

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Demografi Responden Penelitian

Berdasarkan kusioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkap distribusi responden berdasarkan demografi responden. Deskripsi responden sebagai objek dalam penelitian ini dilihat dari berbagai karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	37	67,27
2	Perempuan	18	32,73
	Total	55	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 di atas mendeskripsikan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 – 30	10	18,18
2	31 – 40	21	38,18
3	41 – 50	17	30,91
4	>50	7	12,73
	Total	55	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan usia 31-40 sebanyak 21 orang, sedangkan

- 1) Apabila nilai $sig. >$ nilai alpha (0,05), maka instrument tidak valid
- 2) Apabila nilai $sig. <$ nilai alpha, maka (0,05) instrument valid.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 20.0.

3.7.2 Uji Reliabilitas Instrument

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015) reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Jika metode split-half hanya dapat digunakan untuk mencari indeks reliabilitas instrumen yang skornya bernilai 1 dan 0, metode *Alpha Cronbach* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai. Misalnya skala 1 sampai 10 atau antara 1 sampai 5. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah:

- 1) Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,07) maka instrument reliabel.
- 2) Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (0,07) maka instrumen tidak reliabel.

Dalam penelitian ini menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi. Selanjutnya mengkonsultasikan hasil nilai *Alpha cronbach* dengan nilai interpretasi koefisien, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3

Daftar Interpretasi Koefisien Nilai R

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 (2014)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal. Uji normalitas sampel digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $Sig < 0.05$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila $Sig > 0.05$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

3.8.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ ($alpha$) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ ($alpha$) maka Ho diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ho diterima.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas Wiratna Sujarweni (2015: p,158). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghozali dalam Wiratna Sujarweni (2015: p,227). Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance*

value atau *variance inflation variance* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

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.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang variable-variabel hasil penelitian dari sudut pandang jawaban yang diberikan oleh responden. Analisis ini menjelaskan penghitungan setiap variabel yang digunakan untuk melihat dan menganalisis tanggapan responden. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini berbeda-beda sesuai dengan variabel yang akan dikaji.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Disiplin kerja (X_1), Lingkungan kerja fisik (X_2), Motivasi kerja (X_3) dan Kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien Regresi Disiplin kerja (X_1)

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik (X_2)

b_3 = Koefisien Regresi Motivasi kerja (X_3)

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

H_a : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi R^2 (R-square)

Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh kebenaran atas apa yang telah dihipotesiskan di bab landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya, dengan melakukan pembuktian statistik.

a) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh secara individual atau parsial antara variabel apakah variabel X_1 (Lingkungan kerja fisik), X_2 (Disiplin kerja) dan X_3 (Motivasi kerja) dan variabel Y (Kinerja pegawai). Hasil Uji-t ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan rumusan hipotesis:
 - a) $H_0 : \beta_i (i, 1, 2, 3)$
Berarti lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b) $H_1 : \beta_i (i, 1, 2, 3)$
Berarti lingkungan kerja fisik (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Menentukan nilai t-tabel pada derajat kebebasan $df = n-k-1$, dan tingkat signifikan (*level of significance*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

b) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujian untuk melakukan uji-F:

1. Menentukan Rumusan Hipotesis

a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Berarti lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

b) $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Berarti lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

2. Menarik kesimpulan

a) Bila $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti H_1 ditolak, artinya uraian lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Bila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti H_1 diterima, artinya uraian uraian lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar variasi variabel bebas (*independent variable*) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*). Dengan kata lain, pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variable-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel lainnya dalam mempengaruhi variabel

independen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variable-variabel independen (kompetensi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel (kinerja pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Model regresi dengan satu atau lebih variabel independen menggunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R²* adalah nilai *R square* yang telah disesuaikan, sehingga dalam tampilan output SPSS *for windows* biasa ditulis *Adjusted R square*. Nilai ini selalu lebih kecil dari *R square*, serta angka ini bisa bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *Adjusted R²* negatif, maka nilai *Adjusted R²* dianggap bernilai 0 (nol). Tampilan output SPSS *for windows* suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen (Y), terlihat pada kolom *Standard Error of the Estimate (SEE)*. Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

jumlah responden dengan usia lebih dari 50 sebanyak 7 orang pegawai merupakan jumlah pegawai yang paling sedikit.

4.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	6	10,91
2	D3	5	9,09
3	S1	32	58,18
4	S2	12	21,82
	Total	55	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 32 orang, diikuti dengan tingkat pendidikan S2 sejumlah 12 orang, SMA sejumlah 6 orang dan yang terakhir D3 dengan jumlah 5 orang. Hal tersebut berarti pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan Sarjana.

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No.	Status Pegawai	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	ASN	41	74,55
2	Kontrak	14	25,45
	Total	55	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan status didominasi oleh responden dengan status pegawai ASN sebanyak 41 orang, sedangkan jumlah responden dengan status pegawai kontrak sebanyak 14 orang pegawai.

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama kerja	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	2	3,63
2	4 – 6 tahun	19	34,54
3	7 – 9 tahun	24	43,64
4	>10 tahun	10	18,18
	Total	55	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja dengan lama kerja 7-9 tahun menempati tingkat tertinggi dengan jumlah 24 orang, kemudian diikuti dengan responden dengan lama kerja 4-6 tahun sejumlah 19, responden dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 10 orang, dan responden dengan lama kerja selama 0-3 tahun sebanyak 2 orang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan memiliki masa kerja 7-9 tahun.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kompetensi yang diberikan kepada 55 orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan 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	%
	Bangunan tempat kerja										
1	Bangunan kantor tempat saya bekerja terlihat menarik.	15	27,3	24	43,6	13	23,6	3	5,5	-	-
2	Bangunan kantor tempat saya bekerja jauh dari kebisingan.	6	10,9	17	30,9	26	47,3	5	9,1	1	1,8
3	Saya merasa nyaman berada di dalam bangunan kantor tempat saya bekerja.	3	5,5	25	45,5	22	40	5	9,1	-	-
4	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja	4	7,3	20	36,4	12	21,8	19	34,5	-	-

	memberi kenyamanan kepada saya saat bekerja											
Peralatan kerja yang memadai												
5	Peralatan yang disediakan di kantor tempat saya bekerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	3	5,5	25	45,5	22	40	5	9,1	-	-	
6	Peralatan kerja yang disediakan di kantor tempat saya bekerja sesuai dengan standar kebutuhan pekerjaan saya.	-	-	40	72,7	12	21,8	3	5,5	-	-	
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lemari tersusun rapi di ruang kerja.	16	29,1	29	52,7	10	18,2	-	-	-	-	
8	Peralatan kerja di kantor tempat saya bekerja terpelihara dengan baik.	26	47,3	23	41,8	6	10,9	-	-	-	-	
Fasilitas												
9	Saya merasa puas dengan keberadaan tempat ibadah yang disediakan oleh kantor tempat saya bekerja.	4	7,3	26	47,3	20	36,4	5	9,1	-	-	
10	Saya merasa puas dengan keberadaan tempat istirahat yang disediakan oleh instansi tempat saya bekerja.	6	10,9	17	30,9	27	49,1	5	9,1	-	-	
11	Ruang tunggu yang disediakan oleh kantor tempat saya bekerja terlihat nyaman.	3	5,5	25	45,5	22	40	5	9,1	-	-	
12	Ruang pertemuan (meeting room) di kantor tempat saya bekerja memberikan kenyamanan bagi penggunaannya.	18	32,7	29	52,7	7	12,7	1	1,8	-	-	
Motivasi kerja (motives)												
13	Saya merasa senang dengan sarana angkutan pegawai yang disediakan oleh instansi tempat saya bekerja.	10	18,1	27	49,1	13	23,6	5	9,1	-	-	
14	Sarana angkutan yang disediakan membantu saya untuk datang tepat waktu ke kantor.	14	25,5	24	43,6	16	29,1	1	1,8	-	-	
15	Sarana angkutan yang disediakan terawat dengan baik.	9	16,4	33	60	11	20	2	3,6	-	-	

16	Saya dapat dengan mudah mencari angkutan di sekitar kantor tempat saya bekerja.	9	16,4	31	56,4	13	23,6	2	3,6	-	-
----	---	---	------	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa dari 16 pernyataan yang diajukan kepada 55 responden mengenai Lingkungan kerja fisik diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 8 “Peralatan kerja di kantor tempat saya bekerja terpelihara dengan baik” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 49 jawaban atau 89,1% dari 55 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah merasa puas dengan keadaan peralatan di lingkungan kantor tempat mereka bekerja yang terpeliharaan dengan baik. Pertanyaan no. 10 tentang, “Saya merasa puas dengan keberadaan tempat istirahat yang disediakan oleh instansi tempat saya bekerja.” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling sedikit yaitu sebanyak 23 jawaban atau 41,8% dari 55 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan belum merasa puas dengan keberadaan tempat istirahat yang disediakan oleh kantor ini. Hal ini disebabkan oleh ukuran ruangan yang kurang memadai dan tidak memiliki pendingin ruangan (AC).

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Disiplin kerja yang diberikan kepada 55 orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Disiplin kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Tujuan dan Kemampuan										
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.	8	14,5	20	36,4	27	49,1	-	-	-	-
2	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mengacu pada tujuan instansi.	7	12,7	30	54,5	17	30,9	1	1,8	-	-
	Teladanan pimpinan										
3	Pimpinan memberikan contoh kedisiplinan kepada pegawai/ bawahannya.	4	7,3	28	50,9	21	38,2	2	3,6	-	-
4	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	13	23,6	16	29,1	18	32,7	8	14,5	-	-
	Balas Jasa										
5	Gaji yang saya terima membuat saya berperilaku	12	21,8	17	30,9	18	32,7	8	14,5	-	-

	disiplin dalam bekerja.											
6	Pemberian insentif dapat mempengaruhi saya berperilaku disiplin dalam bekerja.	-	-	31	56,3	21	38,2	3	5,5	-	-	
	Keadilan											
7	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai.	10	18,2	17	30,9	25	45,5	3	5,5	-	-	
8	Peraturan yang ada sudah sesuai dan diberlakukan kepada semua pegawai tanpa memandang kedudukan.	4	7,3	28	50,9	22	40	1	1,8	-	-	
	Waskat											
9	Pimpinan selalu melakukan pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.	3	5,5	29	52,7	21	38,2	2	3,6	-	-	
10	Pengawasan dan tindakan nyata terhadap disiplin kerja sudah berjalan baik.	17	30,9	14	25,5	16	29,1	8	14,5	-	-	
	Sanksi Hukuman											
11	Pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai.	2	3,6	22	40	29	52,7	2	3,6	-	-	
12	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	4	7,3	29	52,7	20	36,4	2	3,6	-	-	
	Ketegasan											
13	Pimpinan dengan tegas meminta pegawai untuk menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor.	5	9,1	26	47,3	22	40	2	3,6		-	
14	Pimpinan dengan tegas meminta pegawai untuk menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor.	6	10,9	19	34,5	22	40	7	12,7	-	-	
	Hubungan kemanusiaan											
15	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	5	9,1	26	47,3	22	40	2	3,6	-	-	
16	Pegawai memiliki hubungan yang baik antara sesama pegawai.	6	10,9	22	40	23	41,8	4	7,3	-	-	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa dari 16 pernyataan yang diajukan kepada 55 responden mengenai Disiplin kerja diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 2, “Pekerjaan yang saya lakukan selalu mengacu pada tujuan instansi” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 37 jawaban atau 67,3% dari 55 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan instansi atau kantor tempat mereka bekerja. Pertanyaan no. 1 tentang, “Pimpinan memberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling sedikit yaitu sebanyak 24 jawaban atau 43,6% dari 55 responden, yang artinya bahwa sebagian pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan belum merasa puas dengan hukuman atau sanksi (*punishment*) yang diberikan oleh pimpinan yang belum mampu memberikan efek jera kepada pegawai yang melakukan kesalahan atau tidak disiplin.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Motivasi kerja yang diberikan kepada 55 orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden tentang Motivasi Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan											
1	Saya melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.	1	1,8	20	36,4	28	50,9	6	10,9	-	-
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	2	3,6	21	38,2	25	45,5	7	12,7	-	-
3	Saya bertanggung jawab sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.	4	7,3	28	50,9	20	36,4	3	5,5	-	-
4	Saya bekerja dengan penuh rasa pengabdian.	16	29,1	15	27,3	17	30,9	7	12,7	-	-
Prestasi yang dicapai											
5	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil terbaik.	17	30,9	16	29,1	17	30,9	5	9,1	-	-
6	Pekerjaan yang saya lakukan harus diselesaikan secepat mungkin.	-	-	35	63,6	18	32,7	2	3,6	-	-

7	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan prosedur	7	12,7	18	32,7	28	50,9	2	3,6	-	-
8	Saya termotivasi karena penghargaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan prestasi yang saya hasilkan.	4	7,3	28	50,9	20	36,4	3	5,5	-	-
Pengembangan diri											
9	Saya merasa butuh untuk mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja saya.	20	36,4	17	30,9	11	20	7	12,7	-	-
10	Saya merasa perlu membekali diri saya dengan pengetahuan-pengetahuan baru untuk meningkatkan prestasi kerja saya.	18	14,5	14	25,5	16	29,1	7	12,7	-	-
11	Kantor tempat saya bekerja selalu memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan individu.	-	-	34	61,8	21	38,2	-	-	-	-
12	Kantor tempat saya bekerja secara rutin melakukan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja.	5	9,1	26	47,3	20	36,4	4	7,3	-	-
Kemandirian dalam bertindak											
13	Dengan inisiatif saya sendiri, saya bersedia membantu rekan kerja saya dalam memecahkan masalah pekerjaan.	3	5,5	31	56,4	20	36,4	1	1,8	-	-
14	Saya sering menyampaikan ide atau gagasan kepada pimpinan secara personal.	2	3,6	16	29,1	30	54,5	7	12,7	-	-
15	Saya memiliki semangat untuk terus mengembangkan kemampuan diri di dalam Kantor.	-	-	34	61,8	21	38,2	-	-	-	-
16	Seluruh Pegawai di kantor tempat saya bekerja memiliki kemandirian dalam menjalankan pekerjaannya	5	9,1	26	47,3	20	36,4	4	7,3	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 55 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 9 “Saya merasa butuh untuk mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja saya” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 37 jawaban atau 67,3% dari 55 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menganggap pentingnya mengikuti pelatihan (*training*) dan workshop guna meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Pernyataan no. 14 tentang, “Saya sering menyampaikan ide atau gagasan kepada pimpinan secara personal “memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 18 jawaban atau 32,7% dari 55 responden, yang artinya bahwa sebagian besar pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan masih belum mampu menyampaikan gagasan dan ide mereka dalam bekerja kepada pimpinan di kantor tempat mereka bekerja.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja pegawai yang diberikan kepada 55 orang pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

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	%
	Kualitas										
1	Saya cermat dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	8	14,5	20	36,4	27	49,1	-	-	-	-
2	Saya dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi.	7	12,7	30	54,5	17	30,9	1	1,8	-	-
3	Saya selalu menjaga kerapihan hasil pekerjaan saya.	4	7,3	28	50,9	21	38,2	2	3,6	-	-
4	Saya selalu mendahulukan keterlitian dalam bekerja.	13	23,6	16	29,1	18	32,7	8	14,5	-	-
	Kuantitas										
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	12	21,8	17	30,9	18	32,7	8	14,5	-	-
6	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	-	-	31	56,4	21	38,2	3	5,5	-	-
7	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	10	18,2	17	30,9	25	45,5	3	5,5	-	-

8	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.	4	7,3	28	50,9	22	40	1	1,8	-	-
Efisiensi											
9	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan serta teknologi yang memadai.	3	5,5	29	52,7	21	38,2	2	3,6	-	-
10	Saya membuat atau menyusun jadwal kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	17	30,9	14	25,5	16	29,1	8	14,5	-	-
11	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan sesuai dengan fungsinya.	2	3,6	29	52,7	22	40	2	3,6	-	-
12	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	4	7,3	29	52,7	22	40	2	3,6	-	-
Efektivitas											
13	Saya memanfaatkan waktu yang tersedia seoptimal mungkin dalam pengerjaan tugas.	5	9,1	26	47,3	22	40	2	3,6		
14	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan instansi.	6	10,9	19	35,5	23	41,8	7	12,7	-	-
15	Saya memiliki batasan waktu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.	5	9,1	26	47,3	22	40	2	3,6	-	-
16	Saya melakukan kerja sama yang baik untuk menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi.	6	10,9	22	40	23	41,8	4	7,3	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 16 pertanyaan yang diajukan kepada 55 responden mengenai kinerja pegawai diperoleh hasil bahwa pertanyaan no. 2 “Saya dapat memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan instansi” memperoleh jawaban Setuju (S) terbanyak yaitu sebanyak 37 jawaban atau 67,3% dari 55 responden Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kapabilitas dan kemampuan pegawai sudah memenuhi standar kerja instansi tempat mereka bekerja. Pernyataan no. 1 tentang, “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur standar kerja yang sudah ditetapkan instansi” memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) paling sedikit yaitu sebanyak 25 jawaban atau 45,5% dari 55 responden, yang

artinya bahwa sebagian pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan masih belum melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 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 uji validitas variabel kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja fisik

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner variabel Lingkungan kerja fisik dengan 16 pernyataan bahwa nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	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	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.11 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Disiplin kerja dengan 16 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi seluruh butir pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	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	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.12 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner variabel Motivasi kerja dengan 16 pernyataan bahwa nilai signifikansi seluruh butir

pernyataan lebih kecil dari alpha ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Motivasi kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas variabel Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai

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	0,000	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja pegawai dengan 16 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.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

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 (2016)

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Tingkat Hubungan	Kriteria
Lingkungan kerja fisik	0,793	Tinggi	Reliabel
Disiplin kerja	0,860	Sangat Tinggi	Reliabel
Motivasi kerja	0,894	Sangat Tinggi	Reliabel
Kinerja pegawai	0,842	Sangat Tinggi	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar 0,793 dengan tingkat hubungan tinggi karena terletak pada nilai interval 0,600 – 0,799, variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,860 memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000, variabel Motivasi kerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000, dan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,842 memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena terletak pada nilai interval 0,800-1,000. Pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa reliabilitas variabel yang diujikan yaitu Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis data selanjutnya.

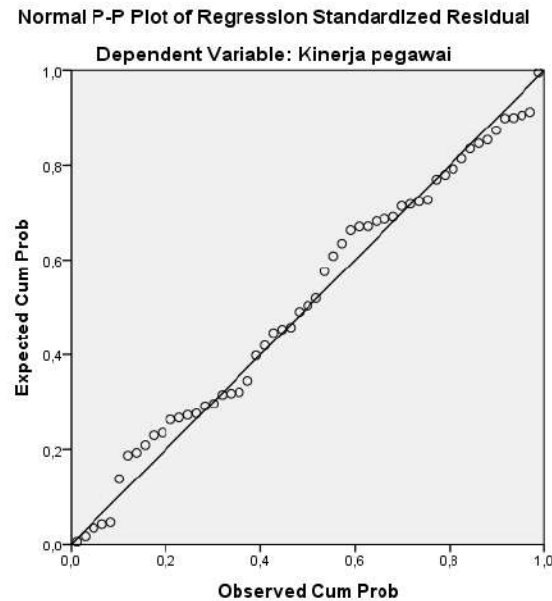
4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Pengujian analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* dan (2) Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Normality Probability Plot* menunjukkan hasil sebagai berikut:

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



Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Gambar 4.1 menjelaskan bahwa titik-titik pada gambar di atas bergerak mengikuti garis diagonal, hal mana berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Hal tersebut selaras dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data *plotting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil uji Normalitas Menggunakan Uji One sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}		0E-7
		3,44239174
Most Extreme Differences		0,098
		0,045
		-0,098
Kolmogorov-Smirnov Z		0,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,815

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Tabel 4.16 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,815 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Linieritas

Pengujian uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah: Berikut merupakan hasil dari uji linieritas variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja pegawai:

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja fisik dan Kinerja pegawai

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja pegawai * Lingkungan kerja fisik	Between Groups	(Combined)	1493,731	21	71,130	2,540	0,008
		Linearity	814,889	1	814,889	29,103	0,000
		Deviation from Linearity	678,842	20	33,942	1,212	0,304
	Within Groups	924,014	33	28,000			
	Total	2417,745	54				

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Lingkungan kerja fisik dan variabel Kinerja pegawai.

Hasil uji linieritas variabel Disiplin kerja dan variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Linieritas Disiplin kerja dan Kinerja pegawai

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja pegawai * Disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	728,781	23	31,686	0,582	0,909
		Linearity	44,885	1	44,885	0,824	0,371
		Deviation from Linearity	683,896	22	31,086	0,571	0,913
	Within Groups	1688,964	31	54,483			
	Total	2417,745	54				

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y)

sebesar 0,371 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Disiplin kerja dan variabel Kinerja pegawai.

Hasil uji linieritas variabel Motivasi kerja dan variabel Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji Linieritas Motivasi kerja dan Kinerja pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja pegawai * Motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	1858,700	20	92,935	5,652	0,000
		Linearity	1586,738	1	1586,738	96,502	0,000
		Deviation from Linearity	271,962	19	14,314	,871	0,617
	Within Groups		559,045	34	16,443		
	Total		2417,745	54			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan uji linieritas pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi kerja (X_3) dan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal mana berarti H_0 diterima atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel Motivasi kerja dan variabel Kinerja pegawai.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan kerja fisik (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3), dan Kinerja pegawai (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,856	6,608		0,129	0,897
	Lingkungan kerja fisik	0,332	0,087	0,303	3,836	0,000
	Disiplin kerja	0,025	0,065	0,028	0,380	0,706
	Motivasi kerja	0,602	0,070	0,696	8,578	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut: konstanta $a = 0,856$ koefisien $b_1=0,332$, $b_2= 0,025$, dan $b_3=0,602$ sehingga persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 0,856 + 0,332X_1 + 0,025X_2 + 0,602X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 b = Koefisien Regresi
 X1 = Lingkungan kerja fisik
 X2 = Disiplin kerja
 X3 = Motivasi kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar $0,856$ menunjukkan bahwa setiap keadaan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebesar $0,856$ apabila Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kerja bernilai $= 0$.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,332$ menunjukkan bahwa setiap penambahan Lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebesar $0,332$ satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,025$ menyatakan bahwa setiap penambahan Disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebesar $0,025$ satuan.
- Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,602$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sebesar $0,602$ satuan.

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,858 ^a	0,735	0,720	3,542

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,858 artinya tingkat hubungan antara Lingkungan kerja fisik (X1), Disiplin kerja (X2), Motivasi kerja (X3) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (*R-Square*) sebesar 0,720 artinya bahwa Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisik (X1), Disiplin kerja (X2), dan Motivasi kerja sebesar 0,735 atau 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 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 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 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), Disiplin kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,856	6,608		0,129	0,897
Lingkungan kerja fisik	0,332	0,087	0,303	3,836	0,000
Disiplin kerja	0,025	0,065	0,028	0,380	0,706
Motivasi kerja	0,602	0,070	0,696	8,578	0,000

Sumber: Data diolah tahun 2021

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

Tabel 4.22 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1) dengan nilai $t_{hitung} 3,836 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

2. Disiplin Pegawai (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.22 di atas menjelaskan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) dengan nilai $t_{hitung} 0,380 < t_{tabel} 1,673$ dan nilai signifikansi $0,706 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja tidak

berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

3. Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Tabel 4.22 di atas menjelaskan bahwa variabel Motivasi kerja (X3) dengan nilai $t_{hitung} 8,578 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

4.6.2 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.

Hasil uji regresi dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah:

Tabel 4.23 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1777,842	3	592,614	47,231	0,000^p
	Residual	639,903	51	12,547		
	Total	2417,745	54			

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 4.23 menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai F-hitung sebesar $47,231 > F_{tabel}$ sebesar 2,79. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

4.7 Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan

Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 orang pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 64 item pernyataan, 16 item pernyataan untuk variabel Lingkungan kerja fisik (X1), 16 item pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (X2), 16 item pernyataan untuk variabel Motivasi kerja (X3) dan 16 item pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y).

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik (X1) adalah 3,66. Hal ini berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Lingkungan kerja fisik (X1). Hal tersebut berarti juga bahwa Lingkungan kerja fisik di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sudah dalam kategori baik.

Hasil uji t menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,836 lebih besar dari nilai t-table 1,673, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja fisik (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Kesimpulan dari hasil uji t tersebut adalah bahwa semakin baik Lingkungan kerja fisik (X1) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Lingkungan kerja fisik (X1) keadaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, maka Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beno (2019) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

4.7.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 3,61. Hal ini berarti bahwa responden penelitian

mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Disiplin Kerja (X2). Hal tersebut berarti juga bahwa Disiplin Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sudah baik.

Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar 0,380 lebih kecil dari nilai t-table 1,673, yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X) pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, maka Kinerja pegawai (Y) tidak membuat Kinerja pegawai menjadi semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Disiplin Kerja (X) pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, maka Kinerja pegawai (Y) pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan tidak menjadi semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, *et.al* (2019) bahwa Variabel disiplin secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan jenuh..

4.7.3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil nilai rata-rata tanggapan responden untuk pernyataan variabel Motivasi Kerja (X3) adalah 3,59. Hal ini berarti bahwa responden penelitian mengatakan setuju atas rekapitulasi tentang Motivasi Kerja (X3). Hal ini juga berarti bahwa Motivasi Kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan sudah baik.

Hasil uji t menunjukkan bahwa hasil nilai t hitung sebesar 8,578 lebih besar dari nilai t-table 1,673 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja (X) pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, maka Kinerja pegawai (Y) akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi Kerja (X) pegawai di Kantor

Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan, maka Kinerja pegawai (Y) di instansi ini akan semakin buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, *et.al* (2019) bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Berbagai motivasi seperti *award* dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. CITUS.

4.7.4 Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Permasalahan kepegawaian 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, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan hal penting untuk dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam beragam pengembangan, baik kelembagaan, ketatalaksanaan, maupun sumber daya manusia aparatur daerah.

Hasil Penelitian menggunakan uji F menunjukkan hasil nilai F-hitung sebesar 47,231 lebih besar dari nilai t-table 2,79. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) secara simultan mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 3.1 Definisi Operasioanal Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan kerja fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. (Siagian, 2014)	Bangunan, sarana dan fasilitas yang menunjang kegiatan pekerjaan.	Indikator Lingkungan kerja fisik: 1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya sarana angkutan (Siagian, 2014)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan, 2016).	Satu syarat untuk membantu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan bekerja secara aktif dan proaktif yang dapat membantu peningkatan kinerja.	Indikator disiplin kerja: 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladanan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2016)	<i>Likert</i>
Motivasi kerja (X3)	Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku sebagai karyawan. (Syafii, dkk,	Daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar pegawai mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.	Indikator disiplin kerja yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2) Prestasi yang dicapai	<i>Likert</i>

	2015)		3) Pengembangan diri 4) Kemandirian dalam bertindak (Yancomala, 2014)	
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)	Serangkaian proses kerja secara keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan <i>outcome</i> .	Indikator kinerja pegawai: 1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Efisiensi 4) Efektivitas (Aziz, 2018)	<i>Likert</i>

3.6 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data sebagai berikut:

3.6.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dalam bahasan yang relevan dengan penyusunan tesis ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara angket atau kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). Peneliti membuat beberapa kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Selatan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dengan tujuan untuk menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang lain dan mempunyai bobot yang sama. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala interval yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *Likert*. Sugiyono (2012) mengatakan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab skala *Likert* ini, responden hanya memberi tanda, misalnya *checklist* atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai pernyataan. Kuesioner yang telah diisi responden perlu dilakukan penyekoran. Berikut ini bobot penilaian pada skala *Likert*. Setiap pertanyaan yang akan diajukan akan diberikan skornya dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu (1,2,3,4,5) Sugiyono (2014) dengan kriteria umum untuk skor yang digunakan jawaban adalah:

Tablel 3.2 Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	Nilai 5
Setuju (S)	Nilai 4
Netral (N)	Nilai 3
Tidak Setuju (TS)	Nilai 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Nilai 1

Sumber: Sugiyono, 2014

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas menggunakan teknik kolerasi *Product Moment*. Responden dengan peneliti memiliki kesesuaian dalam mendeskripsikan suatu fenomena, terutama dalam memaknai fenomena tersebut (Lupiyoadi, *et.al*, 2015). Pengujian validitas instrumen dilakukan kepada 55 orang responden (pelanggan) selain sampel penelitian yang telah ditentukan. Kriteria pengujian untuk uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha (0,05).