

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki     | 56     | 59,57%     |
| Perempuan     | 38     | 40,43%     |
| Jumlah        | 94     | 100%       |

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 94 responden, 56 adalah laki-laki (59,57%) dan 38 perempuan (40,43%). Dengan demikian, mayoritas responden adalah laki-laki, sementara perempuan menyumbang persentase yang lebih kecil. Total persentase mencapai 100%.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai usia pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

| <b>Usia</b>         | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|---------------|-------------------|
| 20 Tahun – 30 Tahun | 21            | 22,34%            |
| 31 Tahun – 40 Tahun | 61            | 64,89%            |
| 41 Tahun – 50 Tahun | 10            | 10,63%            |
| > 50 Tahun          | 2             | 2,13%             |
| Jumlah              | 94            | 100%              |

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.2 di atas menyajikan distribusi responden berdasarkan kelompok usia. Dari total 94 responden, mayoritas berada dalam rentang usia 31 hingga 40 tahun, dengan jumlah 61 orang atau 64,89%. Kelompok usia 20 hingga 30 tahun menyumbang 22,34% dengan 21 responden, sementara kelompok usia 41 hingga 50 tahun hanya berjumlah 10 responden (10,63%), dan kelompok usia di atas 50 tahun terdiri dari 2 responden (2,13%). Total persentase untuk seluruh kelompok usia adalah 100%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| <b>Lama Kerja</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|---------------|-------------------|
| 0 – 2 Tahun       | 11            | 11,70%            |
| 3 – 4 Tahun       | 20            | 21,28%            |
| 5 – 6 Tahun       | 40            | 42,55%            |
| > 7 Tahun         | 23            | 24,47%            |
| Jumlah            | 94            | 100%              |

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.3 di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja. Dari 94 responden, sebagian besar memiliki masa kerja antara 5 hingga 6 tahun, yaitu 40 orang atau 42,55%. Kelompok dengan masa kerja 3 hingga 4 tahun mencakup 20 responden (21,28%), sementara 23 responden (24,47%) memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun. Kelompok dengan masa kerja 0 hingga

2 tahun terdiri dari 11 responden (11,70%). Total persentase untuk semua kelompok masa kerja adalah 100%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai koordinasi yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden tentang Koordinasi**

| No | Pernyataan  | Mean | Jawaban   |     |          |      |           |     |            |      |
|----|---|------|-----------|-----|----------|------|-----------|-----|------------|------|
|    |   |      | SS<br>(4) |     | S<br>(3) |      | TS<br>(2) |     | STS<br>(1) |      |
|    |   |      | F         | %   | F        | %    | F         | %   | F          | %    |
| 1  | Saya merasa informasi yang dibutuhkan untuk tugas saya selalu disampaikan dengan jelas dan tepat waktu.                               | 2,24 | 9         | 9,6 | 42       | 44,7 | 6         | 6,4 | 37         | 39,4 |
| 2  | Komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja berjalan dengan lancar dan tidak ada kebingungannya dalam penyampaian informasi. | 2,26 | 6         | 6,4 | 48       | 51,1 | 4         | 4,3 | 36         | 38,3 |
| 3  | Setiap anggota tim memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.                       | 2,09 | 5         | 5,3 | 41       | 43,6 | 5         | 5,3 | 43         | 45,7 |
| 4  | Tujuan yang ditetapkan dalam tim saya selalu selaras dengan tujuan keseluruhan organisasi, sehingga mudah untuk bekerja bersama.      | 2,29 | 5         | 5,3 | 50       | 53,2 | 6         | 6,4 | 33         | 35,1 |
| 5  | Di tempat kerja, setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas   | 2,28 | 9         | 9,6 | 44       | 46,8 | 5         | 5,3 | 36         | 38,3 |

|    |   |      |    |      |    |      |   |     |    |      |
|----|---|------|----|------|----|------|---|-----|----|------|
|    | tentang tanggung jawabnya, sehingga menghindari duplikasi pekerjaan.  |      |    |      |    |      |   |     |    |      |
| 6  | Koordinasi yang baik memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak tumpang tindih atau terduplikasi antara satu bagian dengan bagian lainnya.         | 2,90 | 23 | 24,5 | 54 | 57,4 | 2 | 2,1 | 15 | 15,9 |
| 7  | Di tempat kerja, setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawabnya, sehingga menghindari duplikasi pekerjaan.                  | 2,32 | 5  | 5,3  | 52 | 55,3 | 5 | 5,3 | 32 | 34   |
| 8  | Koordinasi yang baik memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak tumpang tindih atau terduplikasi antara satu bagian dengan bagian lainnya.         | 2,07 | 4  | 4,3  | 43 | 45,7 | 3 | 3,2 | 44 | 46,8 |
| 9  | Setiap langkah atau keputusan yang diambil oleh tim selalu dilakukan dengan koordinasi yang baik, sehingga tidak ada tindakan yang saling bertentangan. | 2,09 | 4  | 4,3  | 43 | 45,7 | 4 | 4,3 | 43 | 45,7 |
| 10 | Dalam setiap proyek atau tugas, saya merasa bahwa tindakan dan keputusan yang diambil selalu terkoordinasi dengan baik antara unit dan bagian lain.     | 3,13 | 46 | 48,9 | 30 | 31,9 | 2 | 2,1 | 16 | 17   |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasa koordinasi di tempat kerja masih belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan pernyataan pertama, sebagian besar responden (44,7%) merasa informasi yang dibutuhkan untuk tugas tidak selalu disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, dengan persentase yang cukup besar (39,4%) merasa tidak setuju. Hal yang serupa terjadi pada pernyataan kedua tentang komunikasi antara atasan dan bawahan, di mana 51,1% responden mengungkapkan ketidakjelasan dalam penyampaian informasi. Pemahaman yang sama mengenai tujuan dan sasaran organisasi (pernyataan ketiga) juga tidak tercapai dengan baik, karena 45,7% responden merasa tidak setuju. Meskipun demikian, ada beberapa pernyataan yang menunjukkan hasil yang lebih positif, seperti pernyataan mengenai koordinasi dalam menghindari duplikasi pekerjaan (pernyataan keenam), di mana 57,4% responden setuju bahwa koordinasi berjalan dengan baik. Namun, secara keseluruhan, jawaban responden menunjukkan bahwa masih terdapat masalah dalam hal koordinasi di tempat kerja, terutama terkait dengan komunikasi, pemahaman tujuan bersama, dan penghindaran duplikasi pekerjaan antar bagian.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai komunikasi yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Komunikasi**

| No | Pernyataan   | Mean | Jawaban   |      |          |      |           |      |            |      |
|----|--|------|-----------|------|----------|------|-----------|------|------------|------|
|    |  |      | SS<br>(4) |      | S<br>(3) |      | TS<br>(2) |      | STS<br>(1) |      |
| 1  | Informasi yang disampaikan dalam tim selalu jelas dan mudah dipahami oleh semua anggota. | 2,51 | 10        | 10,6 | 43       | 45,7 | 27        | 28,7 | 14         | 14,9 |
| 2  | Proses komunikasi di tim berlangsung dengan efisien dan tepat waktu, sehingga mengurangi | 2,56 | 6         | 6,4  | 52       | 55,3 | 26        | 27,7 | 10         | 10,6 |

|   |  |      |   |     |    |      |    |      |    |      |
|---|--|------|---|-----|----|------|----|------|----|------|
|   | kebingungannya pemahaman.  |      |   |     |    |      |    |      |    |      |
| 3 | Komunikasi membantu memastikan bahwa seluruh anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan yang ingin dicapai.   | 2,43 | 4 | 4,2 | 45 | 47,9 | 33 | 35,1 | 12 | 12,8 |
| 4 | Tujuan organisasi selalu dijelaskan dengan baik melalui komunikasi yang efektif, sehingga dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat.   | 2,35 | 6 | 6,4 | 40 | 42,6 | 31 | 32,9 | 17 | 18,1 |
| 5 | Komunikasi yang terbuka memperkuat kerjasama antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas bersama.  | 2,54 | 6 | 6,4 | 51 | 54,3 | 26 | 27,7 | 11 | 11,7 |
| 6 | Komunikasi yang baik meningkatkan koordinasi dalam tim, mempermudah kolaborasi, dan memecahkan masalah secara bersama-sama.  | 2,34 | 5 | 5,3 | 41 | 43,6 | 31 | 32,9 | 17 | 18,1 |
| 7 | Komunikasi yang efektif memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil oleh tim sesuai dengan rencana dan terkoordinasi dengan baik, sehingga tidak ada tindakan yang bertentangan atau saling menghalangi. | 2,55 | 6 | 6,4 | 51 | 54,3 | 27 | 28,7 | 10 | 10,6 |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasa komunikasi di tim belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan pernyataan pertama, hanya 10,6% yang merasa informasi yang disampaikan selalu jelas dan mudah dipahami, sementara

45,7% merasa kurang setuju, dan 28,7% sangat tidak setuju. Hal serupa juga terlihat pada pernyataan kedua tentang efisiensi dan ketepatan waktu komunikasi, di mana 55,3% responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dalam hal komunikasi yang membantu memastikan pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi, 47,9% responden menyatakan tidak setuju, sementara 12,8% sangat tidak setuju. Walaupun ada beberapa pernyataan yang mendapatkan hasil lebih positif, seperti komunikasi yang memperkuat kerjasama (pernyataan kelima) dengan 54,3% responden setuju, secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa komunikasi di tim masih sering tidak jelas, tidak efisien, dan kurang mendukung pemahaman bersama mengenai tujuan dan perencanaan organisasi.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kemampuan kerja yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Kemampuan Kerja**

| No | Pernyataan   | Mean | Jawaban   |     |          |      |           |      |            |      |
|----|--|------|-----------|-----|----------|------|-----------|------|------------|------|
|    |  |      | SS<br>(4) |     | S<br>(3) |      | TS<br>(2) |      | STS<br>(1) |      |
| 1  | Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan baik.             | 2,36 | 4         | 4,3 | 42       | 44,7 | 32        | 34   | 16         | 17   |
| 2  | Saya selalu memperbarui pengetahuan saya untuk mendukung pekerjaan yang saya lakukan agar tetap relevan dan efektif. | 2,55 | 5         | 5,3 | 50       | 53,2 | 31        | 32,9 | 8          | 8,5  |
| 3  | Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tingkat produktivitas yang tinggi.                        | 2,50 | 8         | 8,5 | 44       | 46,8 | 29        | 30,8 | 13         | 13,8 |

|   |   |      |   |     |    |      |    |      |    |      |
|---|---|------|---|-----|----|------|----|------|----|------|
| 4 | Pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh atasan dan organisasi.   | 2,56 | 5 | 5,3 | 50 | 53,2 | 32 | 34   | 7  | 7,4  |
| 5 | Saya dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang efisien tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.  | 2,35 | 4 | 4,3 | 43 | 42   | 29 | 30,8 | 18 | 19,1 |
| 6 | Saya bekerja dengan baik dalam tim dan mampu berkolaborasi dengan rekan-rekan untuk mencapai tujuan bersama.                                      | 2,53 | 4 | 4,3 | 50 | 53,1 | 32 | 34   | 8  | 8,5  |
| 7 | Saya sering menunjukkan inisiatif dalam mencari solusi baru dan kreatif untuk mengatasi masalah atau tantangan yang ada di tempat kerja.          | 2,38 | 5 | 5,3 | 40 | 42,6 | 35 | 27,2 | 14 | 14,9 |
| 8 | Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pekerjaan dan selalu disiplin dalam mematuhi waktu dan prosedur yang telah ditetapkan. | 2,55 | 5 | 5,3 | 50 | 53,2 | 31 | 32,9 | 8  | 8,5  |
| 9 | Saya mampu mengidentifikasi masalah dengan cepat dan menemukan solusi yang efektif untuk mengatasinya.  | 2,47 | 8 | 8,5 | 42 | 44,7 | 31 | 32,9 | 14 | 14,9 |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup, namun masih ada beberapa tantangan

dalam hal produktivitas dan efisiensi kerja. Berdasarkan pernyataan pertama, hanya 4,3% yang sangat setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang cukup, sementara 44,7% merasa kurang setuju dan 34% sangat tidak setuju. Hasil ini juga terlihat pada pernyataan tentang kemampuan menyelesaikan tugas dengan produktivitas tinggi, di mana 46,8% merasa tidak setuju. Namun, pada pernyataan tentang pembaruan pengetahuan dan kemampuan berkolaborasi, mayoritas responden menunjukkan pendapat positif dengan 53,2% merasa setuju bahwa mereka selalu memperbarui pengetahuan dan bekerja baik dalam tim. Meskipun banyak responden yang merasa cukup berkompeten dalam hal keterampilan dan motivasi, terdapat tantangan dalam hal efisiensi waktu dan kualitas hasil kerja. Secara keseluruhan, meskipun sebagian besar responden memiliki keterampilan dasar yang baik, masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai kinerja pegawai yang diberikan kepada 94 pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai**

| No | Pernyataan  | Mean | Jawaban   |     |          |      |           |      |            |      |
|----|---|------|-----------|-----|----------|------|-----------|------|------------|------|
|    |   |      | SS<br>(4) |     | S<br>(3) |      | TS<br>(2) |      | STS<br>(1) |      |
| 1  | Saya dapat menyelesaikan jumlah tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.           | 2,37 | 4         | 4,3 | 42       | 44,7 | 33        | 35,1 | 15         | 15,9 |
| 2  | Setiap pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh atasan dan organisasi. | 2,48 | 9         | 9,6 | 41       | 43,6 | 30        | 31,9 | 14         | 14,9 |
| 3  | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan   | 2,49 | 6         | 6,4 | 43       | 45,7 | 36        | 33,8 | 9          | 9,6  |

|   |  |      |   |     |    |       |    |      |    |      |
|---|--|------|---|-----|----|-------|----|------|----|------|
|   | waktu dan sumber daya secara efisien.  |      |   |     |    |       |    |      |    |      |
| 4 | Saya sering mengambil inisiatif untuk mencari solusi baru dan lebih baik dalam pekerjaan yang saya lakukan.                | 2,36 | 4 | 4,3 | 43 | 45,7  | 30 | 31,9 | 17 | 18,1 |
| 5 | Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja dan mengikuti aturan serta prosedur yang berlaku.                            | 2,56 | 6 | 6,4 | 49 | 52,1  | 31 | 32,9 | 8  | 8,5  |
| 6 | Saya dapat dengan cepat menganalisis masalah yang muncul di tempat kerja dan mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya. | 2,39 | 5 | 5,3 | 43 | 45,74 | 30 | 31,9 | 16 | 17   |
| 7 | Saya bekerja dengan baik dalam tim, dengan saling mendukung dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.               | 2,39 | 3 | 3,2 | 46 | 48,9  | 30 | 31,9 | 15 | 15,9 |
| 8 | Saya selalu berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh atasan atau organisasi.                                    | 2,60 | 7 | 7,4 | 49 | 52,1  | 31 | 32,9 | 7  | 7,4  |
| 9 | Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja maupun atasan untuk memastikan kelancaran pekerjaan.  | 2,50 | 6 | 6,4 | 43 | 45,7  | 37 | 39,4 | 8  | 8,5  |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa hasil jawaban responden terkait kinerja pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa belum sepenuhnya puas dengan kinerja mereka, terutama dalam hal penyelesaian tugas tepat waktu dan efisiensi penggunaan sumber daya.

Berdasarkan pernyataan pertama, 44,7% responden merasa tidak setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, sementara 35,1% sangat tidak setuju. Hal ini juga terlihat pada pernyataan kedua mengenai standar kualitas pekerjaan, dengan 43,6% responden merasa kurang setuju bahwa pekerjaan mereka memenuhi standar yang diharapkan. Namun, dalam hal kedisiplinan dan kehadiran tepat waktu, mayoritas responden, yaitu 52,1%, setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu dan mengikuti prosedur yang berlaku. Meski demikian, terdapat tantangan dalam hal pengambilan inisiatif dan penyelesaian masalah dengan cepat, yang tercermin pada pernyataan keempat dan keenam, di mana sebagian besar responden menunjukkan tingkat ketidaksetujuan. Secara keseluruhan, meskipun ada komitmen untuk mencapai target dan bekerja sama dalam tim, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti efisiensi waktu dan kemampuan mengambil inisiatif serta menyelesaikan tugas dengan kualitas yang diharapkan.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment dan dilakukan melalui aplikasi SPSS 25.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b) Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.
- c) Jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, maka instrumen valid.
- d) Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, maka instrumen tidak valid:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Koordinasi (X1)**

| Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Butir 1    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 2    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 3    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 5    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

|          |       |      |           |       |
|----------|-------|------|-----------|-------|
| Butir 6  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 7  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 8  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 9  | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 10 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan terkait koordinasi (X1) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Dengan demikian, seluruh item koordinasi (X1) dianggap valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 2           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 3           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 4           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 5           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 6           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 7           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, semua item pernyataan terkait komunikasi (X2) menunjukkan nilai Sig yang kurang dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item komunikasi (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (Z)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 2           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 3           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 4           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |
| Butir 5           | 0,000      | 0,05         | Sig<alpha      | Valid           |

|         |       |      |           |       |
|---------|-------|------|-----------|-------|
| Butir 6 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 7 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 8 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |
| Butir 9 | 0,000 | 0,05 | Sig<alpha | Valid |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, semua item pernyataan terkait kemampuan kerja (Z) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item kemampuan kerja (Z) dianggap valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

| Pernyataan | Sig   | Alpha | Kondisi   | Simpulan |
|------------|-------|-------|-----------|----------|
| Butir 1    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 2    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 3    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 4    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 5    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 6    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 7    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 8    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |
| Butir 9    | 0,000 | 0,05  | Sig<alpha | Valid    |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, semua item pernyataan terkait kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka kemudian dilakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, Z dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil

uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r      | Simpulan      |
|---------------------|--------------------------|------------------|---------------|
| Koordinasi (X1)     | 0,842                    | 0,8000 – 1,0000  | Sangat Tinggi |
| Komunikasi (X2)     | 0,846                    | 0,8000 – 1,0000  | Sangat Tinggi |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,838                    | 0,6000 - 0,79999 | Sangat Tinggi |
| Kemampuan Kerja (Z) | 0,820                    | 0,4000 - 0,59999 | Sangat Tinggi |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini, yaitu Koordinasi (X1), Komunikasi (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kemampuan Kerja (Z), memiliki koefisien Cronbach Alpha yang sangat tinggi, yaitu lebih dari 0,80. Ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel tersebut sangat reliabel dan konsisten. Secara rinci, variabel Koordinasi dengan koefisien Cronbach Alpha 0,837 dan Komunikasi dengan nilai 0,846 menunjukkan konsistensi yang sangat tinggi, dengan koefisien r di atas 0,80, yang menandakan bahwa keduanya sangat dapat diandalkan. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai yang memiliki koefisien Cronbach Alpha 0,838, meskipun koefisien r-nya berada pada rentang 0,60 hingga 0,80, tetap menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga pengukurannya juga dapat dipercaya. Variabel Kemampuan Kerja dengan koefisien 0,820, meskipun memiliki koefisien r di rentang 0,40 hingga 0,60, tetap tergolong dalam kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas ini menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat konsisten dan andal dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Analisis statistik yang digunakan untuk melihat apakah data sudah terdistribusi dengan normal melakukan pengujian Kolmogrof Smirnov.

**Tabel 4.13 Hasil Uji *One-Sample Kolmogrof Smirnov***

|                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| Test Statistic         | 0,058                      |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | <b>0,200<sup>c,d</sup></b> |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,058 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Dalam hal ini, nilai p (0,200) lebih besar dari tingkat signifikansi umum 0,05. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, data yang diuji menunjukkan distribusi yang tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada data dapat diterima.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, diperiksa nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai ambang batas yang sering digunakan adalah  $tolerance \geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$ . Tabel 4.13 menyajikan hasil dari uji multikolinieritas.

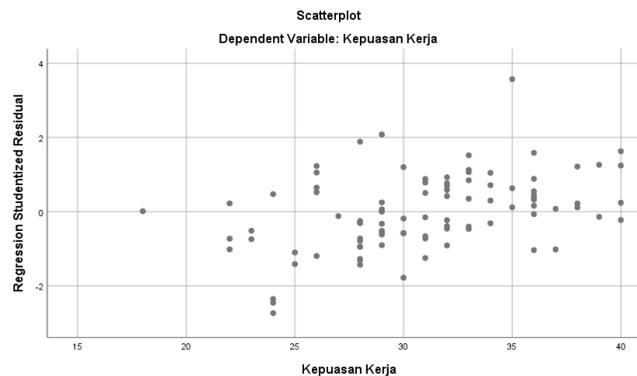
**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model |                   | <i>Collinearity Statistics</i> |       |
|-------|-------------------|--------------------------------|-------|
|       |                   | <i>Tolerance</i>               | VIF   |
| 1     | <i>(Constant)</i> |                                |       |
|       | Koordinasi        | 0,469                          | 2,111 |
|       | Komunikasi        | 0,469                          | 2,111 |

Sumber: Hasil olah data, 2024

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tidak ada masalah signifikan terkait multikolinieritas dalam model regresi yang diuji. Nilai Tolerance untuk kedua variabel, yaitu Koordinasi dan Komunikasi, adalah 0,469, yang masih jauh lebih besar dari ambang batas 0,1. Ini mengindikasikan bahwa variabilitas masing-masing variabel independen tidak dijelaskan secara berlebihan oleh variabel lainnya, sehingga tidak ada multikolinieritas yang signifikan. Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 2,111, yang juga jauh di bawah ambang batas umum 10. Ini menandakan bahwa korelasi antara Koordinasi dan Komunikasi relatif rendah, dan tidak ada gangguan serius dalam analisis regresi yang disebabkan oleh multikolinieritas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinieritas yang berlebihan dan hasilnya dapat diandalkan.

### 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa sebaran residual (studentized residual) terhadap variabel kemampuan kerja tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas, seperti pola mengerucut, melebar, atau terstruktur. Sebaran titik-titik pada grafik terlihat acak dan merata di sekitar sumbu horizontal, yang menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi,

sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Meskipun demikian, untuk memastikan hasil analisis ini, sebaiknya dilakukan uji formal, seperti uji Breusch-Pagan atau White, sebagai langkah verifikasi tambahan. Jika ternyata heteroskedastisitas terdeteksi, langkah perbaikan seperti transformasi data atau penggunaan estimasi *robust standard error* dapat dilakukan untuk meningkatkan validitas model.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel indikator, yaitu koordinasi (X1) dan komunikasi (X2), untuk mengukur kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,868 <sup>a</sup> | 0,753    | 0,748             | 2,343                      |

Sumber: data diolah tahun 2024

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji korelasi regresi berganda untuk model yang diuji. Nilai R sebesar 0,868 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen. Sementara itu, Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,753 berarti model ini dapat menjelaskan 75,3% variasi pada variabel dependen. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,748 menunjukkan bahwa model ini tetap memberikan penjelasan yang baik meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel independent yang digunakan. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,343 menunjukkan kesalahan prediksi yang relatif kecil, menandakan model ini dapat diandalkan meskipun ada sedikit variasi yang tidak terjelaskan. Secara keseluruhan, model regresi ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Regresi berganda: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 5,281                       | 1,073      |                           | 4,922 | 0,000 |                         |       |
|       | Koordinasi | 0,362                       | 0,053      | 0,516                     | 6,783 | 0,000 | 0,469                   | 2,131 |
|       | Komunikasi | 0,476                       | 0,087      | 0,417                     | 5,486 | 0,000 | 0,469                   | 2,131 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2024

Hasil analisis pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa kedua variabel independen, Koordinasi dan Komunikasi, memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Uji t menghasilkan nilai sebesar 6,783 untuk koordinasi dan 5,486 dengan keduanya memiliki tingkat sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengonfirmasi bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai R sebesar 0,868 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (koordinasi dan komunikasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa variabel koordinasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dibuktikan dengan angka  $R^2$  sebesar 0,753 yang berarti 75,3% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh koordinasi dan komunikasi, sisanya 24,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Selain itu Nilai F sebesar 138,849 dan sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan. Koefisien B untuk Koordinasi (0,362) dan Komunikasi (0,476) menunjukkan bahwa peningkatan dalam kedua faktor ini berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai *Tolerance* (0,469) dan VIF (2,131) menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas, yang berarti kedua variabel independen dapat memberikan kontribusi independen terhadap Kinerja Pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa Koordinasi dan Komunikasi berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

#### 4.4.2 Pengujian Analisis Moderasi Regresi

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, yaitu kemampuan kerja (Z), untuk menilai bagaimana variabel ini dapat memoderasi dampak variabel koordinasi (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi yang dilakukan:

$$\text{Regresi Moderasi: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z.X_1 + b_4Z.X_2$$

**Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi dengan Variabel Moderasi Variabel Z**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,885 <sup>a</sup> | 0,784    | 0,771             | 2,230                      |

Sumber: Data diolah tahun 2024

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji korelasi dengan variabel moderasi (Variabel Z) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,885 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (koordinasi dan komunikasi) dengan variabel dependen (kinerja pegawai) yang dimoderasi oleh kemampuan kerja. Nilai *R Square* sebesar 0,784 menunjukkan bahwa 78,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel koordinasi, komunikasi, dan kemampuan kerja sebagai moderasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,771, setelah penyesuaian, mengindikasikan bahwa model ini tetap mampu menjelaskan sekitar 77,1% variasi kinerja pegawai. Adapun Nilai *Std. Error of the Estimate* sebesar 2,230 menunjukkan bahwa prediksi model ini cukup akurat, meskipun ada sedikit deviasi. Secara keseluruhan, model dengan variabel moderasi Z ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.18 Nilai t Regresi Interaksi Kemampuan Kerja (Z) antara Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

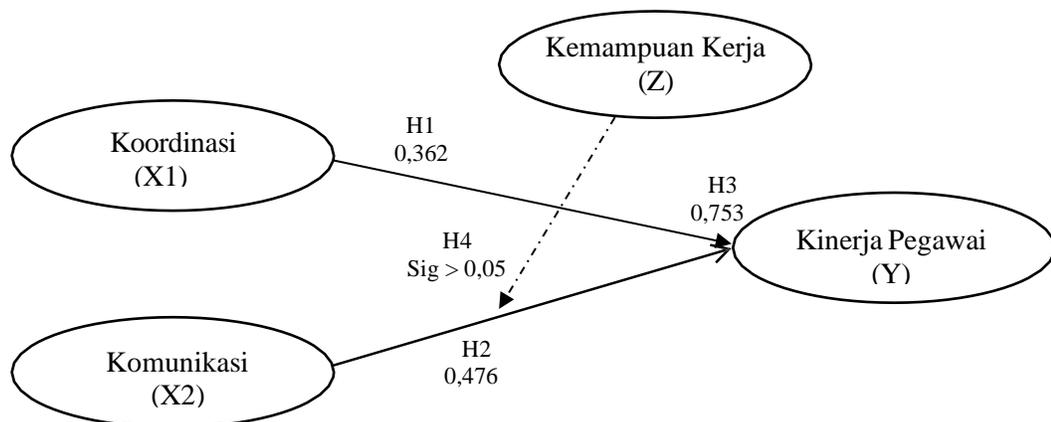
| Variabel                                       | t-hitung | Sig   |
|--|----------|-------|
| Koordinasi (X1) dimoderasi kemampuan kerja (Z) | -0,448   | 0,655 |
| Komunikasi (X2) dimoderasi kemampuan kerja (Z) | -0,321   | 0,749 |
| Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)         |          |       |

Sumber: data diolah tahun 2024

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa Variabel Kemampuan Kerja (Z) berperan sebagai moderator yang melemahkan hubungan antara Koordinasi (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t-hitung negatif, yaitu -0,448 untuk Koordinasi dan -0,321 untuk Komunikasi, serta nilai Sig. masing-masing yaitu 0,655 untuk Koordinasi dan 0,749 untuk Komunikasi yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa keberadaan Kemampuan Kerja justru memperlemah hubungan antara Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, meskipun kemampuan kerja berperan dalam mengubah arah dan kekuatan hubungan antara variabel, dalam penelitian ini Kemampuan Kerja cenderung melemahkan hubungan Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4.4.3 Gambar Kerangka Pemikiran Hasil Analisis Regresi Berganda dan Analisis Moderasi Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan modreasi regresi di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Hasil Analisis Rergresi Berganda dan Moderasi Regresi**

Sumber: Hasil olah data, 2024

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian pada penelitian ini memberikan penjelasan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik koordinasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan teori kinerja Campbell (1990) yang menyatakan bahwa koordinasi adalah salah satu faktor utama dalam mencapai sinergi organisasi. Koordinasi yang efektif dapat memastikan bahwa setiap unit kerja memahami tugasnya dan tidak terjadi duplikasi kerja yang menghambat pencapaian organisasi. Fenomena yang ditemukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat adalah adanya hambatan koordinasi antar unit kerja yang menyebabkan beberapa target kerja tidak tercapai. Hal ini tercermin dari capaian kinerja di bidang efektivitas koordinasi yang hanya berada pada kategori “cukup” (83%). Kondisi ini mendukung pentingnya peningkatan koordinasi agar setiap unit dapat bekerja secara sinergis. Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini. Penelitian Massie, Senduk, & Laloan (2020) menunjukkan bahwa koordinasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa perbaikan dalam koordinasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

### **4.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif memungkinkan aliran informasi yang jelas dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik adalah fondasi penting untuk memastikan setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Fenomena di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi antar unit kerja masih menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas administratif.

Hal ini tercermin dari data capaian kinerja komunikasi publik yang berada pada kategori “cukup” (80%). Oleh karena itu, peningkatan efektivitas komunikasi menjadi salah satu prioritas perbaikan. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Anik Artawan, Imbayani, & Prayoga (2023) juga menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian ini, di mana komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung produktivitas kinerja pegawai.

#### **4.5.3 Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa koordinasi dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Ketika koordinasi berjalan lancar dan komunikasi efektif, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Menurut Campbell (1990), kombinasi koordinasi yang baik dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat, masih kurangnya koordinasi dan komunikasi yang baik menyebabkan kendala, seperti ketidaksesuaian jadwal antar unit yang dapat menghambat efektivitas penyelesaian tugas. Sementara itu penelitian Massie, Senduk, & Laloan (2020) juga mendukung hasil ini, di mana pengaruh simultan dari koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ditemukan signifikan. Oleh karena itu, perbaikan dalam kedua aspek ini dapat memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan perbaikan pada salah satu aspek saja.

#### **4.5.4 Kemampuan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian moderasi, menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki nilai koefisien negatif, yang berarti bahwa kemampuan kerja memperlemah hubungan antara koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja

pegawai. Fungsi moderasi kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai faktor yang mengubah kekuatan hubungan antara koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Namun, alih-alih memperkuat hubungan tersebut, kemampuan kerja justru mengurangi ketergantungan pegawai terhadap koordinasi dan komunikasi dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan observasi, koordinasi dan komunikasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat berada pada kategori "cukup." Kendala seperti alur informasi yang tidak efisien dan pembagian tugas yang kurang optimal lebih berperan dalam memengaruhi kinerja. Dengan demikian, kemampuan kerja individu tidak memberikan dampak signifikan sebagai faktor moderasi, karena tantangan utama bersifat struktural dan sistemik. Hal ini sejalan dengan teori kinerja Campbell (1990), yang menyatakan bahwa meskipun kemampuan kerja penting dalam meningkatkan kinerja individu, dalam beberapa kondisi, individu dengan tingkat kemampuan kerja yang lebih tinggi cenderung lebih independen dan kurang bergantung pada koordinasi dan komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka efek koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai menjadi lebih lemah, karena pegawai dengan kompetensi tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa bergantung pada mekanisme koordinasi yang ketat atau komunikasi yang intensif.

#### **4.6 Implikasi Penelitian**

Implikasi penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dampak dari temuan penelitian terhadap aspek koordinasi, komunikasi, dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Penjabaran implikasi ini mencakup analisis atas kondisi yang ditemukan serta permasalahan berdasarkan hasil penelitian. Sebagai bagian dari penyajian implikasi, tabel berikut menyajikan rangkuman temuan penelitian yang mencerminkan keadaan aktual di lapangan. Implikasi juga bertujuan untuk mempermudah pemahaman tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai di

Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

**Tabel 4.20 Implikasi Penelitian**

| No | Temuan Penelitian  | Implikasi   |
|----|--|---|
| 1  | Koordinasi masih berjalan kurang baik, terutama terkait dengan pembagian tugas yang tidak jelas.                     | Pembagian tugas yang kurang terstruktur dan alur kerja yang belum optimal menghambat efektifitas koordinasi.  |
| 2  | Komunikasi pegawai belum optimal dalam meningkatkan koordinasi dan kolaborasi, menghambat pemecahan masalah bersama. | Potensi miskomunikasi yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta menghambat kolaborasi yang efektif.               |
| 3  | Kinerja pegawai masih rendah terutama dalam mencari solusi baru dan lebih baik dalam pekerjaan.                      | Kurangnya inovasi atau meningkatkan cara kerja yang efisien dan kreatif, serta masih rendahnya produktivitas untuk menyelesaikan tugas.                   |
| 4  | Kemampuan kerja pegawai masih kurang dalam hal keterampilan untuk melaksanakan tugas dengan baik.                    | Keterampilan yang kurang memadai menyebabkan pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik, mengurangi kualitas hasil dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. |