insentif (X2)	6,287	0,000	1,258	671	terdukung
Kepuasan(X3)	-134	0,897	-047	-019	Tidak terdukung
Lingkungan Pekerjaan(X4)	2.163	0,039	565	281	Terdukung

Sumber : Data diolah tahun 2021

**1. Gaji (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Ha : Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Gaji (X1) bahwa nilai sig (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak. Maka Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

**2. Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Insentif Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Perhubungan Terminal Kemiling Kota Bandar Lampung

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Insentif (X2) bahwa nilai sig (0,001) > 0,05 maka Ho ditolak. Maka Insentif berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

## **2 Kepuasan (X3) terhadap Kinerja (Y)**

Ho : Kepuasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Ha : Kepuasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Kepuasan (X3) bahwa nilai sig (0,001) > 0,05 maka Ho ditolak. Maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

## **3 Lingkungan Pekerjaan (X4) terhadap Kinerja (Y)**

Ho Lingkungan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Ha : Lingkungan Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa terlihat pada variabel Lingkungan Pekerjaan (X4) bahwa nilai sig (0,001) > 0,05 maka Ho ditolak. Lingkungan Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

### **4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Gaji (X1) Insentif (X2) Kepuasan (X3) Lingkungan Pekerjaan (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Ho : Gaji,Insentif,Kepuasan dan Lingkungan Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Ha : Gaji, Insentif, Kepuasan dan Lingkungan Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja bagian Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Sig</b>
34.830	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Gaji, Insentif dan Lingkungan Pekerjaan secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung

#### **4.6 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengolah lebih lanjut analisis data yang telah dilakukan sebelumnya, dari analisis data tersebut diperoleh beberapa kesimpulan yang akan dibahas pada pembahasan ini supaya rumusan masalah terpecahkan serta mencapai tujuan penelitian.

##### **4.6.1 Pengaruh Gaji (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaji (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Non PNS Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan Menurut Warren dkk (2016: 546) Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

yang dimilikinya. Menurut Warren dkk (2016: 546) istilah gaji biasanya mengacu pada pembayaran untuk tenaga kerja bagian manajerial, administrasi, atau jasa kantoran sejenis. Terkait dengan adanya pendapat pegawai tentang Gaji yang di berikan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dirasa sudah baik akan tetapi ada beberapa keluhan dari pegawai tentang ada nya kekurangan pada gaji yang telat dibayar.

Hal ini sejalan dengan pendapat Soemarso S.R (2016:307) bahwa gaji adalah Imbalan kepada pegawai yan diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahunan.

#### **4.6.2 Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Kesehatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut Yoyo,dkk (2018) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan. Rivai dan Sagala (2010). Terkait dengan adanya pendapat dari pegawai Dinas Kesehatan tentang Insentif masih terbilang kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai Non PNS yang berkerja melebihi waktu jam kerja atau lembur tidak diberikan uang tambahan ataupun inentif

#### **4.6.3 Pengaruh Kepuasan (X3) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan (X4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai

Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepuasan(X) dengan Kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Terkait dengan adanya pendapat pegawai tentang Kepuasan yang di berikan Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung dirasa sudah baik akan tetapi ada beberapa keluhan dari pegawai tentang ada nya kekurangan salah satunya sering membedakan pegawai yang sudah lama berkerja dengan baru berkerja.

#### **4.6.4 Pengaruh Lingkungan Pekerjaan (X4) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulianthini (2016) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu sebaiknya Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung lebih memperhatikan lingkungan kerja sehingga pegawai merasa nyaman berada di tempat kerja dan harus memperhatikan lingkungan pekerjaannya supaya kinerja pegawai optimal.