

**SUASANA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KAITANNYA  
DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL  
SUMBER DAYA AIR BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI MESUJI  
SEKAMPUNG DI PROVINSI LAMPUNG**

**OLEH  
TOTON**

Abstract

Human resources are one of booster in organization existence. Employee is one of booster in administration function who's strategically as public service for achieving national development. The aims of the research are knowing Milieu and Working Motivation toward employee performance in Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Lampung Province and analyzing how the relation among those variable is. The research was held on in Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Garuntang Bandar Lampung. The method of the research is Quantitative research with multiple correlations, product moment. The outcome of the research is 0, 719 for  $R_y$ ,  $X_1$ ,  $X_2$ . It means that there is a significant positively in coefficient correlation among Milieu ( $X_1$ ) and Working Motivation ( $X_2$ ) toward Employee performance ( $R_y$ ) in Direktorat Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Lampung Province

**Keywords:** Milieu and Working Motivation, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempunyai hubungan terhadap keberhasilan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai atau dengan kata lain .Jika lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai kurang kondusif maka diduga akan ada hubungan dengan menurunnya semangat kerja pegawai sehingga akan mengganggu terwujudnya pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya pelaksanaan tugas administrasi maupun tugas operasional bertujuan mengurangi tingkat kemiskinan dan mengembangkan berbagai wilayah serta meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil pembangunan antar wilayah melalui pendekatan penataan ruang dan meningkatkan ketahanan pangan dan mempercepat laju pertumbuhan ekonomi secara profesionalisme, produktifitas , akuntabilitas.

Penyelenggaraan pekerjaan umum Balai Besar Wilayah Sungai(BBWS) Mesuji Sekampung merupakan unit pelaksana teknis Departemen Pekerjaan Umum yang ada di Provinsi Lampung dengan jumlah pegawai kelompok jabatan struktur dan fungsional sebanyak 436 orang untuk ini dari hasil pengamatan Penulis diketahui bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Wilayah

Sungai (BBWS) Mesuji Sekampung unit –unit pelaksana teknis masih belum memadai. Hal ini terlihat pada kondisi sarana dan prasarana yang ada ,antara lain seperti komputer, jumlahnya sebanyak 5 unit dengan teknologi Pentium 4. Bila dibandingkan dengan jumlah tenaga pelaksana yang ada yaitu sebanyak 136 orang. Maka jumlah komputer tersebut dirasakan masih kurang mencukupi karena dalam penggunaannya harus bergantian sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas-tugas. Selain itu fasilitas-fasilitas yang lain seperti alat-alat kantor,kendaraan operasional,dan ruangan,kondisinya masih banyak yang buram catnya tidak terawat.

Juga salah satu faktor yang menjadi perhatian yang harus dikedepankan dalam suatu organisasi pemerintahan untuk dapat mencapai sasaran-sasaran adalah motivasi kerja pegawainya. Motivasi kerja pada dasarnya berhubungan dengan moril kerja seseorang (pegawai) sehingga perlu bagi pimpinan dari suatu instansi pemerintah untuk selalu berupaya meningkatkan moril pegawainya. Bila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan membawa keuntungan bagi instansi itu sendiri. Misalnya kecepatan kerja menjadi lebih baik tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil dan dilain pihak sangat berhubungan peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai. Dasar, pemikiran ,gambaran dorongan bagi pegawai untuk berbuat atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku pegawai. Jenis-jenis motivasi tersebut tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang berbentuk uang atau insentif yang hanya diberikan akan tetapi dapat pula bersifat non ekonomis yang tidak dapat dinilai dengan uang

Motivasi merupakan suatu pemberian kegiatan bekerja dan merupakan perangsang kepada pegawai agar dapat bekerja segala daya upaya untuk dapat melakukan tindakan- tindakan pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai Kecepatan kerja akan lebih baik,tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil sehingga kalau dibiarkan dapat mempengaruhi peningkatan terhadap kemampuan kerja pegawai. Dalam rangka menumbuh kembangkan motivasi kerja pegawai agar tetap gairah bekerja tentunya ada beberapa variable yang berhubungan diantaranya yang harus menjadi sekala prioritas bagi berbagai instansi pemerintahan adalah lingkungan kerja merupakan tempat pegawai bekerja. Beberapa penjelasan diatas penulis dapat mencermati dengan saksama sehingga penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “ Suasana Lingkungan Kerja dan Motivasi Kaitannya dengan Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab – sebab dari suatu gejala tertentu.

Metode diskriptif ini melakukan pendekatan studi kasus yang memakai desain deskriptif dan kausal yaitu yang memecahkan suatu kasus Analisis Pengaruh

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dirjen.Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung.

### **Definisi Operasional**

1. **Lingkungan kerja**, adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun variable yang diukur dalam penelitian ini adalah:
  - a. Suasana kantor
  - b. Kondisi sarana dan prasarana kerja
  - c. Hubungan Kerja
  
2. **Motivasi kerja** adalah kesungguhan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin yang tinggi dalam mencapai preatasi kerja yang lebih optimal . Adapun indikator yang diukur dalam variable ini adalah :
  - a. Kompensasi atau Penghargaan
  - b. Pengembangan karier
  
3. **Kinerja** adalah kemampuan kerja pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji sekampung Provinsi Lampung yang sesungguhnya, dapat dinilai dengan variable antara lain:
  - a. Prestasi kerja dan Prakarsa
  - b. Tanggung jawab dan Kejujuran
  - c. Ketaatan dan Kesetiaan
  - d. Kerjasama
  - e. Kepemimpinan

### **Metode Penarikan Sample**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi lampung berjumlah 436 orang . Apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila jumlah subjek besar atau diatas 100 orang maka dapat diambil antara 10 % sampai 15% atau 20% sampai 25% (*Arikunto,1992*).Berdasarkan pengertian diatas maka yang menjadi sample pada penelitian ini adalah 25 % dari 458 orang pegawai di Balai Besar wilayah sungai Mesuji sekampung . Sehingga berdasarkan teori diatas maka jumlah sample yang diambil seluruhnya yaitu 109 orang yang dipilih dengan cara Random Sampling. Selanjutnya struktur organisasi sebagai berikut :

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun Prosedur pengumpulan data yang penulis pergunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, dimana penulis mengadakan Tanya jawab kepada responden atau petugas yang ditunjuk untuk mendapatkan data atau informasi.
2. Observasi,dengan mengadakan pengamatan secara langsung ke objek yang diteliti.

3. Dokumentasi, mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini
4. Kuisoner, dengan menyebarkan angket

### Metode Analisis

1. Analisis Kualitatif

Analisis ini digunakan dengan menjelaskan secara table berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan

- 2 Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh antar lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja digunakan :

rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{x_1,y} = \frac{n\sum x_1y - \sum x_1y}{\sqrt{\{(n\sum x_1)^2 - (\sum x_1)^2\}\{(n\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

( Sugiono,2005)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi ( $x_2$ ) terhadap kinerja dipergunakan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{x_2,y} = \frac{n\sum x_2y - \sum x_2y}{\sqrt{\{(n\sum x_2)^2 - (\sum x_2)^2\}\{(n\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiono,2005)

Untuk mengetahui korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) digunakan rumus korelasi Product Moment sebagai berikut:

$$r_{x_1 x_2} = \frac{n\sum x_1x_2 - \sum x_1x_2}{\sqrt{\{(n\sum x_1)^2 - (\sum x_1)^2\}\{(n\sum x_2)^2 - (\sum x_2)^2\}}}$$

(Sugiono,2005)

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara  $X_1, X_2$  dan y

$X_1$  = lingkungan kerja

$X_2$  = motivasi

Y = kinerja pegawai

n = jumlah sampel

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (y) digunakan rumus Korelasi Ganda (Multiple Corellation) sebagai berikut :

$$r_{y.x_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2ryx_1 \cdot rxy_2 \cdot rx_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2 \cdot x_1x_2}}$$

Keterangan :

$r_{y.x_1x_2}$  = Korelasi antara Variable lingkungan kerja (  $X_1$ ) dengan motivasi ( $x_2$ ) bersama-sama terhadap kinerja

$r_{y.x_1}$  = Korelasi product moment antara Variable lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja

$r_{y.x_2}$  = Korelasi product moment antara Variable motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi product moment antara Variable lingkungan ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ) Kategori koefisien korelasi yang digunakan adalah :

**Tabel 3. Interpretasi “ r “**

Koefisien Korelasi	Keeratan Korelasi
<b>0,000 - 0,200</b>	Korelasi sangat rendah
<b>0,201 - 0,400</b>	Korelasi rendah
<b>0,401 - 0,600</b>	Korelasi sedang
<b>0,601 - 0,800</b>	Korelasi tinggi
<b>0,801 - 1,000</b>	Korelasi sangat tinggi

*Sumber : Hadi,1996*

Data yang diperlukan dalam menggunakan rumus koefisien korelasi product moment. Berasal dari hasil jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden dalam bentuk kuisisioner. Jawaban yang di sediakan memiliki tingkatan nilai yang didasarkan atas kepentingan penilaian sebagai berikut :

- 1 Jawaban a memiliki nilai 5
- 2 Jawaban b memiliki nilai 4
- 3 Jawaban c memiliki nilai 3
- 4 Jawaban d memiliki nilai 2
- 5 Jawaban e memiliki nilai 1

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variable X terhadap y , dapat digunakan koefisiensi penentu sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien penentu

r = Koefisien Korelasi (Suprpto,1991)

Dengan menggunakan alat regresi berganda dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

- a. F hitung untuk mengetahui pengujian hipotesis dengan uji F apakah variable  $X_1$  dan

$$X_2 \text{ secara hipotesis 0. F hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefesien korelasi ganda

K = Banyak Variabel

N = Banyak sampel

(Sugiono.2005)

- b. t hitung untuk menguji apakah variable bebas ( $X_1, X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat t hitung dapat dicari dengan rumus matematis sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ (Umar 2004)}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum dari 109 orang pegawai 51 orang pegawai dengan persentase 46,78% penilaian dikategorikan tinggi, 29 orang pegawai dengan persentase 26,60% penilaian dikategorikan sedang, 29 orang pegawai dengan persentase 26,60% penilaian dikategorikan rendah jadi kepemimpinan secara keseluruhan adalah Baik.

Hasil penilaian kinerja

1. Prestasi kerja dan prakarsa penilaian katagori tinggi 53 Orang pegawai dengan persentase 48,62 %, Penilaian katagori sedang 30 orang pegawai dengan persentase 27.52 %. Penilaian katagori rendah 26 orang pegawai dengan persentase 23.85 %.
2. Tanggung jawab dan kejujuran penilaian katagori tinggi 61 orang pegawai dengan persentase 55.96 %, penilaian katagori sedang 32 Orang pegawai dengan persentase 29.35 % penilaian katagori rendah 16 Orang pegawai dengan persentase 14.67 %.
3. Ketaatan dan kesetiaan penilaian katagori tinggi 62 orang pegawai dengan persentase 56.88 %, penilaian katagori sedang 25 orang pegawai dengan persentase 22.93 % penilaian katagori rendah 22 orang pegawai dengan persentase 20.18 %
4. Kerjasama penilaian katagori tinggi 76 orang pegawai dengan persentase 69,72 % penilaian katagori sedang 22 orang pegawai dengan persentase 20.18 % penilaian katagori rendah 11 orang pegawai dengan persentase 10,09 % .
5. Kepemimpinan penilaian katagori tinggi 51 orang pegawai dengan persentase 46.78 % penilaian katagori sedang 29 orang pegawai dengan persentase 26.60 % penilaian katagori rendah 29 orang pegawai dengan persentase 26.60 %

Dari seluruh penilaian kinerja adalah Baik.

**Tabel 25 Secara keseluruhan tentang variabel kinerja pegawai pada direktorat jenderal sumber daya air balai besar wilayah sungai mesuji sekampung departemen pekerjaan umum di Provinsi Lampung.**

No	Interval	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	43 – 50	Sangat Baik	15	13,76%
2	35 – 42	Baik	62	56,88%
3	27 – 34	Cukup Baik	31	28,44%
4	19 – 26	Kurang Baik	1	0,92%
5	10 – 18	Sangat Kurang Baik	0	0
Jumlah			109	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012

Jika dilihat dari tabel, maka dapat dijelaskan bahwa jumlah tertinggi responden ialah 62 orang atau sebanyak 56,88% berada pada kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan untuk variabel kinerja pegawai ini bahwa kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung termasuk dalam kategori baik.

#### **Analisis Kuantitatif**

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, untuk perhitungan koefisien *product moment* tentang hubungan lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 16, maka diketahui hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 26 Hasil ouput pengolahan data korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai**

Variabel Korelasi	Kinerja Pegawai				
	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	N	Kategori Koeisien Korelasi	Keeratan Korelasi
Lingkungan Kerja	0,612	0,000	109	0,601 – 0,800	Korelasi Tinggi

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 16, 2012

Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,612. Bila dilihat dari kategori koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung

Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung adalah tinggi. hal ini dikarenakan nilai hubungan antara lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) berada diantara 0,601 – 0,800 yang mana tingkat keeratan korelasinya tinggi.

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel X1 terhadap Y dapat digunakan koefisien penentu sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi (J. Supranto, 1991. 87)

$$\begin{aligned}
 KP &= (0,612)^2 \times 100\% \\
 &= 37,45\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan bahwa hubungan lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung adalah sebesar 37, 45% sedangkan sisanya sebesar 62,54% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sementara itu nilai hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 27. Hasil output pengolahan data korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai**

Variabel	Kinerja Pegawai				
	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	N	Kategori Koefisien Korelasi	Keeratan Korelasi
Motivasi	<b>0,660</b>	<b>0,000</b>	<b>109</b>	<b>0,601 – 0,800</b>	<b>Korelasi Tinggi</b>

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 16, 2012

Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,660. Bila dilihat dari kategori koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung adalah tinggi. hal ini dikarenakan nilai hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) berada diantara 0,601 – 0,800 yang mana tingkat keeratan korelasinya tinggi.

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel X2 dengan Y dapat digunakan koefisien penentu sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi (J. Supranto, 1991. 87)

KP =  $(0,660)^2 \times 100\%$

= 43,56%

Berdasarkan perhitungan dapat dijelaskan bahwa hubungan lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung adalah sebesar 46, 56% sedangkan sisanya sebesar 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan nilai hubungan antara Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 28. Hasil output pengolahan data korelasi antara variable lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai**

Variabel	Lingkungan Kerja				
	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	N	Kategori Koefisien Korelasi	Keeratan Korelasi
Motivasi	<b>0,572</b>	<b>0,000</b>	<b>109</b>	<b>0,401 – 0,600</b>	<b>Korelasi Sedang</b>

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 16, 2012

Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa koefisien korelasi (r) hitung sebesar 0,572. Bila dilihat dari kategori koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Motivasi (X2) dengan Lingkungan (X1) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung adalah sedang. hal ini dikarenakan nilai hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) berada diantara 0,401 – 0,600 yang mana tingkat keeratan korelasinya sedang.

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel X2 terhadap X1 dapat digunakan koefisien penentu sebagai berikut :

$KP = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi (J. Supranto, 1991. 87)

KP =  $(0,572)^2 \times 100\%$

= 32,71%

Berdasarkan perhitungan, dapat dijelaskan bahwa hubungan lingkungan kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di

Provinsi Lampung adalah sebesar 32,71% sedangkan sisanya sebesar 67,28% ditentukan oleh faktor lain.

Dari perhitungan tersebut diatas, untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara variabel lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai (Y) digunakan rumus korelasi ganda (*multiple correlation*) melalui program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = 0,719 \dots \dots \dots \text{(lihat Lampiran)}$$

Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa  $R_{y.x_1x_2}$  hitung sebesar 0,719. Bila dilihat berdasarkan kategori koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) dengan kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung.

Dengan menggunakan alat regresi berganda dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

a. Uji F

F Hitung Untuk mengetahui pengujian hipotesis dengan uji F apakah variabel X1 dan X2 memiliki hubungan yang nyata dengan Kinerja Pegawai. Maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Banyak Variabel

N = Banyak Sampel

(Sumber : Sugiyono, 2005. Statistik untuk penelitian. Bandung : Alfabeta. Hlm 219)

Maka,

$$F \text{ Hitung} = \frac{(0,719)^2/2}{(1 - 0,719^2) / (109-2-1)}$$

$$F \text{ Hitung} = 56,767$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh uji F, yaitu untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 memiliki hubungan yang nyata dengan Kinerja Pegawai. Kemudian dibandingkan dengan F Tabel dengan derajat kebebasan (K)/ (N-K-1) atau  $df/dr = (2) (106)$  diperoleh nilai 3,44. Dengan ketentuan sebagai berikut :

F Tabel > F Hitung ; Ho : Diterima , Ha : Ditolak

F Tabel < F Hitung ; Ho : Di tolak , Ha : Diterima

Maka diperoleh sebagai berikut

**Tabel 29****Uji F**

No	F Hitung	F Tabel*	Status	Keputusan
1	56,67	3,44	FTabel < F hitung	Ha Diterima, Ho Ditolak

Sumber : Hasil Perhitungan Peneliti, 2012

\*) Berdasarkan Ketentuan F Tabel Statistik dari J Supranto, 1991

Dengan demikian, setelah dilakukan Uji F maka diputuskan bahwa ada hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung.

b. Uji T

T Hitung digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial ada hubungan dengan variabel terikat (Y). dari hasil perhitungan SPSS 16 maka diperoleh t hitung sebagai berikut :

**Tabel 30****Uji T**

No	t Hitung	t Tabel*	Status	Keputusan
1	5,593	1,658	t tabel < F hitung	Ha Diterima, Ho Ditolak
2	4,237	1,658	t tabel < F hitung	Ha Diterima, Ho Ditolak

Dengan demikian, setelah dilakukan Uji t maka diputuskan bahwa ada hubungan secara parsial antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dengan variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan Motivasi kerja pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung secara k
2. eseluruhan dikategorikan baik. .
3. Secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) dengan kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung.

## A. Implikasi / Saran

1. Kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung secara keseluruhan baik, walaupun, demikian perlu adanya kebijakan dari pimpinan untuk dapat memperbaiki dan melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan.
2. Perlu memperhatikan serta meningkatkan kompensasi dan penghargaan pegawai berprestasi yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik pada waktu yang akan datang..
3. Perlu diadakan pelatihan-pelatihan dan workshop terkait dengan tugas masing-masing bidang/seksi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai .Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto .S. 2002. Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan dan Praktik. Edisi kelima .Rineka Cipta, Jakarta.
- Asad, M.2006.Organisasi dan Kepemimpinan,Liberty. Yogyakarta.
- Ahyari. A. 1995.Memotivasi Karyawan. Jakarta.
- Hasibuan, M.SP. 2007. Organisasi dan Motivasi Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta
- Heirachman R dan Suad, 2008. Manajemen Personaliala BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hadi, S.. 2000. Metodology Research. Bina Aksara:jakarta
- Moekijat. 2000. Manajemen Kepegawaian.Bandung
- Nitisemito, A. S 2001. Manajemen Personaliala Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution,S. 2009 Berbagai Pendekatan dalam proses mengajar dan mengajar, Bumi Aksara
- Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial.Jakarta, KBBi, Balai Pustaka :Jakarta Tahun 2008
- Peraturan pemerintah tentang Pokok-pokok Kepegawaian KURI 43 tahun1999
- Sukmadinata, Nana Syaodih dan Ayi novi jamiat.2006,Pengendalian Mutu Pendidikan, Bandung Refika Aditama.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta:Bandung
- Suratiah, Ken 2006, Ilmu Usaha Tani. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Sach,Jefrey, 2003 The case for pertilizer Subsidies for subsisten Farmers, Columbia University,New York, Diproses
- Simamora,H.1995 Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE,YKPN Yogyakarta
- Sumijo.W 1992. Kepemimpinan dan Motivasi Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sentono S.P.1999. Manajemen Kepegawaian. Penerbit Alumni Bandung
- Umiyasih,U.,Aryogi dan Y.N. Anggraeny, 2002. Pengaruh Suplementasi terhadap Kinerja sapi PO yang mendapatkan pakan Basal jerami padi fermentasi. Dalam Prosiding Seminar Nasional Teknologi Peternakan dan veteriner. Ciawi 30 Sept 1 oktober 2002. Puslitbang Peternakan Bogor
- Winkel W.S: Hastuti, 2004.Bimbingan dan konseling di industri Pendidikan Media Abadi Jakarta.
- Widiyanti, S.. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara:Jakarta
- Situs Internet**
- Johanes. P. 2000. Memotivasi Karyawan pada e-psikologi.com di unduh tanggal 15 maret 2008 jam 4:46