

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah staf instansi yang menjadi subjek penelitian. Karakteristik responden dijelaskan di bawah ini berdasarkan; usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja masa kerja.

4.1.1 Usia responden

Berikut merupakan data usia responden pada penelitian ini, yaitu:

Tabel. 4.1
Usia Responden

No.	Rentang Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	17 – 20 tahun	1	2%
2	21 – 30 tahun	12	25%
3	31 – 40 tahun	14	29%
4	41 – 50 tahun	10	21%
5	51 – 60 tahun	11	23%
Total		48 Orang	100%

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil rekapitulasi data, responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai kelompok usia. Dengan 14 responden, atau sekitar 29% dari total, sebagian besar responden berusia antara 31 dan 40 tahun. Selain itu, dengan 12 responden, atau 25%, kelompok usia 21-30 tahun berada di urutan kedua, diikuti oleh 11 responden, atau 23%, yang berusia antara 51 dan 60 tahun. Dari 48 tanggapan, 10 (21%) berasal dari kelompok usia 41-50 tahun, dan hanya satu individu (sekitar 2% dari total) berasal dari kelompok usia termuda, yaitu 17-20 tahun. Menurut distribusi ini, sebagian besar responden berusia antara 31 dan 60 tahun, yang merupakan rentang usia produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki pengalaman kerja yang memadai dan mampu menawarkan data yang

relevan dan representatif tentang faktor-faktor yang diselidiki dalam penelitian ini.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan distribusi jenis kelamin yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel. 4.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	25	52%
2	Perempuan	23	48%
Total		48 Orang	100%

Sumber: data diolah (2025)

Menurut statistik, responden studi ini terbagi dalam dua kategori gender: pria dan wanita. Dengan 25 tanggapan, atau 52% dari total responden, pria mendominasi responden. Sebaliknya, 23 responden atau 48% dari seluruh responden yang berpartisipasi adalah wanita. Dengan sedikit variasi, proporsi responden pria dan wanita seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi cukup merata berdasarkan gender, sehingga dapat memberikan pandangan yang proporsional terhadap hasil penelitian yang berkaitan dengan peran, persepsi, atau pengalaman responden berdasarkan gender.

4.1.3 Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan responden merupakan aspek yang memengaruhi pola, pemahaman, serta kemampuan menanggapi penelitian, yaitu:

Tabel. 4.3
Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SMA/SMK	14	23%
2	D-III	3	13%
3	S-1	21	48%
4	S-2	10	17%
5	S-3	0	0%

Total	48 Orang	100%
--------------	-----------------	-------------

Sumber: data diolah (2025)

4.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden menjadi salah satu indikator yang dapat mencerminkan tingkat pengalaman, pemahaman terhadap tugas, serta adaptasi terhadap lingkungan kerja. Berikut ini masa kerja masing-masing responden pada penelitian ini:

Tabel. 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	< 1 tahun	2	4%
2	1 – 5 tahun	10	21%
3	6 – 10 tahun	10	21%
4	> 10 tahun	26	54%
Total		48 Orang	100%

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa 26 responden, atau 54% dari total 48 responden, telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun. Sepuluh responden (21%) melaporkan telah bekerja selama satu hingga lima tahun, dan jumlah yang sama melaporkan bekerja selama enam hingga sepuluh tahun. Hanya dua responden (4%) yang memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun. Hasil studi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah pekerja lama di instansi terkait. Tingkat kematangan profesional dan stabilitas pekerjaan yang relatif tinggi ditunjukkan oleh persentase besar pekerja dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Karena responden dengan pengalaman yang luas biasanya memiliki pemahaman yang lebih kuat tentang dinamika organisasi dan isu-isu yang diteliti dalam studi ini, hal ini meningkatkan kualitas data yang dikumpulkan.

4.1.5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

Pada bagian ini, akan disajikan rekapitulasi hasil jawaban responden berdasarkan data yang telah terkumpul. Rekapitulasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi jawaban dari setiap responden terhadap pertanyaan atau indikator yang diteliti.

1. Variabel Kompetensi

Pada bagian ini, disajikan rekapitulasi hasil jawaban responden terkait variabel kompetensi yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Daftar Pertanyaan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik	18	37,5	29	60,4	1	2,1	0	0	0	0
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang prosedur kerja di unit saya	10	20,8	29	60,4	9	18,8	0	0	0	0
3	Saya mengetahui dan memahami peraturan serta kebijakan yang berkaitan dengan bidang kerja saya	16	33,3	30	62,5	2	4,2	0	0	0	0
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil baik	13	27,1	27	56,3	8	16,7	0	0	0	0
5	Saya mampu menggunakan alat bantu kerja/teknologi sesuai kebutuhan tugas	16	33,3	28	58,3	2	4,2	2	4,2	0	0
6	Saya mampu memecahkan masalah kerja secara mandiri dengan solusi yang efektif	12	25	22	45,8	7	14,6	5	10,4	2	4,2
7	Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan	25	52,1	18	37,5	4	8,3	1	2,1	0	0
8	Saya selalu menjaga etika kerja dalam setiap	25	52,1	18	37,5	4	8,3	1	2,1	0	0

	kegiatan dan interaksi di lingkungan kerja										
9	Saya terbuka terhadap kritik dan masukan demi peningkatan kinerja	20	41,7	27	56,3	1	2,1	0	0	0	0

1. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan “*Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik*”, diperoleh data bahwa sebanyak 18 responden atau 37,5% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 60,4% menyatakan setuju, dan hanya 1 responden atau 2,1% yang memilih netral. Sementara itu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi responden dalam memahami peran dan kewajiban kerja berada pada kategori sangat baik, sehingga hal ini menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan “*Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang prosedur kerja di unit saya*”, diperoleh data bahwa sebanyak 10 responden atau 20,8% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 60,4% menyatakan setuju, dan 9 responden atau 18,8% memilih netral. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebesar 81,2%, memiliki tingkat pengetahuan yang baik terkait prosedur kerja di unit masing-masing. Namun demikian, masih terdapat 18,8% responden yang bersikap netral, yang mengindikasikan perlunya upaya peningkatan pemahaman prosedur kerja agar seluruh responden memiliki persepsi yang sama. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan responden tentang prosedur kerja tergolong baik dan mendukung pelaksanaan tugas di unit kerja

3. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan "*Saya mengetahui dan memahami peraturan serta kebijakan yang berkaitan dengan bidang kerja saya*", diketahui bahwa sebanyak 16 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 62,5% menyatakan setuju, dan hanya 2 responden atau 4,2% yang memilih netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebesar 95,8%, memiliki pemahaman yang baik terhadap peraturan dan kebijakan yang berhubungan dengan bidang kerjanya. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden telah memahami aturan dan pedoman kerja yang berlaku, sehingga dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan sesuai standar yang telah ditetapkan.
4. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap pernyataan "*Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan hasil baik*", diperoleh data bahwa sebanyak 13 responden atau 27,1% menyatakan sangat setuju, 27 responden atau 56,3% menyatakan setuju, dan 8 responden atau 16,7% memilih netral. Tidak terdapat responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 83,4%, memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kualitas yang baik. Sementara itu, 16,7% responden yang bersikap netral mengindikasikan masih adanya sebagian kecil yang ragu terhadap konsistensi pencapaian hasil kerja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kompetensi yang cukup baik dalam hal ketepatan waktu dan kualitas penyelesaian pekerjaan.
5. Berdasarkan pernyataan "*Saya mampu menggunakan alat bantu kerja/teknologi sesuai kebutuhan tugas*", sebanyak 16 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju dan 28 responden (58,3%)

menyatakan setuju. Hanya 2 responden (4,2%) yang netral serta 2 responden (4,2%) yang tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (91,6%) telah mampu menggunakan teknologi sesuai kebutuhan kerja, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang memerlukan peningkatan kemampuan.

6. Pada pernyataan "*Saya mampu memecahkan masalah kerja secara mandiri dengan solusi yang efektif*", sebanyak 12 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (45,8%) setuju, 7 responden (14,6%) netral, 5 responden (10,4%) tidak setuju, dan 2 responden (4,2%) sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden (70,8%) merasa mampu memecahkan masalah secara mandiri, masih ada 29,2% responden yang merasakan kesulitan sehingga keterampilan problem solving perlu ditingkatkan.
7. Berdasarkan pernyataan "*Saya memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan*", diperoleh hasil bahwa 25 responden (52,1%) sangat setuju, 18 responden (37,5%) setuju, 4 responden (8,3%) netral, dan 1 responden (2,1%) tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (89,6%) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, meskipun terdapat sebagian kecil yang masih belum sepenuhnya menunjukkan komitmen tersebut.
8. Pada pernyataan "*Saya selalu menjaga etika kerja dalam setiap kegiatan dan interaksi di lingkungan kerja*", sebanyak 25 responden (52,1%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (37,5%) setuju, 3 responden (6,3%) netral, 1 responden (2,1%) tidak setuju, dan 1 responden (2,1%) sangat tidak setuju. Hasil ini memperlihatkan bahwa 89,6% responden memiliki etika kerja yang baik, meskipun masih terdapat 10,5% responden yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjaga etika kerja.

9. Berdasarkan pernyataan “*Saya terbuka terhadap kritik dan masukan demi peningkatan kinerja*”, sebanyak 20 responden (41,7%) sangat setuju, 27 responden (56,3%) setuju, dan 1 responden (2,1%) netral. Tidak ada responden yang tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (98%) memiliki sikap terbuka terhadap kritik dan masukan, sehingga aspek ini menjadi salah satu kekuatan utama dalam upaya peningkatan kinerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pada bagian ini, disajikan rekapitulasi hasil jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja fisik yang tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Daftar Pertanyaan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa ukuran ruangan kerja yang tersedia sudah mendukung kenyamanan bekerja	10	20,8	20	41,7	7	14,6	9	18,8	2	4,2
2	Saya merasa kondisi bangunan tempat kerja saat ini memadai untuk menunjang kelancaran aktivitas kerja.	8	16,7	22	45,8	10	20,8	8	16,7	0	0
3	Saya merasa jumlah peralatan kerja yang tersedia sudah cukup untuk digunakan oleh seluruh pegawai	4	8,3	25	52,1	8	16,7	4	8,3	7	14,6
4	Peralatan kerja yang disediakan selalu dapat saya gunakan dengan baik	9	18,8	27	56,3	3	6,3	9	18,8	0	0
5	Fasilitas kerja seperti ruang istirahat, pencahayaan, dan	6	12,5	19	39,6	14	29,2	6	12,5	3	6,3

	ventilasi sudah memadai untuk menunjang kerja.										
6	Saya merasa fasilitas kerja yang ada membantu saya menjaga semangat dan konsentrasi saat bekerja.	7	14,6	21	43,8	9	18,8	8	16,7	3	6,3
7	Sarana transportasi yang tersedia memudahkan saya tiba tepat waktu, mudah dijangkau, serta nyaman dan aman digunakan setiap hari	10	20,8	28	58,3	4	8,3	5	10,4	1	2,1

1. Pada pernyataan “*Saya merasa ukuran ruangan kerja yang tersedia sudah mendukung kenyamanan bekerja*”, sebanyak 10 responden (20,8%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (41,7%) setuju, 11 responden (22,9%) netral, 9 responden (18,8%) tidak setuju, dan 2 responden (4,2%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden (62,5%) menilai ukuran ruangan sudah memadai, masih terdapat 22,9% yang ragu dan 23% yang menilai sebaliknya, sehingga kenyamanan ruang kerja perlu mendapat perhatian lebih.
2. Berdasarkan pernyataan “*Saya merasa kondisi bangunan tempat kerja saat ini memadai untuk menunjang kelancaran aktivitas kerja*”, sebanyak 8 responden (16,7%) sangat setuju, 22 responden (45,5%) setuju, 15 responden (30,8%) netral, dan 3 responden (6,9%) tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (62,2%) menilai kondisi bangunan kerja memadai, meskipun 30,8% bersikap netral dan 6,9% tidak setuju, yang menandakan adanya sebagian kecil responden yang masih belum merasakan kenyamanan penuh.

3. Pada pernyataan “*Saya merasa jumlah peralatan kerja yang tersedia sudah cukup untuk digunakan oleh seluruh pegawai*”, sebanyak 4 responden (8,3%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (52,1%) setuju, 8 responden (16,7%) netral, 3 responden (8,3%) tidak setuju, dan 7 responden (14,6%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa 60,4% responden menilai jumlah peralatan kerja cukup, namun masih terdapat 22,9% yang tidak setuju serta 16,7% yang netral. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi jumlah peralatan kerja agar lebih merata.
4. Berdasarkan pernyataan “*Peralatan kerja yang disediakan selalu dapat saya gunakan dengan baik*”, sebanyak 9 responden (18,8%) sangat setuju, 27 responden (56,3%) setuju, 3 responden (6,3%) netral, dan 9 responden (18,8%) tidak setuju. Mayoritas responden (75,1%) merasa peralatan kerja yang disediakan dapat digunakan dengan baik, meskipun masih ada 18,8% yang menilai sebaliknya, sehingga perlu peningkatan kualitas maupun ketersediaan peralatan.
5. Pada pernyataan “*Fasilitas kerja seperti ruang istirahat, pencahayaan, dan ventilasi sudah memadai untuk menunjang kerja*”, diperoleh hasil 6 responden (12,5%) sangat setuju, 19 responden (39,6%) setuju, 14 responden (29,2%) netral, 6 responden (12,5%) tidak setuju, dan 3 responden (6,3%) sangat tidak setuju. Meskipun mayoritas responden (52,1%) menilai fasilitas kerja memadai, angka netral dan ketidaksetujuan yang cukup besar (48%) menunjukkan adanya keterbatasan yang masih perlu dibenahi.
6. Berdasarkan pernyataan “*Saya merasa fasilitas kerja yang ada membuat saya merasa semangat dan konsentrasi saat bekerja*”, sebanyak 7 responden (14,6%) sangat setuju, 21 responden (43,8%) setuju, 9 responden (18,8%) netral, 8 responden (16,7%) tidak setuju, dan 3 responden (6,3%) sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa 58,4% responden merasa fasilitas kerja mendorong semangat

kerja, namun masih ada 41,8% responden yang netral hingga tidak setuju, yang menandakan fasilitas belum sepenuhnya optimal meningkatkan motivasi kerja.

7. Pada pernyataan “*Sarana transportasi yang tersedia memudahkan saya tiba tepat waktu di tempat kerja, serta nyaman dan aman digunakan setiap hari*”, sebanyak 20 responden (20,8%) sangat setuju, 28 responden (58,3%) setuju, 5 responden (10,4%) netral, 5 responden (10,4%) tidak setuju, dan 1 responden (2,1%) sangat tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (79,1%) menilai sarana transportasi memadai, meskipun masih ada 22,9% responden yang ragu hingga tidak setuju, sehingga aspek transportasi tetap perlu mendapat perhatian agar lebih efektif mendukung ketepatan waktu dan kenyamanan kerja.

3. Variabel Kinerja Pegawai

Pada bagian ini, disajikan rangkuman hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Daftar Pertanyaan	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan	7	14,6	39	81,3	1	2,1	1	2,1	0	0
2	Saya sanggup mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu bersamaan.	9	18	28	56	5	10	6	12	2	4
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan mutu hasil yang tinggi	10	20	25	50	10	20	5	10	0	0
4	Saya bekerja dengan efisien dan hemat dalam penggunaan sumber daya	10	20	32	64	5	10	3	6	0	0

5	Saya selalu disiplin dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja	13	26	28	56	7	14	2	4	0	0
6	Saya sering mengambil inisiatif tanpa harus menunggu perintah atasan	7	14	20	40	11	22	9	18	3	6
7	Saya berinisiatif untuk memperbaiki atau meningkatkan proses kerja meskipun tidak diminta.	14	28	21	42	8	16	7	14	0	0

Sumber: data diolah (2025)

1. Pada pernyataan “*Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan*”, sebanyak 7 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju, 39 responden (81,3%) setuju, 1 responden (2,1%) netral, dan 1 responden (2,1%) tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden (95,9%) mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sehingga kinerja dari sisi ketepatan capaian sudah sangat baik.
2. Berdasarkan pernyataan “*Saya sanggup mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu bersamaan*”, diperoleh hasil 9 responden (18,8%) sangat setuju, 28 responden (58,3%) setuju, 6 responden (12,5%) netral, 5 responden (10,4%) tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (77,1%) memiliki kemampuan multitasking, meskipun masih ada 22,9% responden yang belum sepenuhnya mampu mengelola tugas bersamaan.
3. Pada pernyataan “*Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan*”, sebanyak 10 responden (20,8%) sangat setuju, 25 responden (52,1%) setuju, 10 responden (20,8%) netral, 3 responden (6,3%) tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (72,9%) merasa hasil kerjanya

memuaskan, meskipun masih ada 27,1% yang bersikap netral hingga tidak setuju, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas hasil kerja secara merata.

4. Berdasarkan pernyataan “*Saya bekerja dengan efisien dan hemat dalam penggunaan sumber daya*”, diperoleh hasil 20 responden (41,7%) sangat setuju, 26 responden (54,2%) setuju, dan 2 responden (4,2%) netral, tanpa adanya respon tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden (95,9%) mampu bekerja secara efisien, yang mencerminkan adanya kesadaran tinggi terhadap pemanfaatan sumber daya kerja.
5. Pada pernyataan “*Saya selalu disiplin dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja*”, sebanyak 12 responden (25%) sangat setuju, 28 responden (58,3%) setuju, 7 responden (14,6%) netral, dan 1 responden (2,1%) tidak setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa 83,3% responden memiliki kedisiplinan yang baik, meskipun masih ada sebagian kecil (16,7%) yang belum sepenuhnya konsisten.
6. Berdasarkan pernyataan “*Saya senantiasa mengikuti arahan dan instruksi kerja dari atasan*”, sebanyak 10 responden (20,8%) sangat setuju, 40 responden (83,3%) setuju, dan 1 responden (2,1%) netral, sementara tidak ada yang tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir semua responden (95,8%) memiliki kepatuhan terhadap instruksi atasan, sehingga koordinasi kerja berjalan dengan baik.
7. Pada pernyataan “*Saya berinisiatif untuk memperbaiki atau meningkatkan proses kerja meskipun tidak diminta*”, sebanyak 28 responden (58,3%) sangat setuju, 21 responden (43,8%) setuju, 7 responden (14,6%) netral, dan 0 responden yang tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Dengan demikian, mayoritas responden (85,4%) memiliki inisiatif yang tinggi dalam meningkatkan proses kerja, meskipun ada sebagian kecil yang masih bersikap pasif.

4.1.6 Hasil Persyaratan Uji Instrumen

1. Uji Validitas Data

Tujuan uji validitas adalah untuk memastikan seberapa baik setiap item kuesioner mengukur variabel target. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah responden yang telah ditentukan, nilai r hitung dan nilai r tabel dibandingkan untuk melakukan uji ini. Temuan uji validitas data penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.8
Hasil Uji Validitas Data**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kompetensi			
	K1	0,752	0,240	Valid
	K2	0,866	0,240	Valid
	K3	0,743	0,240	Valid
	K4	0,836	0,240	Valid
	K5	0,667	0,240	Valid
	K6	0,754	0,240	Valid
	K7	0,826	0,240	Valid
	K8	0,791	0,240	Valid
	K9	0,675	0,240	Valid
2	Lingkungan Kerja Fisik			
	LKF1	0,783	0,240	Valid
	LKF2	0,812	0,240	Valid
	LKF3	0,903	0,240	Valid
	LKF4	0,914	0,240	Valid
	LKF5	0,844	0,240	Valid
	LKF6	0,913	0,240	Valid
	LKF7	0,427	0,240	Valid
3	Kinerja Pegawai			
	KP1	0,568	0,240	Valid
	KP2	0,861	0,240	Valid
	KP3	0,864	0,240	Valid
	KP4	0,648	0,240	Valid
	KP5	0,480	0,240	Valid
	KP6	0,696	0,240	Valid
	KP7	0,738	0,240	Valid

Sumber: data diolah (2025)

Masing-masing dari ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi daripada r tabel (0,240), dapat disimpulkan dari

tabel bahwa semua butir pernyataan untuk variabel-variabel ini valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dapat menilai elemen yang diteliti dengan tepat, sehingga memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam penelitian tambahan.

2. Uji Reliabilitas Data

Untuk menentukan seberapa baik alat penelitian menghasilkan data yang konsisten, uji reliabilitas dilakukan.

**Tabel. 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	9	0,900	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	7	0,910	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	7	0,824	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,80, yang berarti seluruh instrumen dalam penelitian ini masuk dalam kategori reliabel hingga sangat reliabel. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai alfa tertinggi (0,910), diikuti oleh kinerja karyawan (0,824) dan variabel kompetensi (0,900). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap instrumen dalam kuesioner penelitian ini dapat dipercaya dan sesuai untuk digunakan dalam pemrosesan dan analisis data lebih lanjut.

4.1.7 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data residual suatu model regresi terdistribusi secara teratur. Uji Kolmogorov–Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas. Jika nilai

signifikansi (Asymp. Sig.) lebih dari 0,05, data dianggap terdistribusi normal.

**Tabel. 4.10
Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Kolmogorov–Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual (Unstandardized)	0,113	0,166	Terdistribusi Normal

Sumber: data diolah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan nilai Asimptomatis Sig. sebesar 0,166, atau lebih tinggi di atas tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, kondisi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi karena dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara teratur.

4.1.8 Hasil Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda dipilih karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel bebas, yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis regresi berganda juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel Coefficients di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=6,004+0,400X_1+0,241X_2+\epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Interpretasi hasil:

1. Konstanta ($a = 6,004$)

Nilai konstanta sebesar 6,004 menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) tetap memiliki nilai sebesar 6,004.

2. Koefisien Kompetensi ($b_1 = 0,400$, $Sig = 0,000$)

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi adalah 0,400 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik ($b_2 = 0,241$, $Sig = 0,002$)

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,241 dengan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Hal ini berarti lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,241 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.9 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah

kompetensi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

**Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,731	0,533	0,512

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil Tabel 4.9, nilai R Square sebesar 0,533, yang menunjukkan bahwa kompetensi dan ruang kerja fisik secara gabungan menyumbang 53,3% karakteristik kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Kedua variabel independen dalam model ini mungkin masih mencakup 51,2% variasi kinerja karyawan jika diterapkan pada populasi yang lebih besar, menurut nilai R Square yang Disesuaikan sebesar 0,512.

2. Uji t

Untuk memastikan dampak parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji-t digunakan. Hasil uji-t penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12
Hasil Uji t**

No	Variabel Independen	t Hitung	Sig.	Keterangan
1	Kompetensi	4,269	0,000	Berpengaruh signifikan
2	Lingkungan Kerja Fisik	3,359	0,002	Berpengaruh signifikan

Sumber: data diolah (2025)

Variabel kompetensi memiliki nilai-t terhitung sebesar 4,269 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, menurut temuan uji parsial (uji-t). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kompetensi. Ini menyiratkan bahwa tingkat kinerja karyawan meningkat

seiring dengan tingkat keahlian. Selain itu, dengan nilai-t terhitung sebesar 3,359 dan tingkat signifikansi 0,002 <0,05, variabel lingkungan kerja fisik juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, telah ditunjukkan bahwa kedua variabel independen dalam model ini memiliki dampak yang cukup substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kompetensi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

**Tabel 4.13
Hasil Uji F**

Sumber Variasi	Sum of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	369,640	2	184,820	25,667	0,000
Residual	324,027	45	7,201		
Total	693,667	47			

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.11, nilai F yang dihitung adalah 25,667 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keterampilan dan aspek fisik tempat kerja secara bersamaan. Oleh karena itu, model regresi penelitian ini sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

4.2 Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Kota Bandar Lampung dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja fisik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kedua faktor independen tersebut secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan dan parsial. Hal ini menggambarkan betapa pentingnya keahlian dan standar lingkungan kerja fisik dalam mendukung operasional aparatur pemerintah, khususnya di bidang dinas pemuda dan olahraga.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai DISPORA

Kompetensi pegawai merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif (Wibowo, 2018). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai DISPORA. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks DISPORA, kompetensi sangat penting karena mencakup kemampuan pegawai dalam menyusun, melaksanakan, serta mengevaluasi program kepemudaan dan keolahragaan. Kompetensi tersebut diperlukan agar pegawai mampu merancang program pembinaan pemuda, pelatihan atlet, maupun kegiatan olahraga masyarakat secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kinasih et al., 2021) yang membuktikan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerja yang kompeten dapat bekerja lebih efektif dan efisien, mampu merespons perubahan, serta lebih mudah menyesuaikan diri dengan beban kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai DISPORA

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas dan kenyamanan karyawan (Siagian, 2014).

Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila kondisi lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta kenyamanan fisik, dapat dikelola dengan baik. Dalam konteks DISPORA, lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas pegawai dalam menjalankan program kepemudaan dan keolahragaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Gimon et al., 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. PLN Induk Distribusi Suluttenggo. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya meningkatkan rasa betah bekerja, tetapi juga mencerminkan profesionalisme organisasi serta mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai DISPORA

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan peran atau tugas yang diberikan dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DISPORA Kota Bandar Lampung. Hal ini berarti kedua faktor tersebut berperan bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Kinasiyah et al., 2021) yang membuktikan bahwa kondisi ruang kerja fisik di Kabupaten Malang memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai BKPSDM.