

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah upaya sistematis untuk menggambarkan karakteristik responden secara objektif—tanpa melakukan generalisasi—berdasarkan variabel seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Dalam penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Surveyor dalam Menyusun Akurasi Pelaporan Harga Sembako di Pasar Kota Bandar Lampung dengan Dukungan Manajerial sebagai Variabel Moderasi, langkah ini bertujuan memberikan gambaran jelas mengenai latar belakang responden (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja), sehingga pembaca dapat memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi analisis hubungan variabel-variabel utama.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada subbagian ini, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden yang berperan sebagai sumber data dalam penelitian. Deskripsi ini meliputi beberapa aspek demografis, salah satunya adalah jenis kelamin, yang disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	10	31,25%
Perempuan	22	68,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menggambarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, dari total 32 responden, 10 pria (31,25%) dan 22 wanita (68,75%). Data ini disajikan secara agregat untuk menjaga kerahasiaan

dan menjamin anonimitas responden. Penjabaran ini penting sebagai informasi demografis awal sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, dengan tetap menghormati prinsip penyangkalan bahwa data ini tidak dimaksudkan untuk menarik generalisasi populasi yang lebih luas.

Kemudian, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25 tahun	4	12,5%
25 – 30 tahun	5	15,62%
31 – 40 tahun	11	34,37%
>40 tahun	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dari 32 responden penelitian tahun 2025, kelompok usia 31–40 tahun mendominasi dengan 34,4% (11 orang), diikuti oleh usia di atas 40 tahun sebanyak 37,5% (12 orang). Usia di bawah 25 tahun dan rentang 25–30 tahun masing-masing menempati posisi yang lebih kecil, yakni 12,5% (4 orang) dan 15,6% (5 orang). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia produktif dan cenderung memiliki pengalaman kerja yang signifikan, yang relevan untuk menganalisis variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja, dukungan manajerial, dan kemampuan surveyor dalam menyusun akurasi pelaporan harga sembako.

Selain jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden juga dilihat dari tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Aspek ini penting untuk memahami latar belakang kognitif dan potensi kontribusi responden terhadap data yang dikumpulkan. Rincian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	2	51,61%
D3	4	3,22%
S1	24	43,84%
S2	2	1,61%
S3	-	-

Jumlah	32	100%
--------	----	------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, distribusi responden menurut tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: 24 orang (75%) berpendidikan Sarjana (S1), 4 orang (12,5%) Diploma (D3), dan 2 orang (6,25%) masing-masing berpendidikan SMA/SMK dan S2; tidak ada responden S3. Distribusi ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden terdidik di tingkat strata satu, yang menunjukkan potensi literasi dan kemampuan analitis tinggi dalam menjalankan tugas khususnya terkait pengelolaan data survey harga sembako. Sebagai informasi, penyesuaian persentase terhadap jumlah total berdasarkan jumlah spesifik tiap jenjang pendidikan dilakukan untuk menjaga konsistensi data dan meningkatkan keakuratan analisis selanjutnya.

Karakteristik demografis responden yang terakhir ditinjau dari aspek lama bekerja. Variabel ini memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh responden, yang dapat memengaruhi persepsi dan kontribusinya terhadap isu yang diteliti. Informasi mengenai lama masa kerja responden disajikan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	3	1,11%
3 – 5 tahun	7	7,78%
6 – 10 tahun	10	57,78%
>10 tahun	12	22,22%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, dari 32 responden penelitian tahun 2025, sebanyak 3 orang (9,4 %) memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, 7 orang (21,9 %) bekerja selama 3–5 tahun, 10 orang (31,3 %) memiliki pengalaman 6–10 tahun, dan 12

orang (37,5 %) telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sebagian besar responden (68,8 %) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, menunjukkan stabilitas dan kedalaman pengalaman yang mendukung analisis tentang pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dukungan manajerial, serta kemampuan surveyor dalam menyusun akurasi pelaporan harga sembako.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 90 orang responden, yang seluruhnya merupakan pegawai pada Inspektorat Kota Bandar Lampung, mencakup variabel-variabel Lingkungan Kerja (X1), Pengalama Kerja (X2), Dukungan Manajeerial (Z), dan Kemampuan Surveyor (Y). Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel tersebut, guna memahami hubungan serta pengaruh antar variabel dalam konteks peningkatan Kemampuan Surveyor pada Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
Pencahayaan												
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup terang untuk menunjang kelancaran aktivitas kerja.	3,38	5	15,63	9	28,13	11	34,38	7	21,86	-	-
2	Tingkat pencahayaan di ruang kerja tidak menimbulkan gangguan terhadap kenyamanan bekerja.	3,38	4	12,5	11	34,38	10	31,25	7	21,86	-	-
Sirkulasi Ruang Kerja												
3	Ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang baik dan tidak menimbulkan rasa pengap.	3,38	4	24,4	12	37,5	8	25	8	25	-	-

4	Aliran udara di lingkungan kerja menciptakan suasana yang nyaman	3,44	6	18,75	10	31,25	8	25	8	25	-	-
Tata Letak Ruang												
5	Tata letak meja dan peralatan kerja mempermudah penyelesaian tugas secara efisien.	3,59	4	12,5	15	46,88	9	28,13	4	12,5	-	-
6	Penempatan furnitur dalam ruang kerja dirancang untuk mendukung efektivitas kerja.	3,66	9	28,13	9	28,13	8	25	6	18,75	-	-
Dekorasi												
7	Dekorasi ruang kerja mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong motivasi.	3,66	6	18,75	16	50	10	31,25	-	-	-	-
8	Desain estetika ruang kerja disusun untuk menunjang peningkatan produktivitas.	3,41	6	18,75	16	50	8	25	2	6,25	-	-
Kebisingan												
9	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja jarang mengganggu aktivitas pekerjaan.	3,89	6	18,75	15	46,88	10	31,25	1	3,13	-	-
10	Suasana kerja di kantor cukup tenang untuk memfasilitasi konsentrasi yang optimal.	3,81	6	18,75	16	50	8	25	2	6,25	-	-
Fasilitas												
11	Fasilitas pendukung kerja seperti AC, komputer, dan internet tersedia dan berfungsi dengan baik.	3,81	6	18,75	16	60	8	18,75	2	6,25	-	-
12	Ketersediaan fasilitas kerja dinilai cukup memadai untuk menunjang penyelesaian tugas.	3,81	9	28,13	12	37,5	8	25	3	9,38	-	-
Hubungan dengan Pimpinan												
13	Pimpinan menunjukkan sikap menghargai dan memberikan perhatian terhadap masukan atau aspirasi pegawai.	3,84	10	31,25	12	37,5	9	28,13	1	3,13	-	-

14	Komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung secara terbuka dan efektif.	3,97	4	12,5	14	43,75	8	25	6	16,75	-	-
Hubungan Sesama Rekan Kerja												
15	Hubungan kerja antarrekan berlangsung dalam suasana yang nyaman dan kooperatif.	3,75	9	28,13	10	31,25	9	28,16	4	12,5	-	-
16	Interaksi dengan rekan kerja dilandasi oleh sikap saling menghargai dan saling mendukung.	3,72	8	25	11	34,38	9	28,16	4	12,5	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 menunjukkan hasil jawaban responden terkait variabel Lingkungan Kerja (X1) yang mencakup berbagai aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas, serta hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja. Secara umum, nilai rata-rata (mean) untuk setiap pernyataan berkisar antara 3,38 hingga 3,97, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja tersebut, dengan sebagian besar memilih jawaban setuju (S) hingga sangat setuju (SS). Misalnya, aspek kebisingan dan hubungan dengan pimpinan mendapatkan skor tertinggi, menandakan suasana kerja yang relatif tenang dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Meski demikian, beberapa aspek seperti pencahayaan dan sirkulasi udara masih mendapat beberapa tanggapan netral atau kurang setuju, menunjukkan area yang masih dapat diperbaiki untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
Durasi Pekerjaan												
1	Jam kerja yang diterapkan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	3,34	5	15,62	10	31,25	9	28,13	8	25	-	-
2	Waktu kerja harian memungkinkan penyelesaian tugas secara optimal tanpa tekanan berlebihan.	3,44	5	15,62	11	34,38	9	28,13	7	21,88	-	-
Keberagaman Tugas dan Tanggung Jawab												

3	Tugas yang diberikan mencakup beragam jenis pekerjaan yang menantang dan bervariasi.	3,38	3	9,38	13	40,63	9	28,13	7	21,88	-	-
4	Tanggung jawab kerja mencerminkan kejelasan peran dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas	3,38	5	15,62	10	31,25	9	28,13	8	25	-	-
Pengembangan Keterampilan												
5	Terdapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan yang mendukung peningkatan keterampilan kerja.	3,66	5	15,62	17	53,13	5	15,62	4	12,5	1	3,13
6	Lingkungan kerja mendorong pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.	3,72	11	34,38	7	21,88	8	25	6	18,75	-	-
Keterlibatan dalam Proyek atau Inisiatif Khusus												
7	Pegawai dilibatkan dalam proyek-proyek khusus yang relevan dengan bidang tugasnya.	3,38	5	15,62	10	31,25	9	28,13	8	25	-	-
8	Partisipasi dalam inisiatif organisasi terbuka bagi seluruh karyawan tanpa diskriminasi.	3,41	6	18,75	9	28,13	9	28,13	8	25	-	-
Feedback dan Evaluasi Kinerja												
9	Penilaian kinerja dilakukan secara berkala dan transparan oleh atasan langsung.	3,56	5	15,62	11	34,38	8	25	8	25	-	-
10	Umpan balik dari pimpinan diberikan secara konstruktif untuk mendukung perbaikan kerja.	3,47	3	9,37	18	56,25	6	18,75	4	12,5	1	3,13

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 menggambarkan hasil jawaban responden mengenai variabel Pengalaman Kerja (X2) yang meliputi durasi pekerjaan, keberagaman tugas, pengembangan keterampilan, keterlibatan dalam proyek khusus, serta feedback dan evaluasi kinerja. Nilai rata-rata (mean) pada setiap pernyataan berkisar antara 3,34 hingga 3,72, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif, terutama pada aspek pengembangan keterampilan dan lingkungan kerja yang mendukung kompetensi berkelanjutan. Namun, beberapa aspek seperti durasi pekerjaan dan keterlibatan dalam proyek khusus mendapat tanggapan yang lebih

bervariasi, dengan sebagian responden merasa waktu kerja dan tugas yang diberikan belum sepenuhnya optimal atau menantang. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa pengalaman kerja dinilai cukup mendukung kemampuan surveyor, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam beberapa aspek.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Dukungan Manajerial (Z)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
Pengakuan atas Prestasi												
1	Prestasi kerja yang dicapai mendapatkan apresiasi secara terbuka oleh atasan.	3,44	5	16,63	11	34,38	9	28,13	7	21,88	-	-
2	Penghargaan diberikan secara adil kepada karyawan yang menunjukkan kinerja unggul.	3,41	4	12,5	12	37,5	9	28,16	7	21,88	-	-
Komunikasi yang Efektif												
3	Informasi dari pimpinan disampaikan secara jelas dan mudah dipahami oleh seluruh tim.	3,50	5	15,63	12	37,5	9	28,16	6	18,75	-	-
-	Saluran komunikasi antara pimpinan dan karyawan berjalan secara dua arah dan terbuka.	3,69	5	15,63	15	46,88	9	28,16	3	9,48	-	-
Penyediaan Fasilitas dan Sumber Daya yang Cukup												
5	Peralatan dan bahan kerja tersedia dalam jumlah dan kondisi yang memadai.	3,84	8	12,5	13	40,63	9	28,16	2	6,25	-	-
6	Dukungan sumber daya diberikan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.	3,94	12	37,5	10	31,25	6	18,75	4	12,5	-	-
Pemberian Wewenang dalam Pengambilan Keputusan												
7	Karyawan diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan dalam ruang lingkup tugasnya.	3,72	5	15,63	15	46,88	10	31,25	2	6,25	-	-
8	Setiap anggota tim diberi kesempatan untuk	3,69	5	15,63	15	46,88	9	28,13	3	9,38	-	-

berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.												
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil data diolah tahun 202

Tabel 4.7 menyajikan hasil jawaban responden terkait variabel Dukungan Manajerial (Z) yang mencakup pengakuan atas prestasi, komunikasi efektif, penyediaan fasilitas dan sumber daya, serta pemberian wewenang dalam pengambilan keputusan. Nilai rata-rata (mean) dari pernyataan berkisar antara 3,41 hingga 3,94, menunjukkan bahwa responden umumnya menilai dukungan manajerial cukup baik, terutama pada aspek penyediaan sumber daya dan fasilitas kerja yang memadai serta komunikasi dua arah yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Meski demikian, beberapa aspek seperti penghargaan terhadap prestasi dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan masih mendapat penilaian yang bervariasi, menunjukkan adanya peluang untuk peningkatan dalam pemberian apresiasi dan pemberdayaan karyawan. Secara keseluruhan, dukungan manajerial dipandang cukup mendukung kelancaran tugas dan kinerja surveyor.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Tentang Kemampuan Surveyor (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
			R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
Kemampuan Teknis												
1	Tugas-tugas yang berkaitan dengan penggunaan alat kerja atau perangkat lunak dapat diselesaikan secara efisien.	3,41	5	15,63	10	31,25	10	31,25	7	21,88	-	-
2	Instruksi teknis dalam pekerjaan dapat dipahami dan diterapkan dengan tepat.	3,44	5	15,63	11	34,38	9	28,13	7	21,88	-	-
Kemampuan Analitis												
3	Masalah kerja dapat diidentifikasi dan diselesaikan berdasarkan pertimbangan logis.	3,34	4	12,5	11	34,38	9	28,13	8	12,5	-	-
4	Informasi yang kompleks dapat dianalisis untuk mendukung pengambilan keputusan.	3,38	5	15,63	10	31,25	9	28,13	8	12,5	-	-
Kemampuan Komunikasi												

5	Gagasan atau pendapat dapat disampaikan dengan jelas kepada rekan kerja atau atasan.	3,56	3	9,38	16	50	9	28,13	4	12,5	-	-
6	Informasi penting dalam pekerjaan diterima dan dibagikan secara efektif antar anggota tim.	3,63	8	12,5	10	31,25	8	12,5	6	18,75	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil jawaban responden mengenai variabel Kemampuan Surveyor (Y), yang meliputi kemampuan teknis, analitis, dan komunikasi. Nilai rata-rata (mean) tiap pernyataan berkisar antara 3,34 hingga 3,63, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan para surveyor. Aspek kemampuan komunikasi mendapatkan penilaian tertinggi, khususnya dalam hal penyampaian informasi secara efektif. Sementara itu, kemampuan teknis dan analitis dinilai cukup baik, meskipun masih ada ruang perbaikan, terutama dalam menyelesaikan masalah kerja berdasarkan analisis logis. Secara umum, para surveyor dianggap memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugasnya, meskipun penguatan di beberapa area masih diperlukan.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas seluruh variabel yang dilakukan dengan menggunakan software program SPSS versi 25.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Ligkugan Kerja (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
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 22	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan hasil uji validitas untuk 16 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria $Sig < \alpha$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

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 data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Pengalaman Kerja (X₂), di mana semua item mendapatkan nilai signifikansi $p = 0,000$, yang jauh di bawah ambang alpha 0,05. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan valid secara statistic artinya item-item tersebut secara tepat mengukur aspek pengalaman kerja yang dimaksud sehingga dapat dipakai dalam analisis lanjutan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Dukungan Manajerial (Z)

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
---------	-------	------	-----------	-------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Dukungan Manajerial (Z). Setiap butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas ($Sig < alpha$) dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel dukungan manajerial dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Surveyor (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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Kemampuan Surveyor (Y). Setiap butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kondisi ini memenuhi kriteria $Sig < alpha$, sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini secara statistik sah untuk digunakan dalam mengukur kemampuan surveyor dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel M (moderator), dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0,922	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	0,962	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Dukungan Manajerial (Z)	0,874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kemampuan Surveyor (Y)	0,776	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.13, seluruh instrumen penelitian dinyatakan andal. Tiga variabel independent Lingkungan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Dukungan Manajerial (Z) menunjukkan reliabilitas sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,87. Sementara itu, variabel Kemampuan Surveyor (Y) juga dinilai reliabel dengan nilai 0,776, masuk kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik hingga sangat baik, sehingga layak digunakan untuk pengukuran dalam penelitian ini.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji *One-Sample Kolmogrof Smirnov*

Test Statistic	0,150
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,066 ^{c,d}

Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai statistik sebesar 0,150 dengan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,066. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan ($\alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data sampel dengan distribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

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 ≤ 10 . Tabel 4.14 menyajikan hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

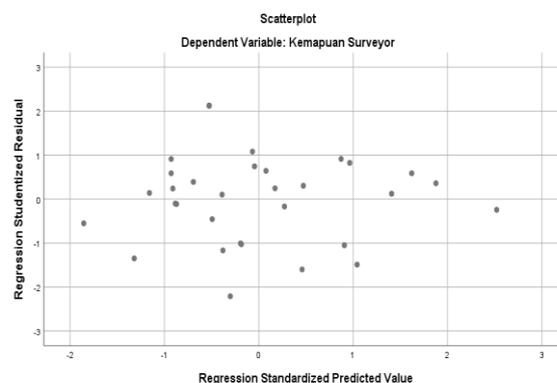
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,989	1,011
	Pengalaman Kerja	0,989	1,011

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.14 menyajikan hasil uji multikolinieritas untuk dua variabel independen dalam model regresi, yaitu Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja. Dari tabel tersebut, nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0,989, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah 1,011. Berdasarkan pedoman umum, nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga model regresi yang digunakan valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan. Jika sebaran residual tidak membentuk pola pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID, maka model dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2013). Pola tertentu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data, 2025

Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang divisualisasikan

melalui grafik scatterplot antara nilai residual dan nilai prediksi. Berdasarkan pola penyebaran titik-titik pada grafik, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik mengerucut maupun melebar. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan dan model memenuhi asumsi klasik regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2), untuk mengukur pengaruhnya terhadap kemampuan surveyor (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Berikut merupakan hasil uji regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.16:

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,694 ^a	0,481	0,445	3,114

Sumber: data diolah tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji regresi berganda dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,694, yang menunjukkan hubungan moderat antara variabel independen dan dependen. Nilai R Square sebesar 0,481 mengindikasikan bahwa 48,1% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti. Adjusted R Square sebesar 0,445 memberikan gambaran yang lebih akurat dengan mempertimbangkan jumlah variabel independen, menunjukkan bahwa model ini memiliki daya prediksi yang baik. Sementara itu, nilai standar error sebesar 3,114 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, menandakan bahwa model regresi ini cukup tepat dalam memprediksi nilai variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0,082	4,150	
	Lingkungan Kerja	0,207	0,056	0,498

Pengalaman Kerja	0,253	0,063	0,538
------------------	-------	-------	-------

Sumber: data diolah tahun 2025

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Surveyor dalam menyusun akurasi pelaporan harga sembako. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel yang jauh di bawah 0,05, yakni 0,001 untuk Lingkungan Kerja dan 0,000 untuk Pengalaman Kerja. Koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,207, yang berarti setiap kenaikan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kemampuan surveyor sebesar 0,207 satuan.

Selain itu, nilai Beta standar sebesar 0,498 dan t-hitung 30,703 menegaskan kontribusi positif dan signifikan dari variabel ini. Sedangkan Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang sedikit lebih besar dengan koefisien B sebesar 0,253, Beta 0,538, dan t-hitung 3,998, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman kerja juga secara signifikan meningkatkan kemampuan surveyor. Konstanta model sebesar -0,082 menunjukkan nilai kemampuan surveyor saat kedua variabel independen tersebut bernilai nol, meskipun interpretasi praktis dari konstanta ini terbatas. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang kondusif dan pengalaman kerja yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan surveyor, yang berdampak positif pada akurasi pelaporan harga sembako di Kota Bandar Lampung.

Kemudian dilakukan analisis uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini memberikan gambaran mengenai seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dan pengalaman kerja dalam memengaruhi kemampuan surveyor. Hasil pengujian secara lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Varibel		t	Sig.
1	(Constant)	-0,020	0,984
	Lingkungan kerja	3,703	0,001
	Pengalaman kerja	3,998	0,000

Sumber: data diolah tahun 2025

Tabel 4.17 menyajikan hasil uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji tersebut, diketahui bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t sebesar 3,703 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai t yang positif menunjukkan bahwa pengaruhnya bersifat positif, yaitu semakin baik lingkungan kerja, maka nilai variabel dependen cenderung meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel yang diteliti.
2. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t sebesar 3,998 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t yang tinggi dan positif memperkuat bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi yang kuat dan positif terhadap peningkatan variabel dependen. Oleh karena itu, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap variabel yang diteliti

Hasil uji simultan antara variabel independen, lingkungan kerja dan pengalaman kerja, terhadap variabel dependen, kemampuan surveyor dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	13,441	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: data diolah tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan hasil uji F pada model regresi. Nilai F sebesar 13.441 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, variabel-variabel independen dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

4.4.2 Pengujian Analisis Regresi Moderasi

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, yaitu Dukungan Manajerial (Z), untuk menilai bagaimana variabel ini dapat memperkuat atau melemahkan dampak variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kemampuan Surveyor (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi yang dilakukan:

Regresi Moderasi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z.X_1 + b_4Z.X_2$

Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi dengan Variabel Moderasi Variabel Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,699 ^a	0,489	0,391	3,26407

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil uji korelasi dengan variabel moderasi menunjukkan nilai R sebesar 0,699, yang menandakan hubungan cukup kuat antar variabel setelah memasukkan variabel moderasi. Nilai R Square 0,489 berarti 48,9% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dan moderasi secara bersama-sama. Adjusted R Square sebesar 0,391 mengindikasikan model ini cukup baik dengan mempertimbangkan jumlah variabel dan sampel. Standar error 3,26407 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model.

Tabel 4.20 Nilai t Regresi Interaksi Dukungan Manajerial (Z) antara Lingkungan Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kemampuan Surveyor (Y)

Variabel	t-hitung	Sig
Lingkungan kerja (X1) dimoderasi Dukungan Manajerial (Z)	0,355	0,725
Pengalaman Kerja (X2) dimoderasi Dukungan Manajerial (Z)	-0,104	0,918
Variabel Dependen: Kemampuan Surveyor (Y)		

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil uji regresi interaksi menunjukkan bahwa dukungan manajerial sebagai variabel moderasi tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kemampuan Surveyor (Y), dengan nilai t sebesar 0,355 dan signifikansi 0,726 (lebih besar dari 0,05). Demikian juga, dukungan manajerial tidak memoderasi pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kemampuan Surveyor (Y), ditunjukkan oleh nilai t -0,104 dan signifikansi 0,918. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan manajerial tidak memperkuat ataupun memperlemah pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kemampuan surveyor dalam konteks penelitian ini.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.17, variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Surveyor (Y) dalam menyusun akurasi pelaporan harga sembako di Kota Bandar Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 30,703 yang jauh lebih besar dari t-tabel 1,984, serta nilai signifikansi 0,001 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kemampuan Surveyor diterima. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang diberikan, semakin meningkat kemampuan surveyor dalam melakukan pelaporan harga sembako dengan akurat.

4.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Hasil regresi juga menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Surveyor (Y). Nilai t-hitung sebesar 3,998 lebih besar dari t-tabel 1,984, dengan signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki surveyor, semakin tinggi kemampuan mereka dalam menyusun pelaporan harga sembako yang akurat. Oleh karena itu, hipotesis mengenai pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Surveyor diterima.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Hasil analisis regresi pada Tabel 4.18 menunjukkan bahwa baik variabel Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan Surveyor. Hal ini diperkuat dengan nilai t-hitung yang masing-masing melewati batas kritis dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama meningkatkan kemampuan surveyor dalam menyusun akurasi pelaporan harga sembako.

4.5.4 Peran Dukungan Manajerial dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kemampuan Surveyor

Berdasarkan analisis interaksi pada Tabel 4.20, interaksi antara Lingkungan Kerja dan Dukungan Manajerial menghasilkan nilai t sebesar 0,355 dengan signifikansi 0,725, yang jauh di atas 0,05. Ini menunjukkan bahwa dukungan manajerial tidak memoderasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kemampuan Surveyor secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis tentang peran moderasi dukungan manajerial pada hubungan ini ditolak.

4.5.5 Peran Dukungan Manajerial dalam Memoderasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Hasil uji interaksi antara Pengalaman Kerja dan Dukungan Manajerial menunjukkan nilai t sebesar -1,104 dengan signifikansi 0,918, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa dukungan manajerial tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Pengalaman Kerja dan Kemampuan Surveyor. Oleh karena itu, hipotesis moderasi ditolak.

4.5.6 Peran Dukungan Manajerial dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Analisis interaksi simultan menunjukkan bahwa dukungan manajerial tidak memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Surveyor. Nilai t yang rendah dan signifikansi yang jauh di atas 0,05

menguatkan kesimpulan bahwa dukungan manajerial tidak memperkuat maupun melemahkan hubungan kedua variabel tersebut dengan kemampuan surveyor. Dengan demikian, peran dukungan manajerial sebagai variabel moderasi dalam model ini tidak signifikan.

4.6 Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menunjang efektivitas dan produktivitas karyawan, termasuk surveyor dalam menyusun laporan harga sembako. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan, tetapi juga aspek sosial dan psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal (Tanjung, 2020). Dalam konteks Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, lingkungan kerja yang kondusif memberikan ruang bagi surveyor untuk bekerja dengan lebih fokus dan tenang, sehingga dapat meningkatkan ketelitian dan akurasi dalam pengumpulan serta pelaporan data harga sembako. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara nyata meningkatkan kemampuan surveyor dalam menjalankan tugas pelaporan dengan akurat dan efektif.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020) dan Mangkunegara (2020), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang optimal dapat meningkatkan semangat, fokus, dan produktivitas kerja. Selain itu, Prasetyo (2021) menekankan bahwa kemampuan surveyor, yang meliputi keterampilan teknis dan non-teknis, sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai. Kondisi di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung yang menyediakan fasilitas memadai dan suasana kerja yang mendukung membuktikan implementasi teori tersebut, sehingga meningkatkan akurasi pelaporan harga sembako.

Penelitian terdahulu juga mendukung temuan ini. Yusnita dan Choiriyah (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Hasil serupa ditemukan oleh Jelista Putri et al. (2024), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kota Lubuklinggau. Temuan-temuan ini

memperkuat pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, termasuk dalam meningkatkan kemampuan surveyor dalam menyusun pelaporan yang akurat.

4.6.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Pengalaman kerja merupakan akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperoleh seorang pegawai selama menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu (Iskandar, 2020). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin baik pula kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efisien, dan berkualitas. Dalam konteks surveyor di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, pengalaman kerja yang memadai memungkinkan surveyor untuk menguasai teknik pengukuran, analisis data, dan metodologi survei dengan lebih baik, sehingga meningkatkan akurasi dalam menyusun laporan harga sembako.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kemampuan surveyor dalam melaksanakan tugas pelaporan. Kondisi nyata di lapangan menggambarkan bahwa surveyor dengan pengalaman yang lebih banyak cenderung lebih teliti dan efisien dalam menjalankan tugas, sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja meningkatkan adaptasi dan kemampuan pengambilan keputusan (Iskandar, 2020; Prasetyo, 2021). Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan kualitas pelaporan yang dilakukan oleh surveyor.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fitriyadi Dharma Tilaar (2020), yang menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang berpengalaman lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan dan mampu mengambil keputusan yang tepat, sehingga berkontribusi positif pada efektivitas kerja. Penelitian ini mendukung bahwa pengalaman kerja surveyor merupakan aspek kunci dalam peningkatan kemampuan teknis dan non-teknis yang berdampak pada akurasi pelaporan.

4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan surveyor dalam menyusun akurasi pelaporan harga sembako. Kedua faktor ini saling melengkapi, di mana lingkungan kerja yang kondusif menyediakan kenyamanan dan dukungan yang diperlukan untuk menjalankan tugas, sementara pengalaman kerja meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung memperlihatkan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang baik dan pengalaman yang memadai mampu meningkatkan kualitas dan ketelitian laporan yang dibuat oleh para surveyor.

Temuan ini sejalan dengan teori yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai (Sedarmayanti, 2020), sementara pengalaman kerja memperkuat kemampuan teknis dan pengambilan keputusan (Iskandar, 2020). Kombinasi kedua faktor ini menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai hasil pelaporan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian terdahulu oleh Diva Sintana Salsabila dan Kristya Damayanti (2024) juga mendukung hasil ini, yang menyatakan bahwa meskipun pengaruh lingkungan kerja secara parsial mungkin tidak selalu signifikan, secara simultan bersama variabel lain seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini memperkuat bukti bahwa keberhasilan surveyor dalam pelaporan harga sembako tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan perpaduan lingkungan kerja yang baik dan pengalaman kerja yang cukup.

4.6.4. Peran Dukungan Manajerial dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Dukungan manajerial, yang meliputi perhatian, arahan, dan fasilitas dari atasan untuk membantu pegawai menjalankan tugas secara optimal (Suryana, 2020), ternyata dalam penelitian ini tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan antara lingkungan kerja dan kemampuan surveyor. Analisis menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan surveyor berlangsung secara langsung tanpa dipengaruhi atau diperkuat oleh dukungan

manajerial. Dengan kata lain, walaupun lingkungan kerja memberikan pengaruh positif, keberadaan dukungan manajerial tidak memperkuat hubungan tersebut secara signifikan.

Temuan ini menandakan bahwa di lingkungan Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, kemampuan surveyor dalam menyusun pelaporan harga sembako lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi langsung lingkungan kerja tanpa intervensi penguatan dari manajemen. Kondisi ini berbeda dengan penelitian di sektor swasta, seperti yang ditemukan oleh I Gusti Agung Ayu Manik et al. (2021), yang menunjukkan bahwa dukungan manajerial menjadi faktor penting dalam memperkuat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik unik organisasi publik yang memiliki struktur dan budaya kerja berbeda dibanding sektor swasta, sehingga peran dukungan manajerial dalam konteks ini cenderung tidak signifikan.

4.6.5. Peran Dukungan manajerial dalam Memoderasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Hasil analisis interaksi antara pengalaman kerja dan dukungan manajerial menunjukkan bahwa dukungan manajerial tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam mempengaruhi kemampuan surveyor. Dengan kata lain, dukungan manajerial tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan surveyor secara bermakna. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh pengalaman kerja pada kemampuan surveyor berjalan secara langsung tanpa dipengaruhi oleh tingkat dukungan dari manajemen.

Kondisi ini berbeda dengan temuan penelitian Senen Mustakim et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dengan dukungan manajerial sebagai faktor penting. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik khusus organisasi di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung, di mana faktor lain seperti sistem kerja atau kebijakan organisasi mungkin memiliki peranan lebih dominan dibanding dukungan manajerial dalam memoderasi hubungan antara pengalaman kerja dan kemampuan surveyor.

4.6.6. Peran Dukungan manajerial dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Surveyor

Hasil analisis regresi interaksi menunjukkan bahwa dukungan manajerial tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kemampuan surveyor. Dengan kata lain, dukungan manajerial tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kemampuan surveyor. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel utama tersebut terhadap kemampuan surveyor berjalan secara langsung tanpa dipengaruhi oleh tingkat dukungan manajemen.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Bunga Manggala Suci et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan manajerial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan peran komitmen sebagai mediator. Perbedaan tersebut kemungkinan disebabkan oleh karakteristik organisasi di Dinas Perdagangan Kota Bandar Lampung yang menerapkan pola kerja birokrasi yang hierarkis, dengan keterlibatan pimpinan yang terbatas dalam proses teknis lapangan. Selain itu, bentuk dukungan manajerial yang diberikan mungkin kurang sesuai dengan kebutuhan operasional surveyor sehingga tidak berperan efektif sebagai moderator dalam konteks penelitian ini.