

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah KPPN Waingapu

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Waingapu berdiri pada tanggal 1 April 1974, dengan nama Kantor Bendahara Negara (KBN) Waingapu. Dengan adanya perubahan struktur organisasi maka KBN Waingapu dipecah menjadi KPN dan KKN Waingapu, dan tahun 1990 berubah namanya menjadi Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara (KPKN) Waingapu. Sejalan dengan perkembangan dan diterbitkannya Undang-Undang Keuangan Negara Nomor 17 Tahun 2003 dan Undang-Undang Perbendaharaan Negara Nomor 1 Tahun 2004 maka terjadi perubahan pada Kementerian Keuangan khususnya Direktorat Jenderal Perbendaharaan, sehingga pada tahun 2005 KPKN Waingapu diubah menjadi Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Waingapu.

2. Visi dan Misi KPPN Waingapu

a. Visi

Visi KPPN Waingapu adalah “Menjadi pengelola perbendaharaan negara yang unggul di tingkat dunia”.

b. Misi

Misi KPPN Waingapu adalah :

- 1) Mewujudkan pengelolaan kas dan investasi yang prudent, efisien, dan optimal.
- 2) Mendukung kinerja pelaksanaan anggaran yang tepat waktu, efektif, dan akuntabel.
- 3) Mewujudkan akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan, dan tepat waktu.
- 4) Mengembangkan kapasitas pendukung sistem perbendaharaan yang andal, profesional, dan modern.

3. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 169/PMK.01/2012 tanggal 6 November 2012, KPPN Waingapu sebagai KPPN Tipe A1, tugas yaitu melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan bendahara umum negara, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas negara berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas KPPN Tipe A1 Waingapu menyelenggarakan fungsi :

- a. Pengujian terhadap surat perintah pembayaran berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) dari kas negara atas nama Menteri Keuangan selaku Bendahara Umum Negara;
- c. Penyaluran pembiayaan atas beban APBN;

- d. Penilaian dan pengesahan terhadap penggunaan uang yang telah disalurkan;
- e. Penatausahaan penerimaan dan pengeluaran negara melalui dan dari Kas Negara;
- f. Pengiriman dan penerimaan kiriman uang;
- g. Penyusunan laporan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara;
- h. Penyusunan laporan realisasi pembiayaan yang berasal dari pinjaman dan hibah luar negeri;
- i. Penatausahaan penerimaan Negara bukan pajak;
- j. Penyelenggaraan verifikasi transaksi keuangan dan akuntansi;
- k. Pembuatan tanggapan dan penyelesaian temuan hasil pemeriksaan;
- l. Pelaksanaan kehumasan; dan
- m. Pelaksanaan administrasi KPPN.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden, karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	29	74,4
2	Perempuan	10	25,6
Jumlah		39	100

Sumber : lampiran 2

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (74,4 %), sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (25,6 %).

2. Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel

4.2.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang Dari 30 Tahun	11	28,3
2	30 – 40 Tahun	16	41,0
3	41 – 50 Tahun	5	12,8
4	Lebih Dari 50 Tahun	7	17,9
Jumlah		39	100

Sumber : lampiran 2

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa berdasarkan usia, responden paling banyak berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang (41,0 %), kemudian disusul usia kurang dari 30 tahun sebanyak 11 orang (28,3 %), lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang (17,9 %), dan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (12,8 %).

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	2	5,1
2	Diploma	15	38,5
3	Sarjana (S1)	22	56,4
Jumlah		39	100

Sumber : lampiran 2

Tabel 10 memperlihatkan bahwa berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 22 orang (56,4 %), yang bergelar Diploma sebanyak 15 orang (38,5 %), sedangkan yang berpendidikan SMA sebanyak 2 orang (5,1 %).

4. Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Kurang Dari 10 Tahun	12	30,8
2	11 – 20 Tahun	19	48,7
3	21 – 30 Tahun	2	5,1
4	Lebih Dari 30 Tahun	6	15,4
Jumlah		39	100

Sumber : lampiran 2

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa berdasarkan masa kerja, responden paling banyak mempunyai masa kerja antara 11 – 20 tahun yaitu sebanyak 19 orang (48,7 %), menyusul kemudian kurang dari 10 tahun sebanyak 12 orang (30,8 %), Lebih dari 30 Tahun sebanyak 6 orang (15,4 %), dan antara 21-30 tahun sebanyak 2 orang (5,1 %).

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kualitas instrumen penelitian terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau suatu kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis*. Hasil analisis validitas dilihat dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Apabila nilai KMO lebih dari 0,50 ($> 0,50$), maka instrumen dikatakan valid. Adapun uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	KMO	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi	0,734	$> 0,50$	Valid
2	Kompetensi	0,698	$> 0,50$	Valid
3	Kepemimpinan	0,752	$> 0,50$	Valid
4	Lingkungan Kerja	0,715	$> 0,50$	Valid
5	Kinerja	0,716	$> 0,50$	Valid

Sumber : lampiran 4

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) lebih dari 0,50 ($> 0,50$). Dengan demikian dinyatakan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel-variabel tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian

disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2004). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi	0,756	Reliabel
2	Kompetensi	0,827	Reliabel
3	Kepemimpinan	0,850	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,826	Reliabel
5	Kinerja	0,685	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6. terlihat bahwa cronbach alpha untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,756, kompetensi 0,827, kepemimpinan 0,850, lingkungan kerja 0,826, dan kinerja 0,685. Cronbach Alpha semua variabel tersebut lebih dari 0,6 sehingga keseluruhan variabel dinyatakan reliabel atau konsisten sebagai alat ukur.

Pengukuran instrumen penelitian diatas menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, berarti data yang didapat mempunyai kualitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang digunakan dalam penelitian. Untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7.
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.	Kesimpulan
1	Motivasi	0,540	0,933	Normal
2	Kompetensi	0,913	0,376	Normal
3	Kepemimpinan	0,567	0,904	Normal
4	Lingkungan Kerja	0,730	0,661	Normal
5	Kinerja	0,688	0,731	Normal

Sumber : lampiran 6

Dari tabel 4.7. terlihat bahwa nilai signifikansi (asymp. Sig.) untuk semua variabel lebih besar jika dibandingkan dengan nilai α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel predictor / independen dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel bebas yang independen / bebas / tidak terkait / tidak berkorelasi. Harapannya, asumsi multikolinieritas tidak terpenuhi. Statistik uji yang dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), atau korelasi pearson antara variabel-variabel bebas. Pada uji multikolinieritas, diharapkan nilai $VIF < 10$, atau korelasi pearson antara variabel-variabel bebas signifikan ($P\text{-value (Sign.)} < \alpha = 5\%$ atau 1%), sehingga asumsi

multikolinieritas tidak terpenuhi. Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.8. berikut ini.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	P-Value (Signifikansi)	VIF	Kesimpulan
1	Motivasi	0,008	3,373	Tidak Multikolinier
2	Kompetensi	0,022	3,806	Tidak Multikolinier
3	Kepemimpinan	0,040	6,271	Tidak Multikolinier
4	Lingkungan Kerja	0,011	5,356	Tidak Multikolinier

Sumber : lampiran 6

Dari uji multikolinieritas pada tabel 4.8. terlihat bahwa seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF kurang dari 10 yaitu variabel Motivasi (X_1) = 3,373, kompetensi (X_2) = 3,806, Kepemimpinan (X_3) = 6,271, dan Lingkungan Kerja (X_4) = 5,356 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Cara untuk menguji apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan Uji Glejser. Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan bahwa model regresi memiliki masalah heteroskedastisitas, demikian juga sebaliknya apa bila variabel penjelas secara statistik tidak signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.9. berikut ini.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	t-Sign.	Kesimpulan
1	Motivasi	0,704	Tidak Heteroskedastisitas
2	Kompetensi	0,546	Tidak Heteroskedastisitas
3	Kepemimpinan	0,820	Tidak Heteroskedastisitas
4	Lingkungan Kerja	0,711	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber : lampiran 6

Dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.9. diatas terlihat bahwa nilai t statistik dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik atau lebih dari 0,05 (nilai t-sig. untuk Motivasi (X1) = 0,704, Kompetensi (X2) = 0,546, Kepemimpinan (X3) = 0,820, dan Lingkungan Kerja (X4) = 0,711), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Hasil Regresi Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Waingapu

No.	Variabel	Beta Unstandardized Coefficients	t- hitung	Sig.	Ket.
1	Konstanta	9,699	4,618	0,000	Signifikan
2	Motivasi	0,225	2,841	0,008	Signifikan
3	Kompetensi	0,181	2,403	0,022	Signifikan
4	Kepemimpinan	0,168	2,132	0,040	Signifikan
5	Lingkungan kerja	0,214	2,697	0,011	Signifikan
F Hitung : 99,847					
F.Sig. = 0,000					
R Square = 0,922					

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.10. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,699 + 0,225 X_1 + 0,181 X_2 + 0,168 X_3 + 0,214 X_4$.

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 9,699. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dianggap bernilai 0 atau konstan, maka kinerja akan sebesar 9,699.
2. Koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,225 satuan atau 22,5 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi pada variabel kompetensi sebesar 0,181. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,181 satuan atau 18,1 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,168 satuan atau 16,8 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.
5. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,214. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja bertambah sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,214 satuan atau 21,4 %, dengan catatan variabel yang lain dianggap konstan.

Selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.10. terlihat bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,841 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 1 yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

Motivasi pegawai KPPN Waingapu untuk selalu berprestasi memang harus selalu ditingkatkan dengan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Pegawai hendaknya tidak mudah menyerah dan melakukan evaluasi terhadap kemajuan hasil kerjanya untuk dapat menjadi pegawai yang profesional.

Pegawai sebaiknya membina hubungan yang akrab dan bekerja sama dengan pegawai lainnya supaya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pegawai sebaiknya juga mempunyai motivasi untuk dapat membantu penyelesaian tugas dari pegawai lainnya. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga tidak terlepas dari keinginan untuk mempunyai pengaruh terhadap pegawai lainnya. Pegawai hendaknya juga selalu termotivasi untuk mendapatkan kenaikan pangkat dan suatu posisi yang memuaskan dalam pekerjaannya.

Motivasi yang berupa kebutuhan-kebutuhan diatas akan menggerakkan pegawai ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaannya. Pegawai yang termotivasi dalam pelaksanaan tugasnya akan dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat Karyantoro (2004) yang menyatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja, dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudyo (2010), Linawati dan Suhaji (2012), Kusuma (2013), Suranto dan Lestari (2014), serta Sarma (2016). Hasil dari penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.10. terlihat bahwa nilai t hitung variabel kompetensi sebesar 2,403 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 2 yang mengatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

Bagi pegawai KPPN Waingapu, tingkat penguasaan kompetensi akan menentukan kualitas pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang kompeten adalah pegawai yang mampu mencari informasi yang tepat, mampu memberikan pelayanan kepada satuan-satuan kerja dengan baik,

memahami instansi kerjanya, mampu membina hubungan baik dengan banyak orang, mampu mendelegasikan pekerjaan, mampu bekerjasama dengan orang lain, mampu menetapkan prioritas berdasarkan kepentingan, mampu mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi instansinya, mampu menguasai pengetahuan tentang pekerjaannya, dan mampu mengendalikan diri dalam setiap situasi.

Penguasaan kompetensi-kompetensi diatas akan sangat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang kompeten akan dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Grote (2006) yang menyatakan bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Pramudyo (2010) yang hasilnya adalah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.10. terlihat bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,132 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 3 yang mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

Pimpinan hendaknya menjadi orang yang dihormati oleh bawahannya. Oleh karena itu pimpinan hendaknya memiliki wibawa dan wawasan yang luas, dapat dijadikan panutan dan mampu memberikan contoh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, menjadi inspirasi, kreatif, inovatif, serta memiliki ide-ide dan alternatif pemecahan terbaik terhadap semua permasalahan. Pimpinan juga perlu untuk selalu memperhatikan pegawai dengan membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi dan tidak membedakan diantara pegawainya.

Perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pimpinan KPPN Waingapu dalam memimpin dan mengarahkan para pegawai, akan dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha pegawai dalam mencapai kinerja seperti yang diharapkan.

Hasil penelitian ini relevan dengan pendapat dari Handoko (2005) yang menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian Pramudyo (2010), Sarma (2016), dan Hartanto (2017) yang hasilnya adalah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.10. terlihat bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis 4 yang

mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

Hasil diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN Waingapu. Ruang kerja yang baik dan menyenangkan, bersih, penerangan dan ventilasi yang baik, aman, suasana yang tenang, adanya persahabatan yang baik antar pegawai, pegawai yang jujur, fasilitas yang memadai, dan sarana yang lengkap akan dapat meningkatkan kinerja pegawai KPPN Waingapu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Nitisemito (2004), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, dengan kata lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.10. juga memperlihatkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.922. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 92,2 % kinerja pegawai KPPN Waingapu dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti.