

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran objektif terhadap karakteristik responden berdasarkan data yang telah dikumpulkan, tanpa melakukan interpretasi atau generalisasi lebih lanjut. Tahap ini penting untuk memberikan konteks awal sebelum masuk ke analisis yang lebih mendalam. Adapun karakteristik yang dijelaskan meliputi variabel demografis utama, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja responden. Penyajian data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dasar mengenai profil partisipan dalam penelitian serta memperkuat validitas hasil yang akan dianalisis pada tahap berikutnya.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Subbagian ini menyajikan data karakteristik responden sebagai sumber data penelitian. Aspek demografis yang ditampilkan mencakup jenis kelamin, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.1. Tujuan penyajian ini adalah untuk memberikan konteks awal terhadap profil responden secara kuantitatif.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	18	56,25%
Laki-laki	14	43,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, di mana dari total 32 responden, sebanyak 18 orang (56,25%) adalah perempuan dan 14 orang (43,75%) adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh Perempuan Dimana biasanya Perempuan memiliki kinerja dengan fokus pada ketelitian, kualitas pekerjaan, dan kepatuhan terhadap prosedur.

Selanjutnya, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan rentang usia, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.2. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran demografis responden yang lebih terperinci terkait kelompok usia yang terlibat dalam penelitian:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25 tahun	2	6,25%
25 – 30 tahun	10	31,25%
31 – 40 tahun	12	37,5%
>40 tahun	8	25%
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi responden berdasarkan usia, di mana kelompok usia 31–40 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 12 orang (37,5%). Disusul oleh responden berusia 25–30 tahun sebanyak 10 orang (31,25%), kemudian responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 8 orang (25%). Sementara itu, responden yang berusia di bawah 25 tahun berjumlah paling sedikit, yaitu 2 orang (6,25%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berusia 30–40 tahun dalam penilaian kinerja bisa menjadi cerminan bahwa karyawan di usia produktif ini sangat menghargai kemandirian, keseimbangan hidup, kesempatan untuk terus berkembang, dan komunikasi yang terbuka.

Selain jenis kelamin dan usia, karakteristik demografis responden turut ditinjau dari jenjang pendidikan terakhir yang telah diselesaikan. Informasi ini berguna untuk mengetahui latar belakang pendidikan responden, yang kemungkinan memengaruhi sudut pandang serta akurasi data yang diberikan selama proses pengisian kuesioner. Tabel 4.3 menampilkan data lengkap mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan mereka.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	4	12,5%
D3	6	18,75%
S1	19	59,38%
S2	3	9,38%
S3	-	-
Jumlah	32	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, di mana mayoritas responden merupakan lulusan S1 sebanyak 19 orang (59,38%). Selanjutnya, 6 responden (18,75%) berpendidikan D3, dan 4 orang (12,5%) berpendidikan SMA/SMK. Responden dengan jenjang pendidikan S2 berjumlah 3 orang (9,38%), sementara tidak ada responden yang berpendidikan S3. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, khususnya jenjang sarjana. Dimana jenjang sarjana biasanya memiliki karakteristik tertentu yang bisa memengaruhi cara mereka menilai kinerja. Latar belakang pendidikan ini biasanya melatih seseorang untuk berpikir secara sistematis, kritis, dan analitis.

Variabel terakhir yang dianalisis dalam karakteristik demografis responden adalah masa kerja. Faktor ini memiliki peran penting karena menggambarkan sejauh mana pengalaman responden dalam dunia kerja, yang kemungkinan turut memengaruhi perspektif dan kualitas data yang mereka berikan. Rincian mengenai masa kerja responden disajikan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	2	6,25%
3 – 5 tahun	4	12,5%
6 – 10 tahun	12	37,5%

3	Setelah mengikuti pelatihan, saya memperoleh pengetahuan baru yang dapat saya aplikasikan dalam pekerjaan.	3,56	6	18,75	10	31,25	12	37,5	4	12,5	-	-
4	Pelatihan ini meningkatkan pemahaman saya terhadap teknologi dan kebijakan industri terbaru.	3,34	4	12,5	11	34,38	9	28,13	8	25	-	-
Perubahan Perilaku												
5	Saya mulai menerapkan metode kerja baru yang saya pelajari dari pelatihan.	3,78	8	25	10	31,25	13	40,63	1	3,13	-	-
6	Saya merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas setelah mengikuti pelatihan.	4,33	14	43,75	14	43,75	1	3,13	3	9,38	-	-
Hasil												
7	Produktivitas kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan ini.	3,72	5	15,63	14	43,75	12	3,84	1	3,13	-	-
8	Hasil kerja saya menjadi lebih berkualitas setelah penerapan ilmu dari pelatihan.	3,72	5	15,63	15	48,88	10	31,25	2	6,25	-	-
Kehadiran dan Disiplin												
9	Manfaat dari pelatihan yang saya ikuti sebanding dengan waktu dan sumber daya yang dikeluarkan oleh dinas.	3,44	5	15,63	11	34,38	9	28,13	7	21,88	-	-
10	Pelatihan ini memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target unit kerja.	3,88	6	18,75	17	53,13	8	25	1	3,13	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap variabel Pelatihan (X1), dengan nilai rata-rata (mean) berkisar antara 3,34 hingga 4,33. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator perubahan perilaku, yaitu “Saya

merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas setelah mengikuti pelatihan” (mean 4,33), menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak signifikan terhadap kepercayaan diri pegawai. Demikian pula, pernyataan tentang kontribusi pelatihan terhadap pencapaian target unit kerja (mean 3,88) dan penerapan metode kerja baru (mean 3,78) juga memperoleh tanggapan positif. Namun demikian, dua pernyataan memiliki mean terendah (masing-masing 3,34), yaitu terkait relevansi materi pelatihan dengan tugas dan peningkatan pemahaman terhadap teknologi dan kebijakan industri, yang menunjukkan bahwa aspek substansi materi masih perlu disesuaikan dengan kebutuhan tugas pegawai. Secara keseluruhan, pelatihan dianggap cukup bermanfaat, meskipun peningkatan kualitas konten dan kesesuaian dengan tugas dinas masih diperlukan untuk memaksimalkan dampaknya.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Sarana Prasarana (X2)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
Kelengkapan												
1	Seluruh jenis sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mendukung tugas saya telah tersedia.	3,53	5	15,63	12	37,5	10	31,25	5	15,63	-	-
2	Saya jarang mengalami kendala karena kekurangan sarana atau prasarana saat menjalankan tugas.	3,92	8	25	11	34,38	9	28,13	4	12,5	-	-
Ketersediaan												
3	Sarana dan prasarana yang saya butuhkan selalu dapat diakses saat diperlukan.	3,69	7	21,88	14	43,75	6	18,75	4	12,5	1	-
4	Tidak ada hambatan berarti dalam memperoleh sarana pendukung untuk pelaksanaan pekerjaan.	3,91	13	40,63	7	21,88	8	25	4	12,5	-	-
Kondisi/Keberfungsian												
5	Sarana dan prasarana yang saya gunakan berada dalam kondisi	3,78	13	40,63	5	15,63	9	28,13	4	12,5	1	3,13

	baik dan berfungsi optimal.											
6	Saya jarang mengalami gangguan teknis saat menggunakan fasilitas kantor.	3,59	9	28,13	8	25	9	28,13	5	15,63	1	3,13
Pemeliharaan												
7	Terdapat jadwal pemeliharaan rutin terhadap sarana dan prasarana di lingkungan kerja saya.	3,56	6	18,75	12	3,84	8	25	6	18,75	-	-
8	Jika terjadi kerusakan, proses perbaikan sarana dilakukan secara cepat dan tepat.	3,50	4	12,5	18	56,25	5	15,63	6	18,73	1	3,13
Kesesuaian Fungsi												
9	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan saya.	3,72	6	18,75	16	50	5	15,63	5	15,63	-	-
10	Fasilitas yang disediakan mendukung pencapaian target kinerja unit kerja saya.	3,88	11	34,38	11	34,38	5	15,63	5	15,63	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, secara keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel Sarana dan Prasarana (X2) menunjukkan persepsi yang cukup positif, dengan nilai mean berkisar antara 3,50 hingga 3,92. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya jarang mengalami kendala karena kekurangan sarana atau prasarana saat menjalankan tugas” (mean 3,92) dan “Tidak ada hambatan berarti dalam memperoleh sarana pendukung untuk pelaksanaan pekerjaan” (mean 3,91), yang mengindikasikan bahwa ketersediaan sarana cukup memadai dalam mendukung tugas pegawai. Selain itu, indikator kondisi dan keberfungsian sarana juga dinilai cukup baik dengan nilai mean mendekati 3,78. Meskipun demikian, terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu terkait kecepatan perbaikan fasilitas yang rusak (mean 3,50) dan pemeliharaan rutin (mean 3,56), yang menunjukkan bahwa responden masih merasakan adanya kekurangan dalam penanganan teknis dan pemeliharaan sarana. Secara umum, sarana dan prasarana di lingkungan kerja dinilai mendukung

kelancaran pelaksanaan tugas, namun perbaikan dalam aspek pemeliharaan dan respons teknis masih perlu diperhatikan.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X3)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)												
1	Saya melaksanakan tugas berdasarkan pemahaman yang baik terhadap tanggung jawab saya sebagai pegawai Dinas Perindustrian.	3,59	3	9,38	14	4,48	12	37,5	3	9,38	-	-
2	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan kebutuhan dalam menjalankan tugas di bidang industri dan pelayanan publik.	3,34	3	9,39	12	37,5	9	28,13	8	25		-
Keterampilan (<i>Skills</i>)												
3	Saya menyelesaikan pekerjaan menggunakan keterampilan teknis dan administratif yang saya kuasai.	3,81	6	18,75	15	46,88	10	31,25	1	3,13	-	-
4	Saya mampu menerapkan keterampilan kerja secara efektif dalam kegiatan sehari-hari di lingkungan dinas.	3,78	5	15,63	17	53,13	8	25	2	6,25	-	-
Kemampuan Beradaptasi (<i>Adaptability</i>)												
5	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja di dinas.	3,81	6	18,75	15	46,88	10	31,25	1	3,13	-	-
6	Saya cepat beradaptasi saat diberi tugas baru atau menghadapi perubahan kondisi kerja.	3,81	6	18,75	16	50	8	25	2	6,26	-	-
Kemampuan Memecahkan Masalah (<i>Problem Solving</i>)												
7	Saya mampu mengatasi hambatan pekerjaan dengan mencari solusi yang tepat dan efisien.	3,81	8	25	13	40,63	8	15	3	9,38	-	-

8	Saya mengambil keputusan secara logis dan bertanggung jawab saat menghadapi masalah kerja.	3,97	10	31,25	12	37,5	9	28,13	1	3,13	-	-
Sikap Profesional (<i>Professional Attitude</i>)												
9	Saya melaksanakan tugas dengan disiplin dan mematuhi etika kerja sebagai pegawai pemerintah	3,74	5	15,63	12	37,5	8	25	7	21,88	-	-
10	Perilaku saya mencerminkan komitmen terhadap profesionalisme dan pelayanan publik yang berkualitas.	3,74	5	15,63	12	37,5	8	25	7	21,88	-	-
Kemampuan Kepemimpinan (<i>Leadership Ability</i>)												
11	Pimpinan di Dinas Perindustrian mampu mengarahkan staf untuk mencapai tujuan bersama.	3,78	9	28,13	11	34,38	8	25	4	12,5	-	-
12	Koordinasi tugas oleh pimpinan mencerminkan kemampuan kepemimpinan yang efektif.	3,81	8	25	12	37,5	8	25	4	12,5	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, persepsi responden terhadap variabel Kompetensi (X3) secara umum tergolong positif, dengan nilai mean berkisar antara 3,34 hingga 3,97. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya mengambil keputusan secara logis dan bertanggung jawab saat menghadapi masalah kerja” (mean 3,97), menunjukkan bahwa aspek pengambilan keputusan menjadi kekuatan utama dari kinerja pegawai. Dimensi lain seperti kemampuan beradaptasi, penyelesaian masalah, dan keterampilan kerja juga memperoleh mean tinggi ($\geq 3,78$), menandakan bahwa pegawai cukup responsif dan adaptif terhadap perubahan serta mampu mengarahkan secara teknis. Namun demikian, indikator terkait pengetahuan pegawai (mean 3,34) menunjukkan masih ada ruang peningkatan dalam hal kesesuaian antara pemahaman pegawai dengan kebutuhan tugas, yang berpotensi memengaruhi kompetensi. Secara keseluruhan, gaya kompetensi di Dinas Perindustrian dinilai cukup efektif dalam

membina profesionalisme, koordinasi, serta pencapaian tujuan kerja, meskipun penguatan pada aspek pembekalan pengetahuan dasar tetap diperlukan.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
	Kualitas Kerja											
1	Saya selalu memastikan bahwa hasil kerja saya memiliki mutu dan akurasi yang tinggi.	3,38	5	15,63	8	25	13	40,63	6	18,75	-	-
2	Saya berupaya menjaga kualitas pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku	3,41	4	12,5	11	34,38	11	34,38	6	18,75	-	-
	Kuantitas Kerja											
3	Saya dapat menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	3,34	4	12,5	11	34,38	9	28,13	8	25	-	-
4	Saya mampu mengerjakan tugas dalam jumlah banyak tanpa mengurangi kualitas.	3,38	5	15,63	10	31,25	9	28,13	8	25	-	-
	Ketepatan Waktu											
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai jadwal tanpa keterlambatan.	3,56	3	9,38	16	50	9	28,13	4	6,25	-	-
6	Saya mampu mengelola waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	3,72	9	28,13	10	31,25	8	25	5	15,63	-	-
	Efektivitas											
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan tidak membuang-buang sumber daya.	3,38	4	6,25	11	34,38	10	31,25	7	21,88	-	-
8	Saya memilih metode kerja yang paling tepat untuk mencapai hasil optimal.	3,34	4	12,5	11	34,38	9	28,13	8	25	-	-
	Kemandirian											
9	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan terus-menerus.	3,44	10	31,25	10	31,25	9	28,13	3	9,38	-	-

10	Saya mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri.	3,97	11	34,38	11	34,38	8	25	2	5,26s	-	-
----	---	------	----	-------	----	-------	---	----	---	-------	---	---

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, tingkat kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori sedang hingga cukup baik, dengan nilai rata-rata (mean) berkisar antara 3,34 hingga 3,97. Pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada indikator kemandirian, khususnya pada pernyataan “Saya mampu mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya sendiri” (mean 3,97), yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa percaya diri dan mandiri dalam menjalankan tugas. Sementara itu, aspek kuantitas dan kualitas kerja cenderung memiliki mean lebih rendah, sekitar 3,34–3,41, yang mengindikasikan bahwa meskipun pegawai menunjukkan tanggung jawab, masih ada tantangan dalam mempertahankan mutu dan volume kerja secara konsisten. Ketepatan waktu memperoleh skor cukup baik (mean 3,56 dan 3,72), menandakan adanya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Namun, efektivitas kerja masih memerlukan perhatian, karena dua indikator terkait efisiensi menunjukkan mean hanya 3,34 dan 3,38. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian cukup puas terhadap pekerjaan mereka, terutama dalam hal kemandirian dan pengelolaan waktu, meskipun perbaikan masih diperlukan dalam aspek mutu dan efisiensi kerja.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk memastikan keakuratan instrumen, dilakukan pengujian validitas pada semua item pernyataan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan signifikansi α 0.05. sampel yang dipakai pada penelitian ini berjumlah 10 orang pegawai yang menangani IKM di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Instrumen dianggap valid jika probabilitas (sig) $< \alpha$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,022	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1) menunjukkan nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid secara statistik. Artinya, setiap butir dalam kuesioner mampu merepresentasikan dan mengukur variabel Sarana Prasarana secara akurat.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,036	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,046	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,046	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menyajikan hasil uji validitas untuk item-item pada variabel Sarana Prasarana (X2). Seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai signifikansi (Sig) di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria validitas, yakni $\text{Sig} < \alpha$, dan dinyatakan valid. Temuan ini

mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen penelitian mampu merefleksikan aspek-aspek yang terkandung dalam variabel Sarana Prasarana secara akurat. Validitas ini juga memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk menggambarkan persepsi responden dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	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	0,012	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	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,008	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	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 kompetensi (X3). Setiap butir memiliki nilai signifikansi (Sig) 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 kompetensi dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,066	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,001	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	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,011	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 8	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,025	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel kinerja pegawai (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 kinerja pegawai dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah seluruh instrumen variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal masing-masing item. Pengujian dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Nilai koefisien yang dihasilkan kemudian dianalisis berdasarkan standar interpretasi reliabilitas, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,935	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Sarana Prasarana (X2)	0,911	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
kompetensi (X3)	0,981	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,913	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

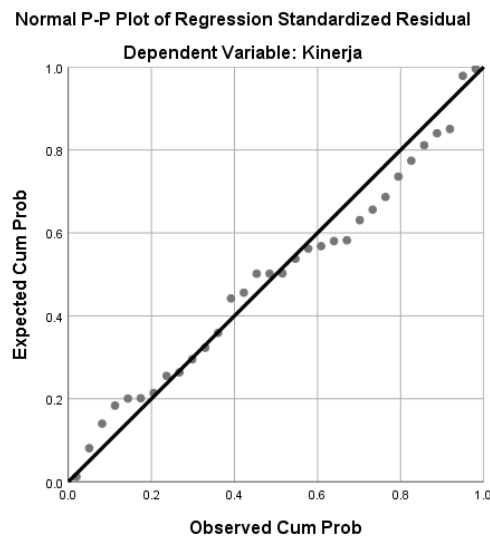
Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel dalam penelitian, yaitu Pelatihan (X1), Sarana Prasarana (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Semua variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,800, dengan rincian: Pelatihan sebesar 0,935, Sarana Prasarana 0,911, Kompetensi 0,981, dan Kinerja Pegawai 0,913. Berdasarkan rentang koefisien r,

seluruh nilai tersebut masuk dalam kategori “Sangat Tinggi”, yang berarti instrumen penelitian ini sangat reliabel dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memastikan bahwa data yang digunakan memiliki distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik. Dua pendekatan yang digunakan dalam uji ini adalah *Normal Probability Plot*, yang memberikan gambaran visual mengenai distribusi data, serta One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, yang secara statistik menguji apakah data berdistribusi normal. Hasil dari kedua pendekatan ini menjadi dasar untuk menentukan kelayakan data dalam analisis selanjutnya.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas melalui Normal Probability Plot, di mana titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal. Pola ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi kenormalan dan layak dianalisis dengan metode statistik parametrik.

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov disajikan sebagai berikut. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki distribusi normal secara statistik. Nilai signifikansi yang dihasilkan akan menjadi acuan dalam menentukan apakah data memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lanjutan.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji normalitas data menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,101 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, data layak untuk digunakan dalam analisis statistik parametrik.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		<i>Collinearity</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
	Pelatihan	0,327	3,056
	Sarana Prasarana	0,962	1,040
	Kompetensi	0,321	3,112

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji multikolinearitas terhadap tiga variabel independen, yaitu Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi. Berdasarkan nilai *tolerance* yang seluruhnya di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 (Pelatihan = 3,056; Sarana Prasarana = 1,040; Kompetensi = 3,112), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian, ketiga variabel layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan (X1), Sarana Prasarana (X2), Kompetensi, dan Kinerja Pegawai (Y) Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	-9,751	4,427	
	Pelatihan	0,581	0,170	0,500
	Sarana Prasana	0,236	0,080	0,250
	Kompetensi	0,337	0,139	0,358

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,751 + 0,581X_1 + 0,236X_2 + 0,337X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pelatihan

X₂ = Sarana Prasarana

X_3 = Kompetensi

a = Konstanta (-9,751)

e = Error term (residual)

Penjelasan:

- Konstanta sebesar -9,751 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika seluruh variabel independen (Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi) bernilai nol. Meskipun ini bersifat teoritis dan jarang terjadi secara nyata, konstanta ini menjadi titik awal dalam model regresi.
- Koefisien regresi untuk Pelatihan (0,581) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,581 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien Sarana Prasarana (0,236) berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam sarana prasarana berkontribusi menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,236 satuan, dengan variabel lain tetap.
- Koefisien Kompetensi (0,337) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja sebesar 0,337 satuan, dengan variabel lain diasumsikan tidak berubah.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi, memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung. Hal ini menandakan bahwa peningkatan dalam pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi pegawai akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (*R-square*)

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,896 ^a	0,804	0,782

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,896 dan R Square sebesar 0,804, yang berarti sekitar 80,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,782 juga mengindikasikan bahwa model regresi ini cukup baik dan relevan untuk memprediksi kinerja pegawai, dengan sisa 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang belum diteliti. Dengan demikian, ketiga variabel independen ini memiliki kontribusi besar dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki kekuatan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi Pelatihan (X1), Sarana Prasana (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2,203	0,036
	Pelatihan	3,415	0,002
	Sarana Prasana	2,931	0,007
	Kompetensi	2,419	0,022

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, dapat dijelaskan hasil uji koefisien regresi dari variabel Pelatihan (X1), Sarana Prasarana (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 3,415 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, dapat

disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan kualitas atau intensitas pelatihan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai.

2) Pengaruh Sarana Prasarana (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Sarana Prasarana menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,931 dengan nilai signifikansi 0,007. Nilai ini juga berada di bawah batas 0,05, sehingga Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kelengkapan dan kualitas sarana prasarana mendukung kinerja pegawai secara signifikan.

3) Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,419 dengan nilai signifikansi 0,022, yang juga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik kinerjanya.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen tersebut yaitu Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	38,166	0,000b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.20 menunjukkan hasil uji F (uji simultan) yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model, yaitu Pelatihan (X1), Sarana Prasarana (X2), dan Kompetensi (X3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan tabel, nilai F-hitung sebesar 38,166 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t terhadap variabel pelatihan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,415, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,665, dan nilai signifikansi 0,002, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.

Secara praktis, pelatihan yang baik memungkinkan pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan sesuai prosedur. Pelatihan juga membantu meningkatkan kepercayaan diri, ketepatan kerja, serta adaptabilitas terhadap perubahan teknologi dan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan yang relevan dan berkesinambungan sangat penting dalam pengembangan SDM di lingkungan dinas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah dan Yunus Yunius Ndruru (2025) yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan terbukti meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, baik secara individual maupun tim.

4.6.2 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t terhadap variabel sarana prasarana menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,931 dan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis nol ditolak dan dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.

Dalam praktiknya, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai seperti ruang kerja, perangkat teknologi, serta kenyamanan lingkungan kerja berdampak langsung pada kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas. Fasilitas kerja yang kurang dapat menurunkan motivasi dan memperlambat penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan dan pemeliharaan sarana prasarana harus menjadi bagian dari strategi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Alya Elva Lianda Nasution dan Arnida Wahyuni Lubis (2023) yang menunjukkan bahwa kurangnya sarana prasarana kantor menghambat efektivitas kerja pegawai, khususnya dari segi kenyamanan, kelancaran, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada variabel kompetensi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,419 dan nilai signifikansi sebesar 0,022, yang lebih kecil dari 0,05. Maka, hipotesis alternatif diterima, dan disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung.

Secara praktis, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memberikan solusi atas permasalahan yang timbul dalam pekerjaan. Kompetensi juga mendukung kolaborasi tim yang efektif dan inovasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pembinaan teknis menjadi kebutuhan penting dalam pengembangan pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Thamrin Noor dkk. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. Begitu juga dengan Ni Kadek Setiari dkk. (2024) yang menyebutkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun variabel kecerdasan emosional lebih dominan dalam konteks tersebut.

4.6.4 Pengaruh Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen yaitu pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0,804, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan 80,4% variasi terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Secara keseluruhan, sinergi antara pelatihan yang tepat, fasilitas kerja yang memadai, dan kompetensi yang tinggi membentuk fondasi yang kuat dalam menciptakan pegawai yang produktif dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM di lingkungan Dinas Perindustrian harus dilakukan secara terintegrasi agar peningkatan kinerja dapat tercapai secara optimal.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rosmiati, et. al (2020) bahwa pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi secara positif dan signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Pangkalan Utama TNI Angkatan Laut VI Makassar (Lantamal VI Makassar)