

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Variabel

Berdasarkan analisis persepsi 109 orang pegawai, berikut ini akan diuraikan Hasil dari kondisi yang ada kemudian disederhanakan melalui tampilan deskriptif statistik yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS 16 dibawah ini.

Tabel 4 Deskriptif statistik Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai

Deskriptif Statistik	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
N(Jumlah data)	109	109	109
Mean	36.5229	37.3486	36.7156
Median	37.0000	37.0000	37.0000
Mode	37.00	40.00	36.00
Std. Deviation	4.36229	4.28472	5.16414
Minimum	27.00	27.00	22.00
Maximum	48.00	50.00	49.00

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2012

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa Jumlah populasi keseluruhan data ialah 109 persepsi pegawai, dari jumlah tersebut, diperoleh Means (Rata-rata) skor jawaban variable Lingkungan Kerja ialah 36,5229, Motivasi 37.3486, sedangkan kinerja

pegawai 36,7156 dari ketiga variabel tersebut median (nilai tengah) skor jawaban masing-masing variabel sama yaitu 37. Sedangkan untuk mode/modus (nilai yang sering muncul) untuk skor jawaban variabel lingkungan kerja ialah 37 motivasi 40, sedangkan kinerja pegawai 36 dengan tingkat standar deviasi untuk variabel lingkungan kerja ialah 4,36229, variabel motivasi sebesar 4,28472 dan variabel kinerja pegawai ialah sebesar 5,16414.

Berikut ini akan diuraikan hasil jawaban persepsi pegawai terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tentang variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

1. Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil angket jawaban dari 109 responden tentang variabel lingkungan kerja pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung diperoleh.

Kondisi lingkungan kerja pada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung

Tabel 5. Penilaian Kondisi Suasana Kantor

No	Skor	Kategori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	12	11,00
2	23-35	Sedang	33	30,27
3	≥ 36	Tinggi	64	58,71
Jumlah			109	

Dari jumlah 109 Orang pegawai penilaian kondisi suasana kantor 12 orang dengan persentase 11,00% penilaian dikategorikan rendah 33 orang dengan persentase 30,27% penilaian dikategorikan sedang, 64 orang dengan persentase

Tabel 6. Penilaian Suasana Kantor Pegawai Non Struktural dan Struktural Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung

No	Pegawai	Kategori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	47	67,14	16	22,86	7	10	70
2	Struktural	17	43,59	17	43,59	5	12,82	39
Jumlah		64	58,72	33	30,28	12	11	109

Dari 70 orang penilaian kondisi suasana Kantor Pegawai Non Struktural berjumlah 47 orang dengan persentase 67,14% penilaian dikategorikan tinggi, 16 orang dengan persentase 22,86% penilaian dikategorikan sedang 7 orang dengan persentasi 10% penilaian dikategorikan rendah.

Pegawai struktural berjumlah 17 orang dengan persentase 43,59% penilaian dikategorikan tinggi, 17 orang dengan persentase 43,59% penilaian dikategorikan sedang, 5 orang dengan persentase 12,82% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum pegawai non struktural dan pegawai struktural 64 orang dengan persentase 58,72% penilaian dikategorikan tinggi, 33 orang dengan persentase 30,28% penilaian dikategorikan sedang, 12 orang dengan persentas 11% penilaian dikategorikan rendah.

Tabel 7. Penilaian Kondisi Sarana dan Prasarana

No	skor	Kategori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	7	6,42
2	23-35	Sedang	29	26,60
3	≥ 36	Tinggi	73	66,97
Jumlah			109	

Dari 109 orang penilaian tentang kondisi sarana dan prasarana 7 orang dengan persentase 6,42% penilaian dikategorikan rendah, 29 orang dengan persentase 26,60% penilaian dikategorikan sedang, 73 orang dengan persentase 66,97% penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 8. Penilaian Kondisi Sarana dan Prasarana Pegawai Non Struktural dan Struktural Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung

No	Pegawai	Kategori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	47	67,14	19	27,14	4	5,71	70
2	Struktural	26	66,66	10	25,64	3	7,69	39
Jumlah		73	66,97	29	26,60	7	6,42	109

Kondisi sarana dan prasarana dari 70 orang Pegawai Non Struktural 47 orang dengan persentase 67,14% penilaian dikategorikan tinggi, 19 orang Pegawai Non Struktural dengan persentase 27,14% penilaian dikategorikan sedang, 4 orang pegawai non struktural dengan persentase 5,71% penilaian dikategorikan rendah.

Dari 39 orang Pegawai Struktural 26 orang Pegawai Struktural dengan persentase 66,66% penilaian dikategorikan tinggi, 10 orang Pegawai Struktural dengan persentase 25,64% penilaian dikategorikan sedang, 3 orang Pegawai Struktural dengan persentase 7,69% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum Pegawai Non Struktural dan struktural 73 orang dengan persentase 66,97% penilaian dikategorikan tinggi, 29 orang dengan persentase 26,60% penilaian dikategorikan sedang, 7 orang dengan persentase 6,42% penilaian dikategorikan rendah.

Tabel 9. Penilaian Kondisi Hubungan Kerja

No	skor	Kategori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	6	6,50
2	23-35	Sedang	35	32,11
3	≥ 36	Tinggi	68	62,38
Jumlah			109	

Dari 109 orang pegawai diantaranya 6 orang dengan persentase 5,50% penilaian dikategorikan rendah, 35 orang pegawai dengan persentase 32,11% penilaian dikategorikan sedang, 68 orang pegawai dengan persentase 62,38% penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 10. Penilaian Hubungan Kerja Pegawai Non Struktural dan Struktural Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung

No	Pegawai	Kategori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	

1	Non Struktural	45	64,28	21	30	4	5,71	70
2	Struktural	23	58,97	14	35,89	2	5,12	39
Jumlah		68	62,38	35	32,11	6	5,50	109

Pegawai Non Struktural 70 orang diantaranya 45 orang pegawai dengan persentase 64,28% penilaian dikategorikan tinggi, 21 orang pegawai dengan persentase 30% penilaian dikategorikan sedang, 4 orang dengan persentase 5,71% penilaian dikategorikan rendah.

Pegawai Struktural 23 orang Pegawai dengan persentase 58,97% penilaian dikategorikan tinggi, 14 orang pegawai dengan persentase 35,89% penilaian dikategorikan sedang, 2 orang pegawai dengan persentase 5,12% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum Lingkungan kerja dari 109 orang pegawai baik Non Struktural maupun Struktural 68 orang dengan persentase 62,38% penilaian dikategorikan tinggi, 35 orang pegawai dengan persentase 32,11% penilaian dikategorikan sedang, 6 orang pegawai dengan persentase 5,5% penilaian dikategorikan rendah. jadi lingkungan kerja pegawai secara keseluruhan penilaiannya Sangat Baik.

2. Motivasi Kerja

Tabel 11. Penilaian Kondisi Kompensasi atau Penghargaan

No	Skor	Kategori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
----	------	--------------------	--------	----------------

1	10-22	Rendah	10	9,17
2	23-35	Sedang	37	33,94
3	≥ 36	Tinggi	62	56,88
Jumlah			109	

Dari jumlah 109 orang pegawai diantaranya 10 orang pegawai dengan persentase 9,17% penilaiann dikategorikan rendah, 37 orang pegawai dengan persentase 33,94% penilaian dikategorikan sedang, 62 orang pegawai dengan persentase 56,88% penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 12. Penilaian Kompensasi dan Penghargaan Pegawai Non Struktural dan Struktural Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung

No	Pegawai	Katagori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	47	67,14	19	27,14	4	5,71	70
2	Struktural	15	38,46	18	46,15	6	15,38	39
Jumlah		62	56,88	37	33,94	10	9,71	109

Dari 70 orang Pegawai Non Struktural 47 orang dengan persentase 67,14% penilaian dikategorikan tinggi, 19 orang pegawai dengan persentase 27,14% penilaian dikategorikan sedang, 4 orang dengan persentase 5,71% penilaian dikategorikan rendah.

Dari 39 orang Pegawai Struktural 15 orang dengan persentase 38,6% penilaian dikategorikan tinggi, 18 orang pegawai dengan persentase 46,15% penilaian dikategorikan sedang, 6 orang pegawai dengan persentase 15,38% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum 62 orang pegawai dengan persentase 6,88% pegawai non struktural dan struktural penilaian dikatagirikan tinggi, 37 orang pegawai non struktural dan struktural dengan persentase 33,94% penilaian dikatagorikan sedang, 10 orang pegawai non struktural dan struktural dengan persentase 9,71% Penilaian dikatagorikan rendah.

Tabel 13. Penilaian Pengembangan karier

No	Skor	Katagori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	15	13,76
2	23-35	Sedang	43	39,44
3	≥ 36	Tinggi	51	46,78
Jumlah			109	

Dari 109 orang pegawai diantaranya 15 orang pegawai dengan persentase 13,76% penilaian dikatagorikan rendah, 43 orang pegawai dengan persentase 39,44% penilaian dikatagorikan sedang, 51 orang pegawai dengan persentase 46,78% penilaian dikatagorikan tinggi.

Tabel 14. Penilaian Pengembangan karier pegawai non struktural dan struktural

No	Pegawai	Katagori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	28	40	30	42,85	12	17,14	70

2	Struktural	23	38,97	13	33,33	3	7,69	39
Jumlah		51	46,78	43	39,44	15	9,17	109

Penilaian pengembangan karir 28 orang pegawai non struktural dengan persentase 40% penilaian dikategorikan tinggi, 30 orang pegawai non struktural dengan persentase 42,85% penilaian dikategorikan sedang, 12 orang dengan persentase 17,14% penilaian dikategorikan rendah, pengembangan karir pegawai struktural 23 orang dengan persentase 58,97% penilaian dikategorikan tinggi. 13 orang dengan persentase 33,33% penilaian dikategorikan sedang, 3 orang dengan persentase 7,69% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum pegawai non struktural dan pegawai struktural dengan jumlah 109 orang pegawai diantaranya 51 orang pegawai dengan persentase 46,78% penilaian dikategorikan tinggi, 43 orang pegawai dengan persentase 39,44% penilaian dikategorikan sedang, 15 orang pegawai dengan persentase 13,76% penilaian dikategorikan rendah. Jadi motivasi kerja pegawai penilaiannya baik

3. Kinerja Pegawai

Tabel 15. Penilaian prestasi kerja dan prakarsa

No	Skor	Kategori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
----	------	--------------------	--------	----------------

1	10-22	Rendah	26	23,85
2	23-35	Sedang	30	27,52
3	≥ 36	Tinggi	53	48,62
Jumlah			109	

Jumlah 26 orang pegawai dengan persentase 23,8% penilaian dikategorikan sedang, 30 orang pegawai dengan persentase 27,51% penilaian dikategorikan sedang, 53 orang pegawai dengan persentase 48,62% penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 16. Penilaian Pegawai Non Struktural dan Struktural

No	Pegawai	Katagori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	38	54,28	14	20	18	25,71	70
2	Struktural	15	38,46	16	41	8	20,51	39
Jumlah		53	48,62	30	27,52	26	23,85	109

Pegawai non struktural 38 Orang dengan persentase 54,28% Penilaian dikategorikan tinggi, 14 orang pegawai non struktural dengan persentase 20% penilaian katagorikan sedang, 18 orang pegawai dengan persentase 27,71% penilaian dikategorikan rendah.

Pegawai struktural Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung 15 orang pegawai dengan persentase 38,46% penilaian diatagorikan tinggi, 16 orang pegawai dengan persentase 41% penilaian dikategorikan sedang, 8 orang dengan persentase 20,51% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum sebanyak 109 orang pegawai 53 orang pegawai dengan persentase 48,62% penilaian dikategorikan tinggi, 30 orang pegawai dengan persentase 27,52% penilaian dikategorikan sedang, 26 orang pegawai dengan persentase 23,85% penilaian dikategorikan rendah. Jadi penilaian prestasi dan prakarsa keseluruhan adalah baik.

Tabel 17. Penilaian Tanggung jawab dan Kejujuran

No	skor	Katagori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	16	14,67
2	23-35	Sedang	32	29,35
3	≥ 36	Tinggi	61	55,96
Jumlah			109	

Dari 109 orang pegawai 16 orang pegawai tanggung jawab dan kejujuran dengan persentase 14,67% penilaian dikategorikan rendah, 32 orang pegawai dengan persentase 29,35% penilaian dikategorikan sedang, 61 orang pegawai dengan persentase 55,96% penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 18. Penilaian Tanggung Jawab dan Kejujuran

No	Pegawai	Katagori						Jml responden
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	37	52,85	19	27,14	14	20	70
2	Struktural	24	61,53	13	33,33	2	51	39
Jumlah		61	55,96	32	29,35	16	14,67	109

Dari 70 orang pegawai non struktural 14 orang pegawai dengan persentase 20% penilaian dikategorikan rendah, 9 orang pegawai dengan persentase 27,14 %

penilaian dikategorikan sedang, 37 orang dengan persentase 52,85% penilaian dikategorikan tinggi.

Dari 39 orang pegawai struktural 2 orang pegawai dengan persentase 5,1% penilaian dikategorikan rendah, 13 orang pegawai dengan persentase 33,33% penilaian dikategorikan sedang.

Secara umum sebanyak 109 orang pegawai 61 orang pegawai dengan persentase 55,96% penilaian dikategorikan tinggi, 32 orang pegawai dengan persentase 29,32% penilaian dikategorikan sedang, 16 orang pegawai dengan persentase 19,67% penilaian dikategorikan rendah. Jadi tanggung jawab dan kejujuran baik.

Tabel 21. Penilaian ketaatan dan kesetiaan

No	Skor	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	22	20,18
2	23-35	Sedang	25	24,77
3	≥ 36	Tinggi	62	65,04
Jumlah			109	

Dari 109 orang pegawai ketaatan dan kesetiaan 22 orang pegawai dengan persentase 20,18% penilaian dikategorikan rendah, 25 orang pegawai dengan persentase 24,77% Penilaian dikategorikan sedang, 62 orang pegawai dengan persentase 65,04% Penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 22. Penilaian Ketaatan dan Kesetiaan Pegawai Non Struktural dan Struktural

No	Pegawai	Kata Gori						Jml respon den
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	41	58,57	15	21,42	14	20	70
2	Struktural	21	53,84	10	25,64	8	20,51	39
Jumlah		62	56,88	25	22,93	22	20,18	109

Dari 62 orang pegawai non struktural 41 orang pegawai dengan persentase 58,57% penilaian dikategorikan tinggi, 15 orang pegawai dengan persentase 21,42% penilaian dikategorikan sedang, 14 orang pegawai dengan persentase 20,51% penilaian dikategorikan rendah.

Dari 39 orang pegawai struktural 21 orang pegawai dengan persentase 53,84% penilaian dikategorikan tinggi, 10 orang pegawai dengan persentase 25,64% penilaian dikategorikan sedang, 8 orang pegawai dengan persentase 20,51% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum bahwa pegawai non struktural dan struktural 62 orang pegawai dengan persentase 56,88% penilaian dikategorikan tinggi, 25 orang pegawai dengan persentase 22,93% penilaian dikategorikan sedang, 22 orang pegawai dengan persentase 20,18% penilaian dikategorikan rendah. Jadi ketaatan dan kejujuran pegawai adalah Baik

Tabel 23. Penilaian Kerjasama

No	Skor	Katagori Penilaian	Jumlah	Persentase
----	------	--------------------	--------	------------

			Responden	(%)
1	10-22	Rendah	11	10,09
2	23-35	Sedang	22	20,18
3	≥ 36	Tinggi	76	69,72
Jumlah			109	

Dari 109 orang pegawai Balai Besar Wai Sekampung Mesuji 11 orang pegawai dengan persentase 10,09% penilaian dikategorikan rendah, 22 orang pegawai dengan persentase 20,18% penilaian dikategorikan sedang, 76 orang pegawai dengan persentase 69,72% penilaian dikategorikan tinggi.

Tabel 24. Penilaian Kerjasama Pegawai Non Struktural dan Struktural

No	Pegawai	Kategori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	44	62,85	18	25,71	8	11,42	70
2	Struktural	32	82,05	4	10,25	3	7,69	39
Jumlah		76	69,72	22	20,18	11	10,09	109

Dari 70 orang pegawai non struktural 44 orang pegawai dengan persentase 62,85% penilaian dikategorikan tinggi, 18 orang pegawai dengan persentase 25,71% penilaian dikategorikan sedang, 8 orang pegawai dengan persentase 11,42% penilaian dikategorikan rendah.

Dari 39 orang pegawai struktural 32 orang pegawai dengan persentase 82,05% penilaian dikategorikan tinggi, 4 orang pegawai dengan persentase 10,25% penilaian dikategorikan sedang 3 orang pegawai dengan persentase 7,69% penilaian dikategorikan rendah.

Secara umum dari 109 pegawai 76 orang pegawai dengan persentase 69,72% penilaian dikategorikan tinggi, 22 orang pegawai dengan persentase 20,18% penilaian dikategorikan sedang, 11 orang pegawai dengan persentase 10,09% penilaian dikategorikan rendah. Jadi penilaian kerjasama baik

Tabel 25. Penilaian Kepemimpinan

No	skor	Kategori Penilaian	Jumlah	Persentase (%)
1	10-22	Rendah	29	26,60
2	23-35	Sedang	29	26,60
3	≥ 36	Tinggi	51	46,78
Jumlah			109	

Dari 109 orang pegawai diantaranya 29 orang pegawai dengan persentase 26,60% penilaian dikategorikan rendah, 29 orang pegawai dengan persentase 26,60% penilaian dikategorikan sedang, 51 orang pegawai dengan persentase 46,78% penilaian dikategorikan tinggi

Tabel 26. Penilaian Kepemimpinan Pegawai Non Struktural dan Struktural

No	Pegawai	Kategori Penilaian						Jml
		T	Persentase (%)	S	Persentase (%)	R	Persentase (%)	
1	Non Struktural	34	48,57	21	30	15	21,42	70
2	Struktural	17	43,58	8	20,5	14	35,89	39
Jumlah		51	46,78	29	26,60	29	26,60	109

Dari 70 orang pegawai non struktural dengan 34 orang pegawai persentase 48,57% penilaian dikategorikan tinggi, 21 orang pegawai dengan persentase 30,15% penilaian kategori sedang 15 orang pegawai dengan persentase 21,42%

penilaian dikategorikan rendah.

Dari 39 orang pegawai struktural 17 orang pegawai dengan persentase 43,58% penilaian dikategorikan tinggi, 8 orang pegawai dengan persentase 20,51% penilaian dikategorikan sedang, 14 orang pegawai dengan persentase 35,89% penilaian dikategorikan rendah.

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 dikategorikan Baik.

Tabel 25 Analisis persepsi pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung.

No	Interval	Kategori	Jumlah pegawai	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 persepsi pegawai 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.

B. Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, untuk perhitungan koefisien *korelasi berganda* 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 analisis persepsi pegawai terhadap ouput Pengolahan Data Korelasi antara variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja

Variabel	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.

Tabel 27. Hasil analisis persepsi pegawai terhadap ouput Pengolahan Data Korelasi antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja

Variabel	Kinerja Pegawai				
	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	N	Kategori Koeisien Korelasi	Keeratan Korelasi
Motivasi	0,660	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 0,660. Bila dilihat dari kategori koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa korelasi 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.

Tabel 28. Hasil analisis persepsi pegawai terhadap ouput Pengolahan Data Korelasi antara variable Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja

Variabel	Lingkungan Kerja				
	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	N	Kategori Koeisien Korelasi	Keeratan Korelasi

Motivasi	0,572	0,000	109	0,401 – 0,600	Korelasi Sedang
----------	-------	-------	-----	---------------	-----------------

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 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 perganda 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 dr/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 berhubungan dengan variabel terikan (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

VI. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. 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.

B. 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.

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 pegawai	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 persepsi pegawai 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.

C. Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran, untuk perhitungan koefisien *product moment* tentang pengaruh lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap 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 pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 26 Hasil Ouput Pengolahan Data Korelasi antara variabel Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai

Variabel	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 pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap 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 pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap 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 pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap 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 pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap 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 Ouput Pengolahan Data Korelasi antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Kinerja Pegawai
----------	-----------------

Korelasi	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	N	Kategori Koefisien Korelasi	Keeratan Korelasi
Motivasi	0,660	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 0,660. Bila dilihat dari kategori koefisien korelasi maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi (X_2) terhadap 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 pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berada diantara 0,601 – 0,800 yang mana tingkat keeratan korelasinya tinggi.

Untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel X_2 terhadap 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 pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap 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 pengaruh 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 terhadap variabel Kinerja Pegawai

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

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 pengaruh Motivasi (X2) terhadap 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 pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap 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 pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap 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% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari perhitungan tersebut diatas, untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap 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) terhadap 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 :

c. Uji F

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

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

$$(1 - R^2) / (n-k-1)$$

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 pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian dibandingkan dengan F Tabel dengan

derajat kebebasan (K)/ (N-K-1) atau $df/df = (2) (106)$ 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 pengaruh antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Sumber daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Departemen Pekerjaan Umum di Provinsi Lampung.

d. Uji T

T Hitung digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikan (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,

2	4,237	1,658	t tabel < F hitung	Ho Ditolak Ha Diterima, Ho Ditolak
---	-------	-------	--------------------	--

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