

# Visionist

Volume 6, Nomor 1 - Maret 2017

ANALISIS PROGRAM <i>CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY</i> (CSR) PT. SUPREME ENERGY RAJABASA TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN LINGKUNGAN MASYARAKAT KALIANDA-LAMPUNG SELATAN .....	<b>Anintiarani Puteri, Defrizal dan Zaidirina</b>	1 – 8
PENGARUH <i>JOB DESCRIPTION</i> DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI .....	<b>Astrio Tritama, Khomsahrial dan Habbiburahman</b>	9 – 18
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO KEUANGAN SEKRETRARIAT DAERAH PROVINSI LAMPUNG .....	<b>Dini, M. Oktaviannur dan Habbiburahman</b>	19 – 28
PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DI KABUPATEN PRINGSEWU .....	<b>Fitri, Andala Rama Putra dan M. Oktavianur</b>	29 – 36
MODEL STRATEGI PENURUNAN TUNGGAKAN PT PLN (PERSERO) MELALUI PENDEKATAN SOFT SYSTEM METHODOLOGY .....	<b>Gilang Permata Sari, M Yusuf S Barusman dan V. Saptarini</b>	37 – 44
PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN PENATAAN TEMPAT DUD UKTERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS V SEMESTER GENAP SD NEGERI 2 TANJUNG RUSIA KAB. PRINGSWU .....	<b>Ni Wayan Widi, Mustofa Usman dan Defrizal<sup>3</sup></b>	45 – 56
PENGARUH KOMPETENSI KERJA, RESPONSIF KERJA, DAN COURTESY KERJA KARYAWAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN .....	<b>Refyna Anindya Wirawan, Andala Rama Putra dan Defrizal</b>	57 – 63
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GHALAZ SUKSES PERKASA BANDAR LAMPUNG .....	<b>Wantoro, Oktaviannur dan Habbiburahman</b>	64 – 75

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 6	Nomor 1	Halaman 1 – 75	Bandar Lampung Maret 2017	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# Visionis

Volume 6, Nomor 1 - Maret 2017

## DEWAN PENYUNTING

### Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### Penyunting Pelaksana

Budhi  
Waskito  
Ardansyah  
Eka  
Kusmayadi  
Zainal  
Abidin

Alam  
at: Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung Tel.  
0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

Dini<sup>1</sup>, M. Oktaviannur<sup>2</sup>, Habbiburahman<sup>3</sup>  
Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung adalah aparatur pemerintah yang dalam melaksanakan tugas berdasarkan struktur organisasi yang diharapkan dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja unsur yang dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, salah satu unsur yang paling penting dalam fungsi sumber daya manusia adalah motivasi kerja.

Data akan diolah sesuai dengan tujuan penelitian yang relevan dengan menggunakan program Statistical Packages For The Social Sciences ( SPSS ) For Windows Seri 18.0

Hasil uji t dikatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Berdasarkan angka koefisien determinasi sebesar 0,229 atau menyatakan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent 22,9% sedangkan sisanya 77,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, maka penelitian ini hendaknya dilanjutkan untuk mencari variabel lain tersebut.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

## Pendahuluan

Anggapan umum tentang pegawai pemerintah dari tahun ketahun adalah kualitas sumber daya yang rendah, *slowdown* sehingga terkesan upaya dalam menyelesaikan pekerjaan kurang optimal. Selain itu, dikatakan juga bahwa pegawai pemerintah juga kurang pro-aktif, sehingga hal itu menjadi permasalahan mendasar bagi instansi pemerintah. Ada kemungkinan hal itu bukan hanya soal kemampuan atau ketidakmampuan pegawai tetapi juga terkait dengan masalah motivasi, penempatan pegawai dan lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor mendasar yang menyebabkan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai rendah.

Salah satu yang menjadi faktor mendasar menurunnya kinerja pegawai dikarenakan banyaknya tingkat kehadiran pegawai yang dapat dilihat dari Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Kinerja Berdasarkan Indikator Kehadiran Pegawai**

No	Tahun	Tingkat Kehadiran Pegawai
1.	2013	90 %
2.	2014	85 %
3.	2015	89 %

Sumber : Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

Namun dalam pengamatan penulis kinerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah cenderung menunjukkan penurunan, indikatornya adalah antara lain : (1) tingkat kehadiran yang cenderung menurun, (2) pegawai yang terdapat di Biro Keuangan motivasinya di dasarkan pada *reward* atau penghargaan finansial semata, (3) dalam hal kemampuan pegawai yaitu banyak pegawai yang bekerja mempunyai latar belakang yang berbeda-beda baik pendidikan, pengalaman, maupun keahlian, sehingga pegawai tidak mampu memahami tugas pokok dan

fungsinya, (4) kurang nyamannya ruangan dan fasilitas yang kurang memadai ,(5) terlalu banyaknya pegawai sehingga malah membuat pekerjaan menjadi tidak efisien.

**Tabel 2. Tabel daftar Pegawai Berdasarkan bagian**

Nomor	Bagian	Jumlah
1.	Anggaran	47 Orang
2.	Perbendaharaan	37 Orang
3.	Akuntansi	36 Orang
4.	Kas Daerah	26 Orang

Sumber : Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

**Tabel 3. Pengukuran Kinerja Kegiatan**

No	Program	% Target	% Capaian
1.	Pengembangan Sistem pengelolaan keuangan	100%	85%
2.	Terselenggaranya Laporan Keuangan yang tepat waktu	100%	95%
3.	Pengembangan sistem perencanaan anggaran menggunakan Sistem Informasi Keuangan Daerah	100%	90%

Sumber : Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

**Tabel 4. Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung Tahun 2013 – 2015.**

No	Keterangan	Tahun		
		2013	2014	2015
1	Kehadiran	92%	95%	93%

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung 2016

Berdasarkan tabel 1 tersebut menunjukkan tingkat kehadiran pegawai selama 3 tahun dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015 di Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung. Tabel tersebut memberikan indikasi bahwa motivasi pegawai belum optimal dilihat dari tingkat absensi belum mencapai 100%. Dimana pada tahun 2013 tingkat kehadiran sebesar 92%, tahun 2014 tingkat kehadiran sebesar 95% dan pada tahun 2015 hanya mencapai 93%.

#### *Identifikasi Masalah*

Masih belum tercapainya kinerja yang baik pada pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, Masih rendahnya motivasi kerja pegawai Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung untuk mau bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan hasil yang optimal. Banyaknya jumlah pegawai yang bekerja pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dan kurangnya kenyamanan ruangan yang ditandai dengan suasana kerja fasilitas yang kurang memadai.

#### *Lingkungan Kerja*

Beberapa pakar memberikan pengertian lingkungan kerja antara lain; Alex Nitisemito (2009) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2012) menyatakan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dan menurut Gouzali Saydam (2008) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Serta menurut Schultz dan Schultz (2010) Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua

aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

### *Motivasi*

Menurut Robbins (2010), Oktaviannur & Putra (2016), mengatakan: Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu sendiri dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seorang individu.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009): Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya gerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan, dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang karyawan berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi.

### *Kinerja*

Menurut Robbins dan Judge (2008), organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Menurut Wibowo (2007), Habbiburahman & Suwantara (2014), organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Manusia sebagai pengisi sekaligus pelaksana rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah makhluk hidup yang mempunyai perilaku sehingga dengan sendirinya kinerja organisasi tersebut di pengaruhi oleh perilaku manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Arti kata kinerja berasal dari taks-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Moeheriono (2012). Prabu Mangunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **Metodologi**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan jenis *penelitian kualitatif*, yaitu penelitian survei karena dalam pengumpulan data, peneliti menghimpun informasi dari para responden.

### *Populasi dan Sampel*

1. Populasi pada penelitian ini sebanyak 146 pegawai.
2. Penggunaan sampel dilakukan karena banyaknya jumlah populasi dan terbatas waktu dalam melakukan penelitian, sehingga tidak memungkinkan untuk mengambil populasi secara keseluruhan.
- 3.

### *Metode Pengumpulan Data*

1. Kuesioner ( angket )  
Yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, yaitu daftar pertanyaan yang sudah disediakan alternative jawaban yang tersedia, yang dirasakan paling sesuai menurut pertimbangannya.
2. Observasi  
Yaitu dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.
3. Dokumentasi  
Yaitu melakukan studi pustaka, referensi, laporan kegiatan yang berkaitan dengan focus penelitian.

*Alat Pengolahan Data*

Data akan diolah sesuai dengan tujuan penelitian yang relevan dengan menggunakan program Statistical Packages For The Social Sciences ( SPSS ) For Windows Seri 18.0

*Uji Instrumen Penelitian*

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

*Teknik Analisis Data**Analisis Kualitatif*

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

*Analisis Kuantitatif*

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan analisis regresi linier ganda, uji korelasi, uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f), yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Regresi
2. Uji Hipotesis

**Hasil dan Pembahasan***Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**Hasil Uji Validitas***Tabel 5. Hasil Uji Brivariate Person untuk Kinerja**

		Total			Total
item1	Pearson Correlation	.404**	item6	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item2	Pearson Correlation	.545**	item7	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item3	Pearson Correlation	.568**	item8	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item4	Pearson Correlation	.660**	item9	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item5	Pearson Correlation	.671**	Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	
	N	59		N	55

**Tabel 6. Hasil Uji Bruvariate untuk Variabel Lingkungan Kerja**

		Total			Total
item1	Pearson Correlation	.605**	item6	Pearson Correlation	.299**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item2	Pearson Correlation	.880**	item7	Pearson Correlation	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item3	Pearson Correlation	.397**	item8	Pearson Correlation	.344**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000

	N	59		N	59
item4	Pearson Correlation	.797**	item9	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item5	Pearson Correlation	.658**	Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	
	N	59		N	59

**Tabel 7. Hasil Uji Bivariate Person untuk Motivasi Kerja**

		Total			Total
item1	Pearson Correlation	.748**	item6	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item2	Pearson Correlation	.684**	item7	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item3	Pearson Correlation	.777**	item8	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item4	Pearson Correlation	.615**	item9	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.000
	N	59		N	59
item5	Pearson Correlation	.773**	Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	
	N	59		N	59

Diketahui r tabel untuk N = 59 adalah 0,256, dan r hitung nilainya tidak ada yang dibawah r tabel sehingga disimpulkan semua instrument adalah valid.

*Hasil Uji Reliabilitas*

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kkinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item1	27.15	7.028	.220	.770	Reliabel
item2	27.42	6.904	.432	.739	Reliabel
item3	27.32	6.705	.438	.737	Reliabel
item4	27.95	6.359	.539	.721	Reliabel
item5	28.08	6.424	.562	.719	Reliabel
item6	27.86	5.878	.542	.718	Reliabel
item7	28.32	6.877	.471	.736	Reliabel
item8	28.17	6.074	.600	.709	Reliabel
item9	27.88	6.313	.302	.772	Reliabel

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item1	28.05	7.601	.472	.809	Reliabel

item2	28.17	6.385	.820	.760	Reliabel
item3	27.97	8.826	.332	.823	Reliabel
item4	28.22	6.830	.708	.778	Reliabel
item5	29.03	7.206	.516	.805	Reliabel
item6	28.75	8.676	.146	.842	Reliabel
item7	28.22	6.658	.727	.775	Reliabel
item8	28.95	8.842	.265	.826	Reliabel
item9	28.24	6.770	.677	.782	Reliabel

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
item1	25.05	10.222	.656	.859	Reliabel
item2	25.32	10.670	.584	.865	Reliabel
item3	24.92	10.803	.718	.856	Reliabel
item4	24.78	11.002	.503	.872	Reliabel
item5	25.63	9.996	.684	.856	Reliabel
item6	25.05	10.222	.656	.859	Reliabel
item7	25.32	10.670	.584	.865	Reliabel
item8	24.92	10.803	.718	.856	Reliabel
item9	24.78	11.002	.503	.872	Reliabel

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Data

#### Analisis Kualitatif

##### a. Analisis Kualitatif Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 11. Distribusi Data Kinerja secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	37,8 - 45	Sangat Setuju	0	-
2	30,6 - 37,7	Setuju	34	57,63
3	23,4 - 30,5	Netral	25	42,37
4	16,2 - 23,3	Tidak Setuju	0	-
5	9 - 16,1	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah			59	100 %

Sumber : Data diolah, 2016.

Dari 59 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung "Sangat Setuju" tidak ada (0 %), yang menyatakan "Setuju" ada 34 orang (57,63%), yang menyatakan "Netral" ada 25 orang (42,37%), yang menyatakan "Tidak Setuju" tidak ada (0 %), yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" tidak ada (0 %).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai beranggapan kinerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung "Setuju dan Netral".

##### b. Analisis Kualitatif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 12. Distribusi Data Lingkungan secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	37,8 - 45	Sangat Setuju	2	3,39
2	30,6 - 37,7	Setuju	43	72,88



3	23,4 - 30,5	Netral	14	23,73
4	16,2 - 23,3	Tidak Setuju	0	-
5	9 - 16,1	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah			59	100 %

Sumber : Data diolah, 2016.

Dari 59 orang responden penelitian, yang menyatakan lingkungan kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung “Sangat Setuju” ada 2 orang (3,39 %), yang menyatakan “Setuju” ada 43 orang (72,88 %), yang menyatakan “Netral” ada 14 orang (23,73 %), yang menyatakan “Tidak Setuju” tidak ada (0 %), yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” tidak ada (0 %).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai beranggapan lingkungan kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dengan jawaban “Setuju dan Netral”. hal ini perlu segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan.

c. Analisis Kualitatif Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 13. Distribusi Data Motivasi Kerja secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	37,8 - 45	Sangat Setuju	0	-
2	30,6 - 37,7	Setuju	20	33,9
3	23,4 - 30,5	Netral	38	64,41
4	16,2 - 23,3	Tidak Setuju	1	1,69
5	9 - 16,1	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah			59	100 %

Sumber : Data diolah, 2016

Dari 59 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung “Sangat Setuju” tidak ada (0 %), yang menyatakan “Setuju” ada 20 orang (33,9 %), yang menyatakan “Netral” ada 38 orang (64,41 %), yang menyatakan “Tidak Setuju” ada 1 orang (1,69 %), yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” tidak ada (0 %).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lebih banyak pegawai beranggapan motivasi kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung “Netral, dan Setuju”, hal ini perlu segera dievaluasi untuk dilakukan perbaikan.

*Analisis Data Kuantitatif*

1. Analisis Lineier Berganda

**Tabel 14. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.174	4.214		3.363	.001
Lingkungan kerja	.334	.109	.361	3.071	.003
Motivasi kerja	.227	.091	.292	2.486	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji regresi pada table di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 14,174 + 0,334X_1 + 0,227X_2$$

- a = 14,174 artinya jika X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> nilainya 0, maka  $\hat{Y}$  nilainya adalah 14,174
- Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (lingkungan kerja) sebesar 0,334; artinya jika nilai X<sub>1</sub> mengalami kenaikan 1 satuan maka  $\hat{Y}$  (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,334 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (motivasi kerja) sebesar 0,227; artinya jika nilai X<sub>2</sub> mengalami kenaikan 1satuan maka  $\hat{Y}$  (kinerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0,227 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

a. Merumuskan Hipotesis

HO :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

c. Menentukan F hitung

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 8,307

d. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh F tabel untuk N = 59 sebesar 3,16 karena F hitung > dari F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima atau ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada bagian Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

a. Pengujian koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan N = 59 diperoleh t tabel sebesar = 2,003. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 3,071 ( t hitung > t tabel) maka berdasarkan uji t ini disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

b. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan N = 59 diperoleh t tabel sebesar = 2,003. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,486 ( t hitung > t tabel) maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Berdasarkan pada uji t dikatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

## Kesimpulan dan Implikasi

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja baik dari aspek lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik sehingga dapat menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan dapat berkinerja baik.
2. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja yang terdiri dari aspek kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.
3. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan kinerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan dari indikator seperti kuantitas, kualitas, luasnya pengetahuan, kesediaan bekerja sama dengan orang lain, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran, semangat untuk melaksanakan tugas baru, serta kepemimpinan dan integritas pribadi.

### Implikasi

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap indikator yang memiliki skor terendah yaitu berkenaan tentang ruang kerja untuk aspek lingkungan fisik dan hubungan sesama rekan kerja untuk aspek lingkungan non fisik.

2. Berdasarkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, maka dilihat dari jawaban responden perlu diperbaiki terutama terhadap indikator yang memiliki skor terendah yaitu berkenaan tentang kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial.
3. Berdasarkan angka koefisien determinasi sebesar 0,229 atau menyatakan besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* 22,9% sedangkan sisanya 77,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, maka penelitian ini hendaknya dilanjutkan untuk mencari variabel lain tersebut.

## Daftar Pustaka

- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 4, No; 2.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Moeheriono 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Schultz, D., & Scultz, E.S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*, New York: Pearson.
- S Nitisemito, Alex, 2009, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Oktaviannur, Moh, & Putra, Oky Alvian P. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mateng Sari Makmur di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol, 6, No;2.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

