

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah Kantor Sekretariat DPRD Kota Kupang alamat Jalan Frans Seda Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang.

4.1.2. Struktur Organisasi

Sebagaimana organisasi birokrasi pada umumnya struktur organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal dengan ciri adanya tugas-tugas operasional rutin yang harus dicapai melalui spesialisasi peraturan dan perundang-undangan yang sangat formal, sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Kupang sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 03 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah bahwa Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Kupang ditetapkan adalah sebagai berikut:



Bagan 4.1

Bagan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kota Kupang

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat DPRD Kota Kupang

Kedudukan Sekretariat DPRD berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 05 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kota Kupang, bahwa Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD, dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan, secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Tugas Pokok Sekretariat DPRD adalah menyelenggarakan Administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

Dalam melaksanakan tugas pokok Sekretariat DPRD. Fungsi Sekretariat DPRD Kota Kupang secara lengkap :

- a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD.
- b. Penyelenggaraan kesekretariatan administrasi keuangan DPRD.
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD dan
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD.

4.1.4. Data Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Kupang adalah sebanyak 93 orang dan dapat digambarkan sebagai berikut:

1) Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	53	57
2	Perempuan	40	43
Jumlah		93	100

Sumber: Data Kepegawaian

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 93 orang, jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 53 orang (57%) dan responden perempuan adalah sebanyak 40 orang (43%).

2) Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	≤ 30 Tahun	22	24
2	31-40 Tahun	29	31
3	41-50 Tahun	35	38
4	≥ 51 Tahun	7	8
Jumlah		93	100

Sumber: Data Kepegawaian

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 41-50 Tahun dengan jumlah 35 orang atau 38%, dan jumlah responden terendah ada pada usia di atas 51 Tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 8%.

3) Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SMA	26	28
2	D-III	18	19
3	S1	37	40
4	S2	12	13
Jumlah		93	100

Sumber: Data Kepegawaian

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa jenjang pendidikan terakhir responden terdiri dari 4 (empat) jenjang pendidikan yaitu SMA, D-III, Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2). Jumlah terbanyak adalah pada jenjang Sarjana dengan jumlah 37 orang atau 40%.

4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, maka perlu diuji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap jawaban dari responden uji coba, yaitu pegawai pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang sebanyak 30 orang.

4.2.1. Uji Validitas

Variabel Kinerja terdiri dari 12 item pernyataan, variabel Motivasi Kerja terdiri dari 6 item pernyataan, variabel Budaya Kerja terdiri dari 6 item pernyataan, dan variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Koefisien Korelasi				Ket
	Kinerja	Motivasi Kerja	Budaya Kerja	Lingkungan Kerja	
1	0.765	0.897	0.849	0.845	Valid
2	0.831	0.848	0.798	0.819	Valid
3	0.637	0.787	0.731	0.696	Valid
4	0.857	0.833	0.826	0.756	Valid
5	0.765	0.893	0.763	0.930	Valid
6	0.765	0.650	0.849	0.946	Valid

No	Koefisien Korelasi				Ket
	Kinerja	Motivasi Kerja	Budaya Kerja	Lingkungan Kerja	
7	0.896				Valid
8	0.687				Valid
9	0.857				Valid
10	0.896				Valid
11	0.831				Valid
12	0.687				Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 2

Pada Tabel 4.4 di atas terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga

dinyatakan valid. Dengan ini maka pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Ket
Kinerja	0.907	12	Reliabel
Motivasi Kerja	0.895	6	Reliabel
Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Ket
Budaya Kerja	0.876	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.902	6	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 3

Hasil analisis uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sebagaimana yang disyaratkan, sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

4.3.1. Variabel Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sekretariat DPRD Kota Kupang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya. Dalam penelitian ini indikator kinerja terdiri dari 6 indikator. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dirangkum dalam Tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator (%)	Kategori
1	Pembahasan Peraturan Daerah	Kn1	310	3.33	0.67	66.67	66.67	Cukup Baik
2	Rekomendasi DPRD yang ditindaklanjuti	Kn2	305	3.28	0.66	65.59	65.59	Cukup Baik
3	Kepuasan DPRD terhadap Hasil Kerja sekretariat DPRD	Kn3	303	3.26	0.65	65.16	65.16	Cukup Baik
4	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Kn4	308	3.31	0.66	66.24	66.24	Cukup Baik
5	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Kn5	313	3.37	0.67	67.31	67.31	Cukup Baik
6	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	Kn6	312	3.35	0.67	67.10	67.10	Cukup Baik
Rata-rata							66.34	Cukup Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6 variabel kinerja memperoleh rata-rata capaian indikator 66,34 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah Kepuasan DPRD terhadap Hasil Kerja sekretariat DPRD dengan skor 66,16 dan skor tertinggi adalah indikator Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur yaitu 67,31.

4.3.2. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan semangat pimpinan dengan memahami kondisi pegawai sekretariat DPRD Kota Kupang, pada bidang tugasnya. Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja diukur berdasarkan 3 indikator. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dirangkum dalam Tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}_{Ps} - p$	$(\bar{X}_{Ps} - p)/5$	$P_s - p$	Skor Indikator	Kategori
1	Kebutuhan Fisiologis	Mk1	306	3.29	0.66	65.81	65.81	Cukup Baik
2	Harapan Penghargaan	Mk2	309	3.32	0.66	66.45	66.45	Cukup Baik
3	Harapan Perlakuan yang adil	Mk3	303	3.26	0.65	65.16	65.16	Cukup Baik
Rata-rata							65.81	Cukup Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.7 deskripsi variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 65,81 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah harapan perlakuan yang adil dengan skor 65,16 dan skor tertinggi adalah indikator harapan penghargaan yaitu 66,45.

4.3.3. Variabel Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah sikap pegawai sekretariat DPRD Kota Kupang, terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja. Dalam penelitian ini, variabel budaya kerja diukur berdasarkan 3 indikator. Tanggapan responden terhadap variabel budaya dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Budaya Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Orientasi pada hasil Kerja	Bk1	308	3.31	0.66	66.24	66.24	Cukup Baik
2	Ketaatan Menjalankan Tugas	Bk2	311	3.34	0.67	66.88	66.88	Cukup Baik
3	Ketepatan Menjalankan Tugas	Bk3	315	3.39	0.68	67.74	67.74	Cukup Baik
Rata-rata							66.95	Cukup Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.8 deskripsi variabel budaya kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 66,95 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah orientasi pada hasil kerja dengan skor 66,24 dan skor tertinggi adalah indikator Ketepatan Menjalankan Tugas yaitu 67,74.

4.3.4. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik yakni segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai sekretariat DPRD Kota Kupang, yang dapat mempengaruhi dan menunjang pelaksanaan tugasnya yang menyangkut Lingkungan fisik. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan 3 indikator. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dirangkum dalam Tabel berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan	Σ	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Ps - p	Skor Indikator	Kategori
1	Ketersediaan Ruang AC	Lk1	310	3.33	0.67	66.67	66.67	Cukup Baik

2	Ketersediaan Komputer	Lk2	313	3.37	0.67	67.31	67.31	Cukup Baik
3	Ketersediaan Kendaraan Dinas	Lk3	314	3.38	0.68	67.53	67.53	Cukup Baik
Rata-rata							67.17	Cukup Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.9 deskripsi variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,17 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah ketersediaan ruangan AC dengan skor 66,67 dan skor tertinggi adalah indikator ketersediaan kendaraan dinas yaitu 67,53.

4.4. Analisis statistik Inferensial

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linieritas.

1) Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kinerja	0.797	1.255	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Motivasi Kerja	0.599	1.670	Tidak Terjadi Multikolinearitas
3	Budaya Kerja	0.763	1.311	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4	Lingkungan Kerja	0.618	1.617	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 5

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas Tabel 4.10 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.948	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Budaya Kerja	0.353	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Lingkungan Kerja	0.204	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas Tabel 4.11 diketahui bahwa variabel motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi di atas 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-	Keterangan
----	----------	-----------------	------------

		tailed)	
1	Kinerja	0.096	Data Berdistribusi Normal
2	Motivasi Kerja	0.165	Data Berdistribusi Normal
3	Budaya Kerja	0.082	Data Berdistribusi Normal
4	Lingkungan Kerja	0.165	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

4) Uji Linearitas

Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Linearitas

No	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Ket
1	Motivasi Kerja	0,000	0,384	Linear
2	Budaya Kerja	0,000	0,195	Linear
3	Lingkungan Kerja	0,000	0,384	Linear

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 8

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13 diketahui bahwa data yang dipergunakan telah memenuhi syarat linearitas karena, setiap variabel memperoleh nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan uji yang dilakukan, tidak ditemukan pelanggaran terhadap asumsi klasik yaitu multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas dan linearitas, maka model regresi linier yang digunakan dalam model penelitian ini dapat digunakan untuk membuat peramalan atau pendugaan terhadap koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan dari model.

4.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.926	3.286		1.499	.137
	Motivasi Kerja (X1)	.224	.077	.249	2.922	.004
	Budaya Kerja (X2)	.318	.117	.245	2.725	.008
	Lingkungan Kerja (X3)	.495	.123	.389	4.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 9

Hasil analisis data pada tabel 4.14 dapat dibuatkan model persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,389 X_3 + 0,249 X_1 + 0,245 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Koefisien Regresi X_1 (β_1) : 0,249

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) lebih rendah dari nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) namun lebih besar dari nilai variabel Budaya kerja (X_2) atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang sehingga

semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

b. Koefisien Regresi X_2 (β_2): 0,245

Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) paling rendah dari nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) atau dapat dikatakan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang. Dengan demikian budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang sehingga semakin baik budaya kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

c. Koefisien Regresi X_3 (β_3): 0,389

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih tinggi dari nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang sehingga semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

4.4.3. Pengujian Hipotesis

4.4.3.1. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.926	3.286		1.499	.137
	Motivasi Kerja (X1)	.224	.077	.249	2.922	.004
	Budaya Kerja (X2)	.318	.117	.245	2.725	.008
	Lingkungan Kerja (X3)	.495	.123	.389	4.020	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 9

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.15, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,922 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan meningkatkan motivasi kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

2. Variabel Budaya Kerja (X_2) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,725 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara

parsial variabel Budaya Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan semakin baiknya budaya kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 4,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

4.4.3.2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1639.260	3	546.420	32.638	.000 ^b
	Residual	1490.031	89	16.742		
	Total	3129.290	92			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2)

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 9

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F sebesar 32,638 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

4.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.724 ^a	.524	.508	4.092	1.626
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 9

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.17 di atas terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,524 yang berarti bahwa kontribusi ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas: motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang

sebesar 52,4 % sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya, baik dengan statistik deskriptif maupun statistik inferensial selanjutnya akan dikaitkan dengan fakta empirik baik fenomena dan data-data sekunder yang menjadi landasan. Maka diuraikan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 3 indikator yaitu Kebutuhan Fisiologis, Harapan Penghargaan dan Harapan Perlakuan yang adil yang berada pada kategori cukup baik. Variabel motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 65,81 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah harapan perlakuan yang adil dengan skor 65,16 dan skor tertinggi adalah indikator harapan penghargaan yaitu 66,45.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan kondisi motivasi kerja pada Sekretariat DPRD Kota Kupang, dimana berdasarkan hasil wawancara dengan Ibnun, SE., MM (Kasubag Tata Usaha dan Kepegawaian) pada tanggal 30 Juli 2018, diperoleh informasi bahwa motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Kupang dalam melakukan pekerjaan adalah karena ada permintaan dari pimpinan atau atasan, karena kesadaran diri sendiri untuk bekerja atas inisiatif sendiri, masih belum baik. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Untuk itu, diperlukan pimpinan yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mereka

melakukan setiap pekerjaan dengan baik, sekalipun tidak diawasi atau diingatkan pimpinan.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t motivasi kerja sebesar 2,922 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan meningkatkan motivasi kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2011) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dimana menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Amril Putri (2015) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Kasmir (2016: 189) menyatakan faktor bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Hasibuan (2016: 97) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan serta meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Teori ini menegaskan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, dimana motivasi dapat meningkatkan kesadaran dan dorongan untuk bekerja sehingga

dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja. Faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting mengingat hasil kerja yang maksimal dari pegawai membawa dampak pada tercapainya tujuan organisasi.

4.5.2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 3 indikator yaitu orientasi pada hasil kerja, ketaatan menjalankan tugas, dan ketepatan menjalankan tugas yang berada pada kategori cukup baik. Variabel budaya kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 66,95 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah orientasi pada hasil kerja dengan skor 66,24 dan skor tertinggi adalah indikator Ketepatan Menjalankan Tugas yaitu 67,74.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan kondisi budaya kerja pada Sekretariat DPRD Kota Kupang, dimana berdasarkan hasil wawancara dengan Junus A. Lulan, S.Sos (Kasubag Rumah Tangga dan Perlengkapan) pada tanggal 6 Agustus 2018, diperoleh informasi bahwa dalam hal budaya kerja terdapat permasalahan pada disiplin pegawai dan ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Terdapat pegawai yang masuk terlambat, bahkan juga tidak masuk kantor tanpa berita atau tanpa ijin. Pegawai juga cenderung lambat dalam mengerjakan tugas dan akan bekerja jika diawasi oleh pimpinan

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t budaya kerja sebesar 2,725 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Budaya Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel

Kinerja. Artinya dengan semakin baiknya budaya kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amril Putri (2015) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”, yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Baiquni (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribung Jateng”, yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Supriyanto dan Machfud, (2010 : 132) yang berpendapat bahwa, “kinerja sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri.

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap

individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dikategorikan cukup baik, hal ini terlihat dari jumlah jawaban responden untuk 3 indikator yaitu ketersediaan ruangan ac, ketersediaan komputer, dan ketepatan menjalankan tugas ketersediaan kendaraan dinas yang berada pada kategori cukup baik. Deskripsi variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,17 dan berada dalam rentang standar keputusan cukup baik. Capaian indikator terendah adalah ketersediaan ruangan AC dengan skor 66,67 dan skor tertinggi adalah indikator ketersediaan kendaraan dinas yaitu 67,53.

Hasil analisis deskriptif ini sejalan dengan lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Kupang, dimana Faktor Lingkungan fisik tercermin dari indikator kenyamanan dalam ruangan seperti ruangan yang dipasang AC baru terpasang pada ruang pimpinan sedangkan pegawai umumnya belum terpasang. Hal ini mengakibatkan pegawai bekerja dalam ruangan dengan suhu yang tidak sejuk dan membuat tidak nyaman. Selain itu, tata letak meja dan kursi juga berdekatan sehingga ruang gerak pegawai terbatas atau kurang leluasa.

Selain kenyamanan ruangan, jumlah komputer antara 1-2 unit pada tiap bagian sehingga jika terdapat pekerjaan yang banyak, pegawai menggunakan laptop pribadi untuk melaksanakan pekerjaan kantor atau menunggu untuk penggunaan komputer secara bergantian. Hal ini berimbas pada lambatnya penyelesaian tugas/pekerjaan. Dalam hal kendaraan dinas, belum tersedia sesuai jumlah pimpinan, sehingga terdapat pimpinan yang

memperoleh kendaraan dinas dan ada juga pimpinan yang tidak memperoleh kendaraan dinas.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t lingkungan kerja sebesar 4,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2011) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Baiquni (2014) yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribung Jateng”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2016: 189), yang berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai. Karyawan/Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan

dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.