

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses pengujian hipotesis. Deskripsi data tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan oleh penulis terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sebanyak 30 orang. Berikut adalah data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	66,7
2	Perempuan	10	33,3
Total		30	100

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2020*

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	0	0
2	31 – 40	10	33,3
3	41– 50	12	40
4	>50	8	26,7
Total		30	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 41-50 sebanyak 12 orang. Sedangkan jumlah responden dengan usia lebih dari 50 sebanyak 8 orang pegawai merupakan jumlah pegawai yang paling sedikit.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	23,3
2	D3	1	3,33
3	S1	17	56,7
4	S2	5	16,7
Total		30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 17 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan SMA sejumlah 7 orang,

S2 sejumlah 5 orang dan yang terakhir D3 dengan jumlah 1 orang. Ini berarti pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	2	13,3
	4 – 6 tahun	5	16,7
	7 – 9 tahun	12	40
2	>10 tahun	11	36,7
Total		30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 7 - 9 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 12 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja >10 tahun. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun.

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No	Status	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	30	100
2	Belum Menikah	0	0
Total		30	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status pernikahan menunjukkan seluruh responden penelitian memiliki status menikah. Dengan kata lain, seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan memiliki status menikah.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner yang disebar kepada responden yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 30 orang adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Bangunan tempat kerja</b>											
1	Bangunan kantor tempat saya bekerja terlihat tidak menarik.	22	73,3%	4	13,3%	4	13,3%	-	-	-	-
2	Saya merasa tidak nyaman berada di dalam bangunan kantor tempat saya bekerja.	18	60%	10	33,3%	2	6,7%	-	-	-	-
<b>Peralatan kerja yang memadai</b>											
3	Peralatan kerja seperti Komputer dan Laptop yang disediakan di kantor tempat saya bekerja tidak sesuai dengan standar kebutuhan pekerjaan yang ada di Instansi saya.	20	66,7%	10	33,3%	-	-	-	-	-	-
4	Keterbatasan Peralatan Kerja seperti Komputer dan Laptop yang disediakan di kantor tempat saya bekerja membuat pegawai terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	46,7%	12	40%	4	13,3%	-	-	-	-

<b>Fasilitas</b>											
5	Tempat ibadah yang disediakan oleh instansi tempat saya bekerja terlihat kumuh.	20	66,7%	7	23,3%	3	10%	-	-	-	-
6	Ruang tempat pegawai bekerja terasa panas karena tidak adanya AC untuk pendingin ruangan	17	56,7%	11	36,7%	2	6,7%	-	-	-	-
<b>Tersedianya sarana angkutan</b>											
7	Kendaraan dinas hanya diperuntukan kepada kepala instansi.	17	56,7%	9	30%	4	13,3%	-	-	-	-
8	Instansi tidak menyediakan sarana angkutan untuk pegawainya ketika bekerja diluar kantor.	11	36,7%	14	46,7%	5	16,7%	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai lingkungan kerja fisik diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “*Bangunan kantor tempat saya bekerja terlihat tidak menarik*” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) terbanyak dengan nilai 22 atau 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai merasa tidak nyaman bekerja di dalam bangunan kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan karena kondisi fisik bangunannya yang sudah tua dan usang. Sedangkan pertanyaan no. 8 tentang, “*Instansi tidak menyediakan sarana angkutan untuk pegawainya ketika bekerja diluar kantor.*” memperoleh nilai Sangat Setuju (SS) paling rendah yaitu sebanyak 11 atau 36,7%, yang artinya bahwa kebanyakan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan tidak merasa puas dengan ketidaktersediaan sarana angkutan bagi pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan ketika mereka menjalankan tugas/ pekerjaan diluar kantor, sehingga hal ini sering menimbulkan keterlambatan bagi pegawai untuk tiba di lokasi tugas atau kembali ke kantor serta menambah banyaknya pengeluaran yang harus dikeluarkan karena harus menyewa kendaraan umum.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Kondisi Pekerjaan</b>											
1	Saya memahami segala bentuk tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	15	50%	6	20%	9	30%	-	-	-	-
2	Saya menyelesaikan pekerjaan menurut <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) yang ditentukan.	10	33,3%	13	43,3%	7	23,3%	-	-	-	-
<b>Penggunaan waktu kerja</b>											
3	Pekerjaan yang saya lakukan harus diselesaikan secepat mungkin.	14	50%	11	36,7%	5	16,7%	-	-	-	-
4	Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	12	40%	9	30%	9	30%	-	-	-	-
<b>Target yang Harus Dicapai</b>											
5	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.	14	46,7%	8	26,7%	8	26,7%	-	-	-	-
6	Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan saya.	6	20%	11	36,7%	13	43,3%	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa dari 8 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai beban kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “*Saya memahami segala bentuk tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada saya.*” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) terbanyak dengan nilai 15 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan telah memahami segala bentuk tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Untuk pertanyaan no. 6 “*Beban kerja saya sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan saya.*” memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) paling rendah dengan nilai 6 atau 20%, yang berarti bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan tidak

merasa bahwa beban kerja mereka sehari-hari sesuai dengan standar pekerjaan mereka.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Pemberian Insentif**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Insentif Material</b>											
1	Atasan tidak memberi bonus kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan.	24	80%	3	10%	3	10%	-	-	-	-
2	Tidak ada Pemberian Jaminan Sosial oleh Instansi seperti biaya tugas belajar untuk melanjutkan studi bagi pegawai yang berpres-tasi.	15	50%	12	40%	3	10%	-	-	-	-
3	Saya menerima tunjangan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	17	56,7%	12	40%	1	3,33%	-	-	-	-
<b>Insentif Non-Material</b>											
4	Atasan tidak memberi piagam penghargaan atas capaian pekerjaan saya.	12	40%	14	46,7%	2	2,67%	-	-	-	-
5	Atasan jarang memberi ucapan terima kasih kepadasaya setelahsaya menyelesaikan pekerjaan.	22	73,3%	6	20%	2	2,67%	-	-	-	-
6	Atasan jarang memberi pujian kepadasaya atas prestasi kerja yang mereka saya capai.	20	66,7%	3	10%	7	23,3%	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai pemberian insentif diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 1 “Atasan tidak memberi bonus kepada pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan.”memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) terbanyak dengan nilai 24 atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD)

Kabupaten Lampung Selatan merasa tidak puas kepada atasan mereka yang tidak bersifat apresiatif untuk memberikan insentif atau bonus kepada mereka atas capaian yang mereka telah hasilkan dalam pekerjaan mereka. Sedangkan pertanyaan no. 4 tentang, “*Atasan tidak memberi piagam penghargaan atas capaian pekerjaan saya*” memperoleh nilai paling tinggi yaitu dengan memperoleh jawaban Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan tidak merasa puas atas sikap atasan mereka yang kurang apresiatif terhadap hasil kerja dan prestasi kerja mereka. Dalam hal ini, sebagian besar pegawai mengharapkan sikap apresiatif dari atasan meskipun dalam bentuk non-material seperti pemberian piagam penghargaan atas capaian yang mereka lakukan.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Loyalitas Kesetiaan pegawai</b>											
1	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi.	14	46,7%	7	23,3%	8	26,7%	1	1,33%	-	-
2	Saya bekerja keras demi kemajuan instansi.	9	30%	6	20%	14	46,7%	1	1,33%	-	-
3	Saya akan selalu menjaga nama baik instansi.	22	73,3%	1	1,33%	5	16,7%	2	2,67%	-	-
<b>Tanggung Jawab</b>											
4	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepada saya.	23	76,7%	2	2,67%	4	13,3%	1	1,33%	-	-
5	Saya mencintai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan instansi kepada saya.	16	53,3%	2	2,67%	9	30%	3	10%	-	-
6	Saya menekuni pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.	16	53,3%	9	30%	4	13,3%	1	1,33%	-	-

7	Saya bersedia menanggung resiko atas pekerjaan yang saya lakukan.	8	26,7%	8	26,7%	11	36,7%	3	10%	-	-
<b>Ketrampilan Kemampuan pegawai</b>											
8	Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	16	53,3%	3	10%	11	36,7%	-	-	-	-
9	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari.	18	60%	7	23,3%	5	16,7%	-	-	-	-
10	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas.	19	63,3%	4	13,3%	7	23,3%	-	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 30 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 4 “*Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepada saya.*” memperoleh jawaban terbanyak dengan nilai 23 atau 76,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan berusaha merasa bertanggungjawab atas segala tugas/ pekerjaan yang diembankan oleh instansi. Sedangkan pertanyaan no. 7 tentang, “*Saya bersedia menanggung resiko atas pekerjaan yang saya lakukan.*” memperoleh nilai paling rendah yaitu sebanyak 8 atau 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan masih merasa khawatir dengan dampak atau resiko yang mereka akan terima dalam melakukan pekerjaan. dan juga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan merasa enggan untuk menanggung resiko pekerjaan diembankan kepada mereka.

## 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. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) dengan nilai alpha (0,05). Kriteria pengujian untuk uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid. Bila nilai probabilitas (*sig*) > 0,05, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,030	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,024	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.10 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Lingkungan kerja fisik dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja**

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,013	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Beban kerja dengan 6 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variable Pemberian insentif dengan 6 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pemberian insentif dinyatakan valid.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,020	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.13 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja pegawai dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ( $<0,05$ ), sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* yang dikonsultasikan dengan nilai *r alpha* indeks korelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Interprestasi Nilai *r Alpha* Indeks Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.14 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja fisik, Beban Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Pegawai**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Lingkungan kerja fisik	0,618	Tinggi	Reliabel
Beban Kerja	0,723	Tinggi	Reliabel
Pemberian Insentif	0,667	Tinggi	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,740	Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar 0,618 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,723 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Pemberian Insentif (X3) sebesar 0,667 yang berarti variabel ini reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,740 yang berarti variabel ini

reliabel dan memiliki tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799. Maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas keempat variabel yang diujikan 4 (empat) variabel, yaitu lingkungan kerja fisik, beban kerja, pemberian insentif dan kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan tinggidan dapat diartikan pula bahwa keempat variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian inidilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho :Data terdistribusi normal.

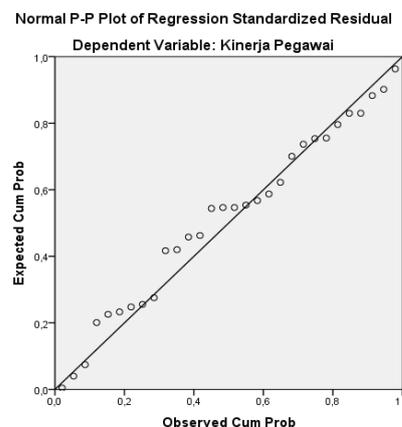
Ha :Data terdistribusi tidak normal.

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

Hasil uji normalitasdilakukan dengan menggunakan (1) uji *Normality ProbabilityPlot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*.

**Gambar 4.1**  
**Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji Normality Probability Plot**



Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar bergerak mengikuti garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini selaras dengan pendapat Ghozali (2011) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

**Tabel 4.16**  
**Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov***

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameter <sup>a,b</sup>	Mean	OE-7
	Std. Deviation	4,11676248
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,057
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,619
Asyp.Sig. (2-tailed)		,839

- a. Test distribution is normal.  
b. Calculated from data.

Tabel 4.16 diatas menjelaskan bahwa nilai sigfnikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,839 yang berarti bahwa nilai signifikansi tersebut  $> 0,05$ . Hal mana dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau seluruh data residual berdistribusi normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

$H_0$  :model regresi berbentuk linier.

$H_a$  :model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

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

Hasil uji linieritas menggunakan SPSS versi 2.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja fisik dan Kinerja Pegawai**

			Sum of squares	df	Men square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*Lingkungan kerja fisik	Between groups	Combined	310,158	8	38,770	1,852	,123
		linearity	72,708	1	72,708	3,472	,076
		Deviation from linearity	237,450	7	33,921	1,620	<b>,184</b>
	Within groups		439,708	21	20,938		
	Total		749,867	29			

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variable Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kinerja Pegawai kerja (Y) sebesar 0,184 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja Pegawai.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Beban kerja dan Kinerja pegawai**

			Sum of squares	df	Men square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*Beban kerja	Between groups	Combined	194,919	8	24,365	,922	,518
		linearity	36,278	1	36,278	1,373	,254
		Deviation from linearity	158,642	7	22,663	,859	<b>,554</b>
	Within groups		554,948	21	26,426		
	Total		749,867	29			

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Beban kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,554 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Beban kerja dan variabel Kinerja Pegawai.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas  
Pemberian Insentif dan Kinerja pegawai**

			Sum of squares	df	Men square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*Pemberian insentif	Between groups	Combined	249,008	8	31,125	1,305	,294
		linearity	84,484	1	84,484	3,542	,074
		Deviation from linearity	164,525	7	23,504	,985	<b>,468</b>
	Within groups		500,859	21	23,850		
	Total		749,857	29			

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.19 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variable Pemberian insentif (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,468 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Pemberian insentif dan variabel Kinerja Pegawai.

#### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja fisik (X1), Beban kerja (X2), Pemberian insentif (X3) dan Kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients</b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22,188	178,438		-1,272	,214
	Lingkungan kerja fisik	,814	,303	,445	2,684	,012
	Beban Kerja	,554	,266	,343	2,083	047
	Pemberian insentif	,789	,325	,389	2,431	,022

a. Dependent variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta  $a = -22,188$  koefisien  $b_1=0,814$ , dan  $b_2=0,554$ , dan  $b_3 = 0,789$ , sehingga persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = -22,188 + 0,814X_1 + 0,554X_2 - 0,789X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = *Error* trem/ unsur kesalahan

X1 = Lingkungan kerja fisik

X2 = Beban Kerja

X3 = Pemberian Insentif

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta  $a$  sebesar  $-22,188$  menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sebesar  $-22,188$  apabila Lingkungan kerja fisik, Beban kerja dan Pemberian insentif = 0.
- b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = 0,814$  menunjukkan bahwa setiap penambahan Lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sebesar  $0,814$  satuan.
- c. Koefisien regresi untuk  $X_2 = 0,554$  menyatakan bahwa setiap penambahan beban Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sebesar  $0,554$  satuan.
- d. Koefisien regresi untuk  $X_3 = 0,789$  menyatakan bahwa setiap penambahan pemberian insentif sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan sebesar  $0,789$  satuan.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Regresi**

Model	R	R-square	Adjusted R-square	Std. error of the estimate
1	,587 <sup>a</sup>	,345	,269	4,348

Sumber: Data diolah tahun 2019

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,587 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan kerja fisik (X1), Beban kerja (X2), dan Pemberian insentif (X3) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan  $R^2$  (R Square) sebesar 0,345 artinya bahwa Kinerja Pegawai(Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik (X1), Beban kerja (X2) dan Pemberian insentif (X3) sebesar 0,345 atau 34,5%. Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.5 Hasil Uji 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 :

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4.22**

#### **Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik (X1), Beban kerja (X2) dan Pemberian insentif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-22,188	178,438		-1,272	,214
	Lingkungan kerja fisik	,814	,303	,445	2,684	,012
	Beban Kerja	,554	,266	,343	2,083	,047
	Pemberian insentif	,789	,325	,389	2,431	,022

Sumber: Data diolah tahun 2019

### 1. Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.22 di atas menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dengan nilai  $t_{hitung} 2,684 > t_{tabel} 1,697$  dan nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

### 2. Beban kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel Beban kerja (X2) dengan nilai  $t_{hitung} 2,083 > t_{tabel} 1,697$  dan nilai signifikansi  $0,047 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

### 3. Pemberian insentif (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa variabel Pemberian insentif (X3) dengan nilai  $t_{hitung} 2,431 > t_{tabel} 1,697$  dan nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut berarti bahwa Pemberian insentif berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Bila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah sajian hasil uji regresi dari seluruh variabel independen.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik (X1), Beban Kerja (X2)**  
**dan Pemberian Insentif (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,382	3	86,127	4,556	,011 <sup>b</sup>
	Residual	491,484	26	18,903		
	Total	749,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Beban kerja, Pemberian insentif

Tabel 4.23 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Beban kerja (X2) dan Pemberian insentif (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,011 yang mana nilai signifikansi ini  $< 0,05$ , dan nilai F-hitung sebesar  $4,556 > F$ -tabel sebesar 1,84. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik, Beban kerja dan Pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.

## 4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1), Beban kerja (X2) dan Pemberian insentif (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

### 4.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata yang diberikan oleh responden mengenai lingkungan kerja fisik sebesar 17,37 atau 57,9%, yang artinya lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan belum baik. Kebanyakan pegawai (55%)

pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan masih mengeluhkan atau merasa tidak puas dengan keadaan dan kondisi fisik bangunan kantor yang mencakup bangunan tempat bekerja, peralatan kerja, fasilitas dan sarana angkutan pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan dengan terpenuhinya keempat indikator lingkungan kerja fisiknya, yaitu bangunan tempat bekerja yang sudah lama dan usang, peralatan kerja yang tidak memadai, fasilitas yang tidak mendukung kegiatan kerja, dan ketidaktersediaan sarana angkutan bagi pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai atau sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan, maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Virgiyanti, et.al (2018) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City.

#### **4.6.2 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel beban kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata yang diberikan oleh responden mengenai lingkungan kerja fisik sebesar 11,83 atau 39,43%, yang artinya beban kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan, yang berarti juga bahwa semakin besar beban kerja yang dialami pegawai, maka akan semakin menurunkan kinerja mereka atau sebaliknya

semakin ringan beban kerja yang dialami pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan tersebut. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Harini, *et.al* (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil Uji-F menyatakan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan housekeeping.

#### **4.6.3 Pengaruh Pemberian insentif terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel pemberian insentif secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata yang diberikan oleh responden mengenai Pemberian insentif sebesar 16,1 atau 53,7%, yang artinya pemberian insentif kepada pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat disimpulkan juga bahwa kebanyakan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan masih mengeluhkan atau merasa tidak puas dengan sikap atasan yang tidak apresiatif terhadap capaian kerja pegawainya. Dan hal ini dapat diartikan juga bahwa semakin tinggi tingkat pemberian insentif kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja mereka, atau sebaliknya semakin rendah tingkat pemberian insentif kepada pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan, maka akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian Fitriadi, (2015) yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Indotama Abadi Pekanbaru.

#### **4.6.4 Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Beban Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai**

Sejalan dengan era otonomi daerah, maka permasalahan kepegawaian tersebut dapat menjadi hambatan bagi Daerah dalam mengemban amanat Undang-Undang maupun dalam upaya peningkatan daya saing (*competitive advantages*). Kondisi yang demikian akan menghambat kelancaran penyelenggaraan urusan pemerintahan, karena keterbatasan kualitas sumber daya yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah. Sehubungan dengan hal tersebut, pengaruh lingkungan kerja fisik, beban kerja dan pemberian insentif merupakan hal penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan level manajemen dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumberdaya manusia aparatur daerah. Realisasi dari komitmen yang secara jelas dipaparkan dalam visi dan misi yang mengatasmakan berbasis kinerja dan pelayanan publik diharapkan mampu menghapus pandangan negatif masyarakat tentang kinerja pemerintah daerah. Lingkungan kerja fisik, Beban kerja dan Pemberian insentif ketiganya berpengaruh pada Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk Lingkungan kerja fisik, Beban kerja dan Pemberian insentif yang diberikan oleh instansi dan atasan dapat menaikkan atau menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lampung Selatan.