

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung beralamat di Jl. Drs. Warsito No. 73 Kecamatan Telukbetung Kota Bandar Lampung, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada dilingkungan Pemerintah Provinsi Lampung dan dibentuk, terakhir berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor : 4 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung, dan Peraturan Gubernur Lampung yang telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas ;
2. Bagian Sekretariat membawahi Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian serta Bagian Keuangan dan Aset;
3. Bidang Pembinaan SMA;
4. Bidang Pembinaan SMK;
5. Bidang Pembinaan Ketenagaan;
6. Bidang Pembinaan Pendidikan Khusus;
7. Bidang Kebudayaan;
8. 4 (empat) UPTD dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung serta UPTD pada Satuan Pendidikan SMA/SMK/SLB Negeri se Provinsi Lampung;
9. 7 (tujuh) Cabang Dinas;
10. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dipimpin oleh 1 (satu) orang Sekretaris dan membawahi 2 (dua) Sub Bagian, yaitu : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta Sub Bagian Keuangan dan Aset, memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, dan aset guna mendukung pelaksanaan program pendidikan di Provinsi Lampung.

Pegawai yang ada di Bagian Sekretariat ini, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap Harian Lepas (PTHL), dengan rincian: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki total 49 pegawai dengan 20 PNS dan 29 PTHL, sedangkan Sub Bagian Keuangan dan Aset terdiri dari 23 pegawai, yaitu 14 PNS dan 9 PTHL. Total keseluruhan pegawai di bagian sekretariat ini adalah 73 orang sudah termasuk 1 (satu) orang Sekretaris Dinas.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Keakuratan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti diuji melalui validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment. Tujuan pengujian ini adalah untuk menilai sejauh mana setiap pertanyaan mencerminkan konsep yang hendak diukur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompetensi

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 4.1 menampilkan hasil uji validitas untuk 10 pernyataan dalam variabel Kompetensi (X1). Semua pernyataan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas 0,05. Artinya, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur kompetensi.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengalaman Kerja

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 4.2 menyajikan hasil uji validitas untuk 10 butir pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X2). Seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria $\text{Sig} < 0,05$ dan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Fasilitas Kerja

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 4.3 menunjukkan hasil uji validitas untuk 8 butir pernyataan fasilitas kerja (X3) pada variabel. Seluruh item memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas alpha 0,05. Dengan memenuhi kriteria $\text{Sig} < 0,05$, seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Pegawai

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 4.4 menyajikan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Seluruh butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid, tahap berikutnya yaitu menguji reliabilitas untuk variabel X1, X2, X3, dan Y. Pengujian dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil uji reliabilitas dianalisis berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh, kemudian disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,834	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	0,662	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Fasilitas Kerja (X3)	0,866	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,689	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Nilai reliabilitas variabel Kompetensi (X1) dan Fasilitas Kerja (X3) berada pada rentang 0,8000 – 1,0000, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, sehingga instrumen pada kedua variabel tersebut sangat andal. Variabel Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai antara 0,6000 – 0,7999, yang masuk kategori tinggi, menunjukkan bahwa instrumen pada kedua variabel tersebut juga reliabel. Secara keseluruhan, semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Bagian ini menyajikan deskripsi karakteristik responden yang menjadi sumber data dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Responden merupakan PNS yang bekerja pada

Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Pemilihan responden didasarkan pada keterlibatan langsung mereka dalam pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan.

Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan beberapa aspek demografis yang relevan, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Data karakteristik tersebut dirangkum dalam tabel-tabel berikut.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	11	35,48%
Perempuan	20	64,52%
Jumlah	31	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari total 31 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (64,52%), sedangkan laki-laki berjumlah 11 orang (35,48%). Data ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai perempuan.

Selanjutnya, peneliti menyajikan karakteristik responden berdasarkan rentang usia, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.7. Informasi ini berguna untuk melihat distribusi usia pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Pemahaman terhadap profil usia responden membantu mendukung analisis terkait pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas terhadap kinerja pegawai dari berbagai kelompok usia.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 25 tahun	2	6,45%
25 – 30 tahun	3	9,67%
31 – 40 tahun	8	25,81%
> 40 tahun	18	58,06%
Jumlah	31	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada kelompok usia di atas 40 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (58,06%), diikuti oleh kelompok usia 31–40 tahun sebanyak 8 orang (25,81%). Kelompok usia 25–30 tahun berjumlah 3 orang (9,67%), sementara usia di bawah 25 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 2 orang (6,45%). Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden berada pada usia matang dan produktif.

Selain karakteristik jenis kelamin dan usia, aspek demografis lain yang dianalisis adalah masa kerja responden. Informasi mengenai lama masa kerja ini penting untuk memahami pengalaman dan stabilitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Rincian distribusi masa kerja responden disajikan secara lengkap pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percentase
≤ 3 tahun	2	6,45%
3 – 5 tahun	4	17,05%
6 – 10 tahun	8	35,27%
>10 tahun	17	43,19%
Jumlah	31	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (43,19%). Kelompok dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun berjumlah 8 orang (35,27%). Responden dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun sebanyak 4 orang (17,05%), dan yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun paling sedikit, yaitu 2 orang (6,45%).

4.4 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Hasil pengisian kuesioner mengenai variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Fasilitas Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dari 31 PNS pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dianalisis menggunakan skala

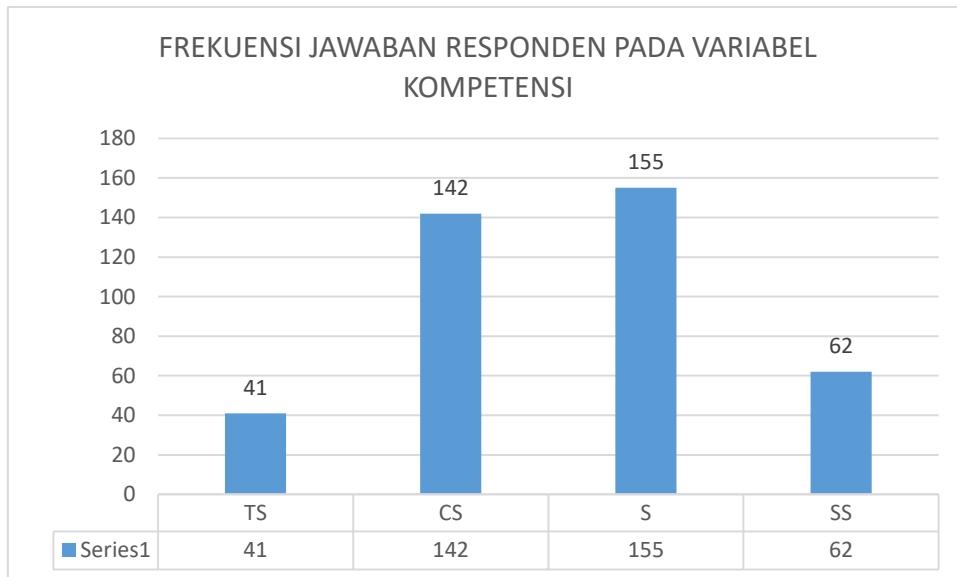
Likert dengan lima kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Ringkasan persepsi responden terhadap setiap variabel disajikan dalam tabel-tabel berikut untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kesetujuan terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Pengetahuan (Knowledge)												
1	Saya memahami dengan baik informasi dan teori yang berkaitan dengan tugas saya di dinas ini.	3,29	3	9,68	11	35,48	9	29,03	8	25,81	-	-
2	Pengetahuan yang saya miliki membantu saya menjalankan pekerjaan dengan lebih efektif.	3,81	5	16,13	16	51,61	9	29,03	1	3,22	-	-
Keterampilan (Skill)												
3	Saya mampu melaksanakan tugas teknis dengan tepat dan efisien.	3,55	6	19,35	9	29,03	12	38,71	4	12,90	-	-
4	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.	3,29	3	9,68	11	35,48	9	29,03	8	25,81	-	-
Sikap (Attitude)												
5	Saya selalu menjaga sikap profesional saat bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja.	3,77	8	25,81	9	29,03	13	41,93	1	3,22	-	-
6	Saya memiliki sikap positif dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja.	4,19	13	41,93	14	45,16	1	3,22	3	9,68	-	-
Motivasi (Motivation)												
7	Saya termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap	3,68	4	12,90	14	45,16	12	38,71	1	3,22	-	-

	pekerjaan yang saya lakukan.											
8	Saya berusaha terus meningkatkan kemampuan diri demi kemajuan pekerjaan dan organisasi.	3,68	4	12,90	15	48,39	10	32,26	2	6,45	-	-
Kepribadian (Personality)												
9	Saya percaya bahwa karakter pribadi saya mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugas.	3,39	4	12,90	11	35,48	9	29,03	7	22,58	-	
10	Saya menunjukkan sikap yang konsisten dan dapat dipercaya dalam menjalankan pekerjaan.	3,84	5	16,13	17	54,84	8	25,81	1	3,22	-	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.1 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel kompetensi yang terdiri dari lima dimensi utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, dan kepribadian. Secara umum, hasil menunjukkan bahwa dimensi sikap memperoleh nilai rata-rata tertinggi, terutama pada pernyataan tentang sikap positif dalam

menghadapi tantangan (mean 4,19), yang mencerminkan bahwa responden memiliki perilaku kerja yang baik dan profesional. Sementara itu, dimensi pengetahuan dan keterampilan memiliki rata-rata yang lebih rendah (terendah pada angka 3,29), menandakan bahwa pemahaman teori dan kemampuan teknis responden masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal dalam mendukung tugas pekerjaan. Motivasi kerja juga tergolong tinggi, dengan sebagian besar responden merasa terdorong untuk memberikan hasil terbaik dan meningkatkan diri. Kepribadian menunjukkan tingkat kepercayaan dan konsistensi yang cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk penguatan. Secara keseluruhan, kompetensi pegawai berada pada tingkat yang cukup baik, dengan penekanan pada perlunya peningkatan aspek pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan atau pengembangan profesional.

Grafik “Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi” menunjukkan distribusi penilaian terhadap tingkat kompetensi yang dimiliki, berdasarkan total jawaban responden. Terlihat bahwa sebagian besar jawaban berada pada kategori “Setuju” (S) sebanyak 155 jawaban, diikuti oleh kategori “Cukup Setuju” (CS) sebanyak 142 jawaban. Ini menunjukkan bahwa mayoritas penilaian mengarah pada persepsi bahwa kompetensi yang dimiliki berada pada tingkat cukup baik hingga baik. Selain itu, terdapat 62 jawaban pada kategori “Sangat Setuju” (SS), yang mencerminkan adanya keyakinan tinggi terhadap kompetensi diri. Di sisi lain, sebanyak 41 jawaban berada pada kategori “Tidak Setuju” (TS), yang mengindikasikan sebagian kecil penilaian yang merasa kompetensinya masih rendah. Secara keseluruhan, grafik ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap kompetensi pegawai cenderung positif, meskipun masih ada sebagian yang memerlukan perhatian untuk pengembangan lebih lanjut.

Berdasarkan distribusi frekuensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menilai kompetensi mereka sudah cukup baik, terlihat dari dominasi jawaban pada kategori “Setuju” dan “Cukup Setuju”. Namun, masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa kurang kompeten, yang menunjukkan perlunya

peningkatan kemampuan melalui pelatihan atau pengembangan. Sementara itu, responden yang memilih “Sangat Setuju” mencerminkan kelompok yang memiliki kepercayaan diri tinggi dan bisa dijadikan contoh bagi yang lain. Data ini penting sebagai dasar perencanaan strategi peningkatan kompetensi pegawai secara menyeluruh.

Nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam indikator variabel kompetensi dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = (\text{Total Skor Responden}) / (\text{Jumlah Responden})$$

Hasil nilai rata-rata tersebut kemudian dikategorikan berdasarkan interval sebagai berikut:

1. Sangat Kurang (1,00 – 1,80)
2. Kurang (1,81 – 2,60)
3. Cukup (2,61 – 3,40)
4. Baik (3,41 – 4,20)
5. Sangat Baik (4,21 – 5,00)

Tabel 4.10 Distribusi Kompetensi berdasarkan Indikator

No	Indikator Kompetensi	Rata-rata	Kategori
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	3,55	Baik
2	Keterampilan (<i>Skill</i>)	3,42	Baik
3	Sikap (<i>Attitude</i>)	3,98	Baik
4	Motivasi (<i>Motivation</i>)	3,68	Baik
5	Kepribadian (<i>Personality</i>)	3,62	Baik
Total Rata-rata		3,65	—

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.9 dan Tabel 4.10, aspek pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) merupakan dua indikator dengan nilai rata-rata terendah, masing-masing sebesar 3,55 dan 3,42, meskipun masih berada dalam kategori "Baik". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya

menguasai teori dan teknik yang relevan dengan tugas mereka, serta belum merasa memiliki keterampilan teknis yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Untuk itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung disarankan untuk meningkatkan kapasitas pegawai melalui program pelatihan berbasis kebutuhan (*training need analysis*), yang fokus pada penguasaan materi teknis, prosedural, serta pemanfaatan teknologi yang mendukung pekerjaan. Selain itu, workshop praktis, pelatihan tematik berkala, serta pendampingan oleh mentor atau tenaga ahli internal juga dapat menjadi langkah strategis dalam memperkuat keterampilan teknis pegawai.

Mengingat bahwa pemahaman teori kerja menjadi dasar bagi pelaksanaan tugas yang efektif, peningkatan literasi kebijakan, regulasi, dan standar kerja juga perlu didorong melalui penyediaan bahan bacaan, diskusi kelompok, dan forum belajar internal. Langkah-langkah ini diharapkan dapat menutup celah kompetensi yang ada dan memastikan seluruh pegawai memiliki kemampuan yang seimbang antara pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja, guna menunjang pencapaian kinerja organisasi secara optimal. Sementara itu, aspek pengetahuan (*knowledge*) memperoleh rata-rata 3,55 dan motivasi (*motivation*) sebesar 3,68, keduanya termasuk kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa personel merasa cukup memahami tugas yang diemban serta memiliki semangat dan dorongan kerja yang kuat untuk mencapai hasil terbaik. Pada aspek kepribadian (*personality*), rata-rata skor 3,62 menunjukkan bahwa personel dinilai memiliki karakter dan konsistensi sikap yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas.

Meskipun seluruh indikator menunjukkan hasil positif, hasil pada aspek keterampilan (*skill*) yang memiliki rata-rata terendah perlu menjadi perhatian. Ini mengindikasikan adanya kebutuhan peningkatan kemampuan teknis yang lebih spesifik dan aplikatif guna menunjang efisiensi serta efektivitas kerja.

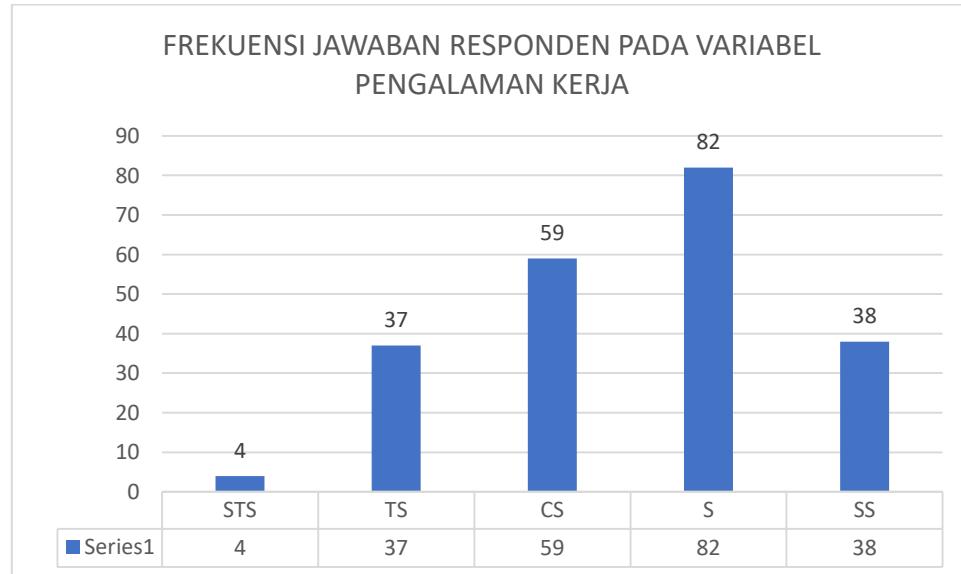
Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi personel sudah berada pada tingkat yang baik, terutama dalam hal sikap, motivasi, dan karakter pribadi. Namun

demikian, organisasi tetap perlu memperkuat aspek pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan dan program pengembangan kapasitas. Evaluasi rutin terhadap kompetensi juga direkomendasikan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dan mendorong kinerja yang semakin optimal di masa mendatang.

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengalaman Kerja

7	Saya mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan kendala administrasi secara tepat waktu.	3,52	5	16,13	12	38,71	8	25,81	6	19,35	-	-
8	Saya dapat mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi situasi yang menantang di pekerjaan.	3,45	3	9,67	16	51,61	5	17,13	6	19,35	1	3,23
Kualitas Pembelajaran dari Pengalaman												
9	Saya selalu belajar sesuatu yang baru dari setiap pengalaman kerja yang saya jalani.	3,68	5	16,13	16	51,61	5	17,13	5	17,13	-	-
10	Pengalaman kerja saya di dinas ini memberikan pelajaran berharga untuk pengembangan kemampuan saya.	3,84	10	32,25	11	35,48	5	17,13	5	17,13	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.2 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi
Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil jawaban responden mengenai variabel pengalaman

kerja menunjukkan bahwa pengalaman pegawai berada pada kategori cukup hingga baik. Pada aspek durasi pengalaman, rata-rata jawaban berada pada skor 3,48 dan 3,71, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah bekerja lebih dari tiga tahun dan merasa masa kerja mereka membantu dalam meningkatkan keahlian tugas sehari-hari. Pada aspek keragaman tugas dan tanggung jawab, rata-rata skor berada di angka 3,68 dan 3,87. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai mendapatkan variasi tugas yang cukup beragam dan hal tersebut membantu mereka memahami lebih banyak aspek pekerjaan di lingkungan dinas.

Aspek tingkat kompleksitas pekerjaan juga memperoleh penilaian cukup tinggi, dengan skor 3,74 dan 4,55. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dihadapi sering menuntut pemecahan masalah yang kompleks dan mendorong pengembangan kemampuan berpikir kritis. Selanjutnya, pada aspek kemampuan memecahkan masalah, skor berada di angka 3,52 dan 3,45, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup mampu mengatasi kendala administrasi dan mengambil keputusan saat menghadapi situasi menantang. Terakhir, aspek kualitas pembelajaran dari pengalaman kerja memperoleh skor 3,68 dan 3,84, yang menggambarkan bahwa pegawai belajar hal baru dari pengalaman mereka dan menganggap pengalaman kerja sebagai sarana pengembangan kemampuan.

Grafik frekuensi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja (Gambar 4.2) menunjukkan distribusi persepsi pegawai terhadap pengalaman kerja mereka di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dari grafik ini, terlihat bahwa mayoritas jawaban berada pada kategori “Setuju” (S) dengan jumlah tertinggi sebanyak 82 jawaban. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar penilaian menunjukkan pengalaman kerja yang cukup baik dan memadai dalam menunjang tugas dan tanggung jawab pegawai. Selanjutnya, kategori “Cukup Setuju” (CS) juga memperoleh jumlah yang tinggi, yaitu 59 jawaban, yang memperkuat bahwa persepsi umum terhadap pengalaman kerja cenderung positif.

Kategori “Sangat Setuju” (SS) menyumbang 38 jawaban, mencerminkan adanya keyakinan yang tinggi dari sebagian responden terhadap pengalaman kerja mereka. Sementara itu, kategori “Tidak Setuju” (TS) dan “Sangat Tidak Setuju” (STS) hanya memperoleh masing-masing 37 dan 4 jawaban, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil yang menilai pengalaman kerja mereka belum memadai. Secara keseluruhan, grafik ini menggambarkan bahwa persepsi terhadap pengalaman kerja di lingkungan dinas tersebut cenderung positif, meskipun masih terdapat beberapa evaluasi yang menunjukkan perlunya peningkatan.

Berikut disajikan Tabel 4.12 yang berisi distribusi skor rata-rata dari indikator dalam variabel pengalaman kerja:

Tabel 4.12 Distribusi Pengalaman Kerja berdasarkan Indikator

No.	Indikator Pengalaman Kerja	Rata-rata	Kategori
1	Durasi atau Lama Pengalaman	3,59	Baik
2	Keragaman Tugas dan Tanggung Jawab	3,78	Baik
3	Tingkat Kompleksitas Pekerjaan	3,65	Baik
4	Kemampuan Memecahkan Masalah	3,49	Baik
5	Kualitas Pembelajaran dari Pengalaman	3,76	Baik
Total Rata-rata		3,65	—

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, seluruh indikator pengalaman kerja berada dalam kategori “Baik” dengan rata-rata total sebesar 3,65. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Keragaman Tugas dan Tanggung Jawab sebesar 3,78, disusul oleh Kualitas Pembelajaran dari Pengalaman dengan skor 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa mendapatkan variasi tugas yang cukup serta memperoleh pembelajaran yang berarti dari pengalaman kerja mereka. Indikator Tingkat Kompleksitas Pekerjaan juga dinilai baik dengan skor rata-rata 3,65, yang mengindikasikan bahwa pegawai terbiasa dengan tugas yang menuntut kemampuan

analisis dan pemecahan masalah. Di sisi lain, indikator dengan rata-rata terendah adalah Kemampuan Memecahkan Masalah, yakni 3,49, meskipun tetap berada dalam kategori baik. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai cukup mampu menangani kendala pekerjaan, masih ada ruang untuk meningkatkan ketepatan dan kemandirian dalam pengambilan keputusan. Indikator Durasi atau Lama Pengalaman memperoleh skor rata-rata 3,59, yang mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan relevan dengan tugas mereka. Meskipun seluruh indikator dinilai baik, peningkatan tetap diperlukan, terutama dalam memperkuat kemampuan pemecahan masalah agar pengalaman kerja memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja pegawai.

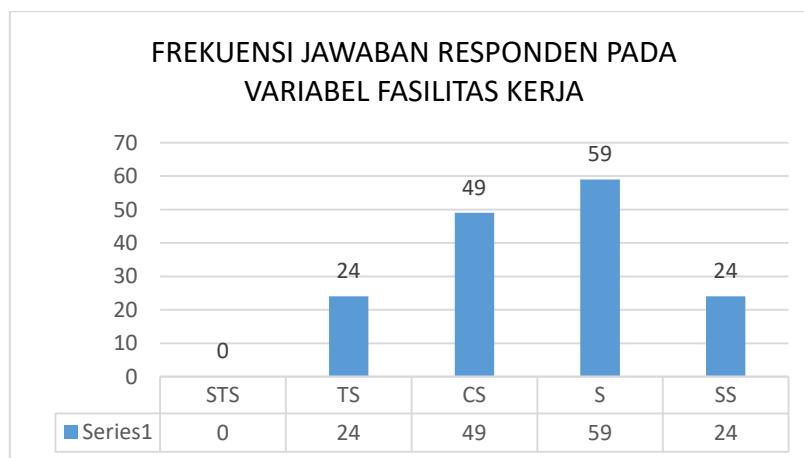
Secara keseluruhan, rata-rata total sebesar 3,65 menandakan bahwa pengalaman kerja pegawai telah mendukung pencapaian kinerja secara umum. Hasil ini menjadi dasar penting bahwa pengalaman kerja, baik dari segi lama bekerja, jenis tugas yang diemban, hingga kompleksitas dan pembelajaran dari pekerjaan, berkontribusi nyata dalam pembentukan kompetensi dan profesionalitas pegawai. Pengembangan pengalaman kerja melalui peningkatan tantangan tugas, pelatihan berbasis pengalaman, serta rotasi pekerjaan dapat menjadi strategi efektif dalam memperkuat kualitas sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Ketersediaan Alat Kerja												
1	Alat kerja yang saya butuhkan tersedia dengan jumlah yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	3,58	6	19,35	11	35,48	9	29,03	5	16,13	-	-
Kondisi fasilitas												
2	Saya jarang mengalami hambatan dalam bekerja karena kekurangan alat atau perlengkapan kerja.	3,32	3	9,68	11	35,48	10	32,25	7	22,58	-	-

3	Ruang kerja dan fasilitas kantor dalam kondisi baik dan layak digunakan.	3,77	5	16,13	15	48,39	10	32,25	1	3,23	-	-
4	Fasilitas penunjang seperti meja, kursi, dan pencahayaan sudah memenuhi standar kenyamanan kerja.	3,77	5	16,13	16	51,61	8	25,81	2	6,46	-	-
Teknologi Pendukung												
5	Saya menggunakan teknologi yang cukup mutakhir untuk menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien.	3,81	6	19,35	14	45,16	10	32,25	1	3,23	-	-
6	Perangkat teknologi (seperti komputer, printer, jaringan internet) berfungsi dengan baik dan mendukung pekerjaan saya	3,77	5	16,13	16	51,61	8	25,81	2	6,46	-	-
Aksesibilitas Fasilitas												
7	Fasilitas kerja mudah diakses oleh seluruh pegawai tanpa hambatan berarti.	3,77	7	22,58	13	41,93	8	25,81	3	9	-	-
8	Penataan ruang dan peralatan mendukung mobilitas dan kenyamanan selama bekerja.	3,94	9	29,03	12	38,71	9	29,03	1	3,23	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.3 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel tersebut menggambarkan hasil jawaban responden mengenai variabel fasilitas kerja di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Berdasarkan data, ketersediaan alat kerja memperoleh nilai rata-rata 3,58 dan 3,32 untuk dua pernyataan terkait alat kerja yang memadai dan minim hambatan akibat kekurangan alat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai alat kerja yang tersedia cukup memadai namun masih ada beberapa hambatan yang dirasakan. Kondisi fasilitas fisik seperti ruang kerja dan fasilitas kantor mendapat rata-rata 3,77 untuk dua pernyataan, menandakan bahwa fasilitas yang ada sudah layak dan memenuhi standar kenyamanan kerja. Aspek teknologi pendukung memperoleh nilai rata-rata 3,81 dan 3,77, menunjukkan bahwa pegawai merasa teknologi yang digunakan sudah memadai dan perangkat teknologi seperti komputer dan jaringan internet berfungsi dengan baik dalam menunjang pekerjaan. Terakhir, indikator aksesibilitas fasilitas dan penataan ruang mendapatkan rata-rata 3,77 dan 3,94, yang berarti fasilitas kerja mudah diakses dan penataan ruang serta peralatan cukup mendukung mobilitas dan kenyamanan selama bekerja. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa fasilitas kerja di dinas tersebut berada dalam kondisi yang cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam ketersediaan alat kerja.

Grafik di atas menunjukkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel fasilitas kerja. Terlihat bahwa tidak ada jawaban yang masuk dalam kategori STS (Sangat Tidak Setuju), yang menunjukkan tidak adanya penilaian yang sangat negatif terhadap fasilitas kerja. Terdapat 24 jawaban pada kategori TS (Tidak Setuju), yang mengindikasikan adanya penilaian kurang puas terhadap fasilitas, meskipun jumlahnya relatif kecil. Sebagian besar jawaban berada pada kategori CS (Cukup Setuju) dan S (Setuju), masing-masing sebanyak 49 dan 59 jawaban. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar penilaian responden mengarah pada persepsi

bahwa fasilitas kerja sudah cukup memadai hingga memuaskan. Selain itu, terdapat 24 jawaban pada kategori SS (Sangat Setuju), menunjukkan adanya kelompok yang merasa sangat puas dengan fasilitas yang tersedia. Secara keseluruhan, grafik ini mencerminkan bahwa penilaian terhadap fasilitas kerja di lingkungan organisasi tersebut cenderung positif, meskipun masih ada sejumlah kecil jawaban yang menunjukkan ketidakpuasan.

Tabel 4.14 Distribusi Fasilitas Kerja berdasarkan Indikator

No	Indikator Fasilitas Kerja	Rata-rata	Kategori
1	Ketersediaan Alat Kerja	3,45	Baik
2	Kondisi Fasilitas	3,77	Baik
3	Teknologi Pendukung	3,79	Baik
4	Aksesibilitas Fasilitas	3,86	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel distribusi fasilitas kerja berdasarkan indikator utama menunjukkan bahwa seluruh aspek fasilitas kerja dilingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung mendapatkan penilaian yang baik dari responden. Indikator ketersediaan alat kerja memperoleh nilai rata-rata 3,45, yang menunjukkan bahwa alat kerja yang dibutuhkan umumnya tersedia dengan jumlah yang memadai meskipun ada beberapa hambatan kecil terkait kelengkapan alat. Indikator kondisi fasilitas mendapatkan nilai rata-rata 3,77, yang berarti ruang kerja dan fasilitas penunjang seperti meja, kursi, serta pencahayaan sudah dalam kondisi baik dan nyaman untuk digunakan. Pada aspek teknologi pendukung, dengan nilai rata-rata 3,79, responden merasa bahwa teknologi yang digunakan cukup mutakhir dan perangkat seperti komputer, printer, dan jaringan internet berfungsi dengan baik sehingga membantu pekerjaan secara efisien. Sedangkan untuk aksesibilitas fasilitas, nilai rata-rata sebesar 3,86 menunjukkan bahwa fasilitas kerja mudah diakses oleh seluruh pegawai dan penataan ruang serta peralatan mendukung mobilitas dan kenyamanan selama bekerja.

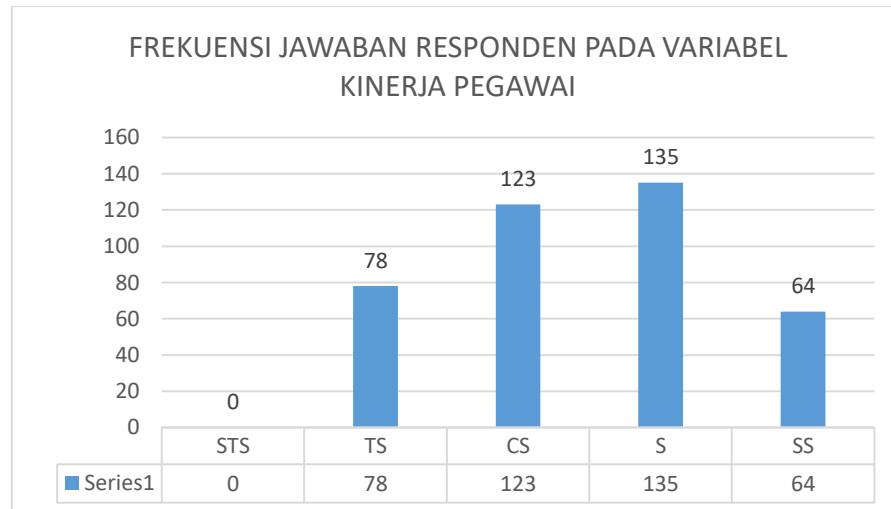
Secara keseluruhan, fasilitas kerja di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dinilai memenuhi standar yang baik oleh para responden. Hal ini tercermin dari rata-rata skor yang berada pada kategori baik di seluruh indikator utama, mulai dari ketersediaan alat kerja, kondisi fasilitas, teknologi pendukung, hingga aksesibilitas fasilitas. Dengan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman, diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal.

Tabel 4.15 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban					TS (2)	STS (1)	
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)				
Kuantitas Kerja										
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan target harian/mingguan.	3,35	5	16,13	7	22,58	13	41,94	6	19,35
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan standar beban kerja dinas.	3,39	4	12,90	10	32,23	11	35,48	6	19,35
Kualitas Kerja										
3	Hasil pekerjaan saya rapi, akurat, dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	3,29	3	9,67	11	35,48	9	29,03	8	25,81
4	Saya selalu berusaha menjaga kualitas pekerjaan agar memuaskan bagi atasan dan pihak terkait.	3,32	4	12,90	10	32,23	9	20,03	8	25,81
Ketepatan Waktu										
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	3,55	3	9,68	15	48,38	9	20,03	4	12,90

6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	3,68	8	25,81	10	32,25	8	25,81	5	16,13	-	-
Efisiensi Penggunaan Sumber Daya												
7	Saya menggunakan waktu dan tenaga secara efektif dalam menyelesaikan tugas.	3,32	3	9,67	11	35,48	10	32,26	7	22,58	-	-
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pemborosan sumber daya seperti kertas, listrik, atau waktu.	3,29	3	9,67	11	35,48	9	29,03	8	25,81	-	-
Kepatuhan terhadap Prosedur												
9	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh dinas.	3,40	9	29,03	10	32,26	9	29,03	3	9,68	-	-
10	Saya mematuhi aturan dan kebijakan organisasi dalam setiap pelaksanaan tugas.	3,97	11	35,48	10	32,26	8	25,81	2	6,45	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.4 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa variabel kinerja pegawai dinilai

melalui lima indikator utama, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kepatuhan terhadap prosedur. Indikator kuantitas kerja menunjukkan nilai rata-rata 3,37, yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar beban kerja, meskipun masih terdapat 19,35% responden yang merasa belum optimal. Indikator kualitas kerja memiliki rata-rata 3,30, dengan sebaran jawaban yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai menjaga kualitas hasil kerja, masih ada sekitar 25% yang menilai hasil kerjanya belum sepenuhnya memuaskan atau sesuai standar.

Sementara itu, indikator ketepatan waktu menunjukkan hasil yang lebih tinggi dengan rata-rata 3,61, di mana mayoritas responden mengaku jarang mengalami keterlambatan dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Indikator efisiensi penggunaan sumber daya memperoleh rata-rata 3,30, menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam penggunaan waktu dan sumber daya kerja secara efisien. Terakhir, indikator kepatuhan terhadap prosedur mendapatkan nilai paling tinggi dengan rata-rata 3,68, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mematuhi aturan dan kebijakan organisasi dalam menjalankan tugas. Hal ini mencerminkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin dan ketaatan terhadap prosedur kerja yang berlaku.

Grafik di atas menunjukkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai berdasarkan lima kategori skala Likert: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Berdasarkan grafik, mayoritas responden memilih kategori “Setuju”, dengan jumlah jawaban sebanyak 135. Pilihan berikutnya yang paling banyak dipilih adalah “Cukup Setuju” sebanyak 123 jawaban, kemudian “Sangat Setuju” sebanyak 64 jawaban. Kategori “Tidak Setuju” sebanyak 78 jawaban, dan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Data ini menunjukkan bahwa secara umum, persepsi responden

terhadap kinerja pegawai berada pada kategori positif, dengan dominasi jawaban pada tingkat setuju.

Distribusi jawaban ini mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kinerja pegawai berada pada tingkat yang positif. Dominasi jawaban pada kategori “Setuju” dan “Cukup Setuju” mencerminkan bahwa sebagian besar responden menilai pegawai telah bekerja dengan baik, memahami tugasnya, dan menjalankan pekerjaan sesuai prosedur. Kehadiran jawaban pada kategori “Sangat Setuju” juga memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai dipersepsikan cukup memuaskan. Namun, masih terdapat sebagian responden yang memilih “Tidak Setuju”, meskipun jumlahnya relatif kecil, yang menunjukkan bahwa masih ada ruang perbaikan dalam aspek-aspek tertentu. Hal ini dapat berkaitan dengan faktor seperti motivasi individu, konsistensi kerja, atau ketersediaan fasilitas pendukung. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan masukan ini sebagai dasar untuk melakukan evaluasi dan peningkatan guna menunjang produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Tabel 4.16 Distribusi Kinerja Pegawai berdasarkan Indikator

No.	Indikator Kinerja Pegawai	Rata-rata (Gabungan)	Kategori
1	Kuantitas Kerja	3,37	Cukup Baik
2	Kualitas Kerja	3,31	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	3,62	Baik
4	Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	3,31	Cukup Baik
5	Kepatuhan terhadap Prosedur	3,69	Baik
Total Rata-rata		3,46	—

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, seluruh indikator kinerja pegawai berada pada kategori “Baik” dan “Cukup Baik”, dengan total rata-rata sebesar 3,46. Indikator kepatuhan terhadap prosedur menunjukkan nilai tertinggi yaitu 3,69, mencerminkan bahwa pegawai cenderung disiplin dan mengikuti aturan serta kebijakan organisasi dalam menjalankan tugas. Selanjutnya, indikator ketepatan waktu juga memperoleh skor

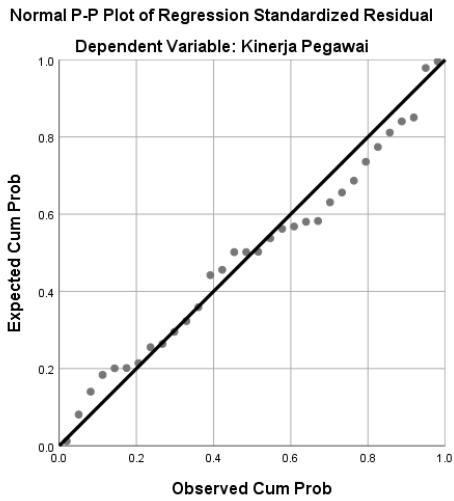
tinggi sebesar 3,62, menandakan bahwa mayoritas pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Sementara itu, indikator kuantitas kerja (3,37), kualitas kerja (3,31), dan efisiensi penggunaan sumber daya (3,31) berada dalam kategori “Cukup Baik”. Nilai ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal hasil kerja yang lebih optimal, konsistensi mutu output, serta pemanfaatan sumber daya secara efisien.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung tergolong cukup solid, terutama dalam hal kedisiplinan dan ketepatan waktu. Namun, beberapa aspek masih memerlukan perhatian, khususnya terkait kualitas hasil kerja dan efisiensi. Oleh karena itu, perbaikan terhadap manajemen tugas, pemantauan hasil kerja, serta efisiensi operasional dapat menjadi strategi yang tepat dalam meningkatkan performa pegawai ke jenjang yang lebih tinggi.

4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan SPSS 25 menggunakan metode *Normality Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.5 Normal P-P Plot (*Probability-Probability Plot*)

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar ini menunjukkan grafik Normal P–P Plot untuk residual terstandarisasi pada variabel Kinerja Pegawai. Grafik ini digunakan untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal dalam regresi. Karena sebagian besar titik berada di sepanjang garis diagonal, ini menandakan bahwa residual menyebar secara normal. Jadi, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.17 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 4.17 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, dan data layak dianalisis menggunakan metode statistik parametrik seperti regresi linear.

4.5.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, langkah penting yang perlu dilakukan adalah uji linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dan variabel terikat (Y) bersifat linear. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah masing-masing variabel X memiliki hubungan linear yang signifikan dengan Y . Pengujian dilakukan menggunakan fitur *Test for Linearity* di SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dan hasilnya ditampilkan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas

Variabe	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompetensi (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,833	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Pengalaman Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,690	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Fasilitas Kerja (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,930	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji linearitas antara variabel-variabel independen, yaitu Kompetensi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bersifat linear, yang merupakan salah satu syarat utama dalam analisis regresi linear. Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa seluruh nilai signifikansi (Sig.) dari ketiga hubungan tersebut lebih besar dari nilai alpha (0,05), yakni sebesar 0,833 untuk X_1 dan Y , 0,690 untuk X_2 dan Y , serta 0,930 untuk X_3 dan Y . Karena nilai $Sig. > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga hubungan

tersebut bersifat linear. Artinya, model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear.

4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel kompetensi, pengalaman kerja, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi	0,327	3,056
Pengalaman Kerja	0,962	1,040
Fasilitas Kerja	0,321	3,112

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.19 menyajikan hasil uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat mengganggu validitas analisis. Uji ini menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Secara umum, multikolinearitas dianggap tidak menjadi masalah jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Dari tabel terlihat bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,327 dan VIF sebesar 3,056, sedangkan Pengalaman Kerja menunjukkan *Tolerance* sebesar 0,962 dan VIF sebesar 1,040. Adapun variabel Fasilitas Kerja memiliki Tolerance 0,321 dan VIF 3,112. Seluruh nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan seluruh VIF lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang serius di antara variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dalam model dapat digunakan secara bersamaan tanpa mengganggu ketabilan estimasi regresi.

4.5.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel sebagai indikator, yaitu Kompetensi (X1), Kompetensi (X2), Fasilitas (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Pengujian regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 25. Berikut adalah hasil pengujian regresi linear berganda dari penelitian ini.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-9,751	4,427	
Kompetensi	0,581	0,170	0,500
Pengalaman Kerja	0,236	0,080	0,250
Fasilitas Kerja	0,337	0,139	0,358

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda menunjukkan hasil analisis hubungan antara tiga variabel independent Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil output SPSS, diketahui bahwa nilai konstanta (intersep) adalah -9,751. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,581, Pengalaman Kerja sebesar 0,236, dan Fasilitas Kerja sebesar 0,337. Dengan demikian, model persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Kompetensi
 X_2 = Pengalaman Kerja
 X_3 = Fasilitas Kerja
 e = error (residual)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar -9,751 menunjukkan bahwa jika nilai semua variabel independen dianggap nol, maka nilai Kinerja Pegawai diperkirakan bernilai negatif, yaitu -9,751. Namun, karena nilai ini tidak realistik secara praktis

(karena variabel-variabel tidak mungkin nol secara mutlak), konstanta ini hanya berfungsi sebagai penyesuaian model matematis.

2. Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,581 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kompetensi diperkirakan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,581, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan pada Pengalaman Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,236.
4. Koefisien regresi Fasilitas Kerja sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada Fasilitas Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,337.

Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa ketiga variable Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Di antara ketiganya, Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh Fasilitas Kerja, dan terakhir Pengalaman Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung peningkatan kinerja di lingkungan kerja yang diteliti.

4.5.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (R-square)

Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan seberapa besar variasi dalam Kinerja Pegawai yang bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model, yaitu kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja. Jadi, R^2 menunjukkan seberapa baik model regresi ini menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,896 ^a	0,804	0,782	3,5332

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.22 menampilkan hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R sebesar 0,896 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara variabel-variabel independen (Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,804 mengindikasikan bahwa sekitar 80,4% variasi atau perubahan dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,782 memperhitungkan jumlah variabel dalam model sehingga memberikan estimasi yang lebih akurat terkait kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu sebesar 78,2%. Sedangkan standar error of the estimate sebesar 3,5332 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model regresi dalam memperkirakan nilai kinerja pegawai. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa model regresi linier berganda yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai berdasarkan variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji ini ditampilkan pada data berikut.

Tabel 4.22 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig.
(Constant)	1,470	0,147
Kompetensi	2,506	0,015
Pengalaman Kerja	2,773	0,008
Fasilitas Kerja	3,513	0,001

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Regresi, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,506 dengan nilai signifikansi (p-value) 0,015, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja mereka cenderung meningkat.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Pengalaman Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,773 dengan signifikansi 0,008, yang juga berada di bawah batas 0,05. Ini menandakan bahwa pengalaman kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,513 dengan nilai signifikansi 0,001, yang jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, Fasilitas Kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang memadai dan mendukung akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

4.6.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dilakukan uji F. Apabila nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh simultan yang signifikan. Sebaliknya, jika nilai F-

hitung tidak lebih besar dari F-tabel, maka pengaruh bersama ketiga variabel tersebut tidak signifikan.

Tabel 4.23 Hasil Uji F

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.24, nilai F-hitung sebesar 38,166 dengan signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut secara simultan dapat menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai, sehingga model regresi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan kebijakan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengkaji peran kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Temuan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti pengelolaan terpadu terhadap ketiga aspek ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat.

Berdasarkan grand theory Teori Kinerja (*Performance Theory*) dari Aguinis (2019), kinerja adalah hasil kerja yang melibatkan kualitas, efektivitas, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Hal ini sejalan dengan *Performance Theory* yang menekankan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kapasitas individu dalam melaksanakan tugasnya.

Kerangka *Performance Theory* mencakup kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan modal utama bagi pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang kompeten lebih mampu memahami tanggung jawabnya, menghadapi tantangan, serta beradaptasi dengan dinamika kerja sehingga meningkatkan output kerja mereka. Dengan kata lain, kompetensi adalah fondasi yang memastikan bahwa pegawai dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan organisasi.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Elfinna Suci dan Yosephien Angelina Yulia (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menegaskan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Selain itu, Roy Virgiawan et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Mereka menekankan bahwa pengembangan kompetensi secara berkelanjutan adalah strategi penting untuk meningkatkan profesionalisme dan hasil kerja pegawai.

Pengembangan kompetensi pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memegang peran penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Tuntutan pekerjaan yang terus berkembang menuntut setiap individu untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang selalu diperbarui. Melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pendidikan formal,

pegawai dapat meningkatkan kapasitas profesionalnya secara berkelanjutan. Upaya ini tidak hanya memperkuat kemampuan teknis, tetapi juga mendorong kesiapan mental dan sikap kerja yang adaptif terhadap dinamika organisasi. Kesiapan ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan memfokuskan pada pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan teknis dan tematik yang rutin dan terstruktur, dengan materi relevan serta pemahaman teori dan regulasi terbaru di bidang pendidikan dan kebudayaan, termasuk pemanfaatan teknologi informasi. Asesmen kebutuhan pelatihan secara berkala penting agar materi selalu sesuai dengan tantangan kerja di lapangan. Penguatan pendampingan langsung seperti coaching sangat dibutuhkan, terutama bagi pegawai baru atau yang menyesuaikan tugas, agar transfer pengetahuan dan keterampilan berjalan efektif. Budaya belajar berkelanjutan dapat didorong dengan menyediakan akses sumber belajar digital, forum diskusi profesional, dan insentif bagi pegawai aktif. Peninjauan standar kompetensi jabatan secara rutin juga diperlukan agar pengembangan SDM lebih strategis dan sesuai kebutuhan organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih luas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus menempatkan pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama untuk menciptakan pegawai yang mampu bekerja secara optimal dan berkontribusi positif pada kinerja organisasi.

4.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengkaji peran kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Provinsi Lampung. Hasil temuan menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa masa kerja dan keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas organisasi turut menentukan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Berdasarkan grand theory Performance Theory dari Aguinis (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk pengalaman kerja. Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman tidak hanya mencerminkan durasi bekerja, tetapi juga mencakup pembelajaran praktis, kemampuan adaptasi, serta kecakapan dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas dan efisiensi yang tinggi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap sistem kerja, prosedur, dan tantangan yang dihadapi organisasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk bekerja lebih mandiri, membuat keputusan dengan lebih cepat, dan menunjukkan ketahanan kerja yang lebih tinggi. Dalam kerangka Performance Theory, pengalaman kerja menjadi salah satu modal yang penting dalam menciptakan kinerja yang unggul, karena memperkaya keterampilan teknis dan kemampuan interpersonal pegawai.

Dukungan atas temuan ini juga datang dari penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Nurlaelah, Maryadi, dan Salim Sultan (2023), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Selain itu, Dewi Suriani dan Firmansyah Kusumayadi (2021) menemukan bahwa pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih panjang menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan efisien pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga

Kabupaten Bima. Kedua studi tersebut menegaskan pentingnya pengalaman kerja dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Dalam praktiknya, pengalaman kerja memberikan banyak manfaat bagi pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Semakin lama seseorang terlibat dalam lingkungan kerja yang kompleks, semakin tinggi pula kemampuannya dalam menangani dinamika organisasi. Pengalaman juga membangun kepercayaan diri dan ketegasan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM tidak hanya harus fokus pada pelatihan formal, tetapi juga perlu memberikan ruang bagi pegawai untuk belajar melalui praktik, rotasi jabatan, dan penugasan strategis.

Peningkatan pengalaman kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan rotasi dan variasi tugas antar bidang atau unit kerja agar pegawai memperoleh wawasan yang lebih luas dan memperkaya pengalaman lintas fungsi. Program mentoring atau berbagi pengalaman antara pegawai senior dan baru perlu diaktifkan untuk mempercepat transfer pengetahuan serta memperkuat kapasitas secara berkelanjutan. Fasilitasi pembelajaran kontekstual berbasis pengalaman nyata, seperti on-the-job training, studi kasus, dan simulasi kerja sangat dianjurkan agar pegawai mendapatkan pengetahuan langsung dari praktik. Keterlibatan dalam proyek lintas tim atau bidang juga efektif untuk memperluas pemahaman tugas dan meningkatkan kemampuan kolaborasi. Evaluasi berkala terhadap pemanfaatan pengalaman kerja perlu dilakukan sebagai dasar pengembangan kebijakan penugasan dan pelatihan yang lebih tepat sasaran.

Keseluruhan temuan ini memperkuat pemahaman bahwa pengalaman kerja merupakan aset yang sangat berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Investasi dalam pengelolaan pengalaman, seperti mentoring dan pembelajaran

berbasis praktik, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Maka dari itu, manajemen organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada pemetaan, pengelolaan, dan pemanfaatan pengalaman kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja aparatur.

4.7.3 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Temuan menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta pencapaian target organisasi.

Mengacu pada Performance Theory dari Aguinis (2019), kinerja merupakan hasil kerja individu yang berkaitan erat dengan efektivitas, efisiensi, dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa pencapaian kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja menjadi salah satu aspek lingkungan yang berperan langsung dalam mempengaruhi produktivitas, kenyamanan, dan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa fasilitas kerja yang memadai, seperti ketersediaan peralatan kantor, teknologi informasi yang mutakhir, ruang kerja yang nyaman, serta sistem kerja yang tertata, dapat memperlancar proses kerja dan mengurangi hambatan operasional. Dengan adanya fasilitas yang mendukung, pegawai dapat lebih fokus menjalankan tugasnya tanpa harus

terganggu oleh keterbatasan sarana. Dalam konteks ini, fasilitas kerja menjadi faktor eksternal yang memperkuat efektivitas kerja individu dan kolektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Idris dan Deddy Rahwandi Rahim (2020), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian serupa oleh Dani Hendrawan, Dedi Hadian, dan Senen Machmud (2020) juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja, bersama dengan kompetensi dan budaya organisasi, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di salah satu kantor pemerintahan di Kabupaten Bandung Barat. Keduanya menegaskan bahwa kondisi fisik dan teknis tempat kerja memiliki kontribusi nyata terhadap hasil kerja pegawai.

Penyediaan fasilitas kerja yang memadai di lingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja, efisiensi waktu, serta pengurangan stres kerja. Pegawai yang bekerja dengan dukungan fasilitas lengkap dan nyaman akan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Selain itu, penggunaan teknologi informasi yang terintegrasi juga mempercepat proses administrasi dan pelaporan, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas unit kerja secara keseluruhan.

Temuan ini memberikan pemahaman bahwa keberadaan fasilitas kerja bukan hanya soal infrastruktur fisik, tetapi juga mencerminkan kesiapan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung performa optimal pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan fasilitas perlu menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kinerja pegawai, dengan cara memastikan kelengkapan, perawatan, dan pemutakhiran sarana kerja sesuai kebutuhan dan perkembangan zaman.

Evaluasi berkala terhadap kebutuhan alat kerja di setiap unit perlu dilakukan agar jumlah dan jenis alat yang tersedia sesuai dengan kebutuhan operasional. Pengadaan alat kerja sebaiknya ditingkatkan dengan mempertimbangkan beban tugas dan urgensi, seperti penambahan komputer, printer, dan perlengkapan administrasi dasar pada bagian yang kekurangan. Sistem pelaporan cepat terkait alat kerja rusak atau tidak tersedia perlu dibangun untuk memastikan penanganan yang efisien dan terstruktur. Penetapan prioritas pengadaan harus berdasarkan urgensi dan dampaknya terhadap kinerja, terutama di area yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik. Keterlibatan pegawai sebagai pengguna utama dalam proses perencanaan kebutuhan fasilitas juga sangat penting agar alat yang disediakan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan ketersediaan alat kerja sehingga mendukung kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai secara optimal.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan elemen penting dalam sistem manajemen kinerja. Perhatian terhadap aspek ini akan mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

4.7.4 Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menyoroti pentingnya keterpaduan antara kompetensi, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu

faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari sinergi berbagai elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Mengacu pada *Performance Theory* dari Aguinis (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang tidak hanya mencerminkan pencapaian target organisasi, tetapi juga melibatkan kualitas, efektivitas, dan kontribusi nyata terhadap kesuksesan lembaga secara keseluruhan. Dalam kerangka teori ini, kinerja merupakan *outcome* dari interaksi antara kemampuan individu (kompetensi), pengalaman kerja, dan kondisi lingkungan kerja seperti fasilitas yang tersedia. Ketiganya menjadi fondasi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, adaptif, dan profesional.

Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kompetensi berperan sebagai dasar dalam menjalankan tugas secara efektif. Pengalaman kerja memberikan nilai tambah berupa ketajaman analisis, efisiensi kerja, serta kematangan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, fasilitas kerja menyediakan sarana fisik dan teknologi yang mendukung kelancaran operasional pegawai. Ketiga aspek ini, ketika dikelola secara terpadu, menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai menunjukkan kinerja terbaiknya.

Penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Dani Hendrawan et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi, budaya kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Nurlaelah, Maryadi, dan Salim Sultan (2023), yang menemukan bahwa pengalaman kerja, fasilitas, dan pendidikan secara simultan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. Kedua studi tersebut memperkuat bukti bahwa pendekatan multidimensi terhadap pengelolaan pegawai menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi publik.

Konteks praktis di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menunjukkan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai perlu dibangun atas dasar integrasi antara pengembangan kompetensi, pemanfaatan pengalaman kerja, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Strategi ini menuntut pelaksanaan program seperti pelatihan berkelanjutan, rotasi kerja guna memperkaya pengalaman, serta peningkatan infrastruktur dan teknologi kerja. Ketiga langkah tersebut sebaiknya menjadi bagian dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang bersifat menyeluruh dan berkelanjutan.

Sinergi dari ketiga variabel ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Pegawai dengan kompetensi tinggi dan pengalaman yang relevan, ketika didukung oleh fasilitas kerja yang baik, cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, memiliki motivasi tinggi, serta lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan maupun sistem kerja.

Sosialisasi dan penegasan standar pelaksanaan tugas perlu dilakukan agar pegawai memahami target dan kualitas yang diharapkan. Pelatihan rutin serta monitoring dan evaluasi penting untuk memastikan tugas terlaksana sesuai standar dengan umpan balik yang konstruktif. Perbaikan dan pelengkapan sarana kerja, termasuk mekanisme pelaporan cepat dan perencanaan pengadaan alat secara berkala, harus diprioritaskan. Peningkatan motivasi kerja dapat diperoleh lewat program penghargaan, suasana kerja yang mendukung, dan fasilitas pengembangan karier. Langkah ini diharapkan meningkatkan rasa dihargai pegawai dan mendorong kinerja yang lebih baik secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai hanya dapat dicapai melalui pendekatan holistik yang mencakup pengelolaan aspek internal (kompetensi dan pengalaman) serta aspek eksternal (fasilitas kerja). Oleh karena itu, manajemen organisasi publik seperti Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung perlu merancang kebijakan SDM yang tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada dukungan sistem dan lingkungan kerja yang menunjang pencapaian kinerja optimal.

