

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Pada bagian ini, peneliti menyajikan data deskriptif hasil pengumpulan dari responden tanpa melakukan generalisasi atau analisis statistik. Tujuannya adalah memberikan gambaran faktual tentang kondisi aktual di lingkungan Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung. Data yang ditampilkan mencakup profil instansi, visi dan misi organisasi, serta karakteristik demografis responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Informasi ini penting untuk memahami konteks organisasi dan latar belakang personel, karena faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi persepsi dan tanggapan mereka terhadap variabel penelitian, yaitu koordinasi, lingkungan kerja, reward, dan efektivitas kerja. Misalnya, usia dan masa kerja dapat memengaruhi tingkat adaptasi terhadap lingkungan kerja, sedangkan pendidikan dapat mempengaruhi cara pandang dan penerimaan terhadap sistem reward serta mekanisme koordinasi yang diterapkan.

Oleh karena itu, data demografis ini berfungsi sebagai dasar analisis yang logis untuk mendukung interpretasi hasil penelitian lebih lanjut terkait pengaruh koordinasi, lingkungan kerja, dan reward terhadap efektivitas kerja di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Peneliti pada bagian ini menyajikan profil demografis responden sebagai sumber data, termasuk distribusi jenis kelamin yang ditampilkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	54	66,67%
Perempuan	27	33,33%
Jumlah	81	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari 81 responden, 54 orang (66,67%) adalah laki-laki dan 27 orang (33,33%) adalah perempuan. Data ini menggambarkan komposisi gender dalam sampel penelitian..

Selanjutnya, peneliti menjelaskan karakteristik responden berdasarkan kelompok usia, seperti yang terlihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 25 tahun	3	3,70%
25 – 30 tahun	10	12,35%
31 – 40 tahun	44	54,32%
> 40 tahun	24	29,63%
Jumlah	81	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan kelompok usia. Mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 44 orang (54,32%), diikuti oleh kelompok usia di atas 40 tahun sebanyak 24 orang (29,63%). Responden berusia 25–30 tahun berjumlah 10 orang (12,35%), dan yang berusia di bawah 25 tahun adalah 3 orang (3,70%). Data ini memberikan gambaran usia dominan responden dalam penelitian.

Selain jenis kelamin dan usia, karakteristik responden juga dianalisis berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, yang berperan penting dalam memahami latar belakang serta kontribusi mereka terhadap data. Detailnya dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase
SMA/SMK	58	71,60%
D3	4	4,94%
S1	19	23,46%
S2	0	0%
S3	0	0%
Jumlah	81	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Sebagian besar responden, yaitu 58 orang (71,60%), memiliki pendidikan SMA/SMK. Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 19 orang (23,46%), sedangkan yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang (4,94%). Tidak ada responden dengan pendidikan S2 maupun S3. Data ini menggambarkan latar belakang pendidikan responden dalam penelitian.

Aspek demografis terakhir yang dikaji adalah lama masa kerja, yang mencerminkan pengalaman responden dan berpotensi memengaruhi perspektif mereka. Detailnya ditampilkan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percentase
< 3 tahun	7	8,64%
3 – 5 tahun	8	9,88%
6 – 10 tahun	24	29,63%
> 10 tahun	42	51,85%
Jumlah	81	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan lama masa kerja. Mayoritas responden, yaitu 42 orang (51,85%), telah bekerja lebih dari 10 tahun. Sebanyak 24 responden (29,63%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, 8 responden (9,88%) bekerja selama 3–5 tahun, dan 7 responden (8,64%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban kuesioner mengenai Koordinasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Reward (X3), dan Efektivitas Kerja (Y) dari 81 responden personel Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Koordinasi kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban							
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	-	-	-
Kesatuan Tindakan										
1	Seluruh anggota tim bekerja sesuai dengan tujuan yang sama.	3,90	23	28,39	46	56,79	9	11,11	3	3,70
2	Saya merasa tindakan yang diambil oleh tim selalu sejalan dengan arahan pimpinan.	3,80	11	13,58	28	34,56	26	32,09	16	19,75
Komunikasi										
3	Tugas yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan saya.	3,79	21	25,93	45	55,55	13	16,05	2	2,47
4	Pembagian tugas di lingkungan kerja dilakukan secara adil dan proporsional.	4,00	21	25,93	41	50,62	17	20,98	2	2,47
Pembagian Kerja										
5	Tugas yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan saya.	3,65	15	18,52	34	41,98	22	27,16	9	11,11
6	Pembagian tugas di lingkungan kerja dilakukan secara adil dan proporsional.	3,96	15	18,52	51	62,96	12	14,81	3	37,03
Disiplin Kerja										
7	Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku di Biddokkes.	4,17	24	29,63	50	61,73	5	61,73	1	1,23
8	Kehadiran dan ketepatan waktu saya dalam bekerja selalu saya jaga dengan baik.	4,06	23	28,38	41	50,62	16	19,75	1	1,23

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 menyajikan hasil jawaban responden terhadap variabel Koordinasi Kerja (X1) yang terdiri dari empat indikator utama: Kesatuan Tindakan,

Komunikasi, Pembagian Kerja, dan Disiplin Kerja. Secara umum, seluruh pernyataan mendapatkan nilai mean di atas 3,5, menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan yang mencerminkan koordinasi kerja yang baik. Indikator Disiplin Kerja menonjol dengan nilai mean tertinggi, yaitu 4,17 pada pernyataan tentang kepatuhan terhadap aturan, menunjukkan tingkat disiplin yang sangat baik di lingkungan kerja. Indikator Komunikasi dan Kesatuan Tindakan juga menunjukkan hasil yang positif, dengan sebagian besar responden memilih jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju". Sementara itu, pada indikator Pembagian Kerja, terdapat sedikit variasi pendapat, meskipun secara keseluruhan tetap menunjukkan kecenderungan positif. Data ini mengindikasikan bahwa koordinasi kerja di lingkungan yang diteliti berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek, seperti keselarasan tindakan tim dan pembagian tugas yang lebih merata.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja (X2)

5	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.	3,40	10	12,34	30	37,03	24	29,63	16	19,75	1	1,23
6	Pembagian tugas di lingkungan Biddokkes dilakukan secara adil dan sesuai kebutuhan..	4,17	28	34,56	42	51,85	8	9,88	3	3,70	-	-
Penggunaan Warna												
7	Warna yang digunakan di lingkungan kerja menciptakan suasana yang menyenangkan.	3,41	11	13,58	29	35,80	24	29,63	16	19,75	1	1,23
8	Pemilihan warna ruangan membantu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja saya.	3,43	11	13,58	31	38,27	22	27,16	16	19,75	1	1,23
Ruang Gerak												
9	Saya memiliki ruang yang cukup untuk bergerak dan bekerja dengan nyaman.	3,40	10	12,34	30	37,03	24	29,63	16	19,75	1	1,23
10	Penataan ruang kerja memungkinkan saya beraktivitas tanpa hambatan fisik.	4,17	28	30,77	42	51,85	8	9,88	3	3,70	-	-
Kemampuan Bekerja												
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab saya.	3,43	11	13,58	29	35,80	25	30,86	16	19,75	-	-
12	Saya merasa memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas saya.	4,12	25	30,86	43	53,09	11	13,58	2	2,46	-	-
Hubungan Antara Personel												
13	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan satu tim.	4,05	24	29,63	39	48,15	16	19,75	2	2,46	-	-
14	Komunikasi dan kerja sama antar personel di lingkungan kerja saya berjalan dengan lancar.	3,94	16	19,75	47	58,02	15	15,82	3	3,70	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 menyajikan hasil jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) yang mencakup berbagai aspek fisik dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan antar personel. Secara umum, rata-rata nilai (mean) jawaban responden berada di kisaran 3,40 hingga 4,17, menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja cenderung positif namun belum sepenuhnya ideal.

Aspek dengan nilai tertinggi adalah pembagian tugas yang adil dan penataan ruang kerja (mean 4,17), serta ketersediaan keterampilan dan pengetahuan (mean 4,12), yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan aktivitas kerja secara fisik maupun fungsional.

Namun, beberapa aspek seperti tingkat kebisingan, warna ruangan, dan ruang gerak mendapat nilai mean terendah (sekitar 3,40), yang menunjukkan adanya potensi gangguan terhadap konsentrasi dan kenyamanan kerja. Meskipun begitu, aspek sosial seperti *hubungan antar rekan kerja* dan *komunikasi tim* juga mendapat penilaian baik (mean >3,9), yang menandakan bahwa lingkungan kerja secara interpersonal sudah berjalan cukup efektif.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Reward (X3)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Pencapaian Tujuan dan Sasaran Pelatihan												
1	Pelatihan yang diikuti membantu dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.	3,36	10	12,34	29	35,80	24	29,63	16	19,75	2	2,46
2	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan target yang ingin dicapai	4,19	28	34,57	42	51,85	9	11,11	2	2,46	-	-
Tingkat Kepuasan Peserta												
3	Tingkat kepuasan terhadap pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan berada pada level yang tinggi.	3,41	11	13,58	29	35,80	24	29,63	16	19,75	1	1,23

4	Waktu dan metode pelatihan dinilai tepat serta efektif untuk mendukung proses pembelajaran.	3,80	10	12,34	51	62,96	14	17,28	6	7,41	-	-
Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan												
5	Pelatihan yang diberikan berkontribusi pada peningkatan keterampilan dalam menjalankan tugas.	3,78	9	11,11	50	61,73	17	20,99	5	6,17	-	-
6	Pengetahuan baru yang diperoleh dari pelatihan terbukti berguna dalam konteks pekerjaan.	4,20	34	41,98	34	41,97	9	11,11	3	3,70	1	1,23
Perubahan Perilaku di Tempat Kerja												
7	Teknik atau metode baru yang dipelajari selama pelatihan telah diterapkan dalam pelaksanaan tugas.	3,75	14	17,28	41	50,62	18	22,22	8	9,88	-	-
8	Pelatihan memberikan motivasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.	3,86	15	18,K5 2	45	55,55	16	19,75	5	6,17	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menampilkan hasil jawaban responden terhadap variabel Reward (X3) yang terdiri dari beberapa aspek, seperti pencapaian tujuan pelatihan, tingkat kepuasan peserta, peningkatan keterampilan dan pengetahuan, serta perubahan perilaku di tempat kerja. Nilai mean jawaban responden bervariasi antara 3,36 hingga 4,20, dengan sebagian besar pernyataan mendapat penilaian positif. Aspek materi pelatihan yang sesuai kebutuhan dan pengetahuan baru yang berguna dalam pekerjaan memperoleh nilai mean tertinggi (4,19 dan 4,20), menandakan bahwa materi pelatihan dianggap relevan dan bermanfaat oleh para peserta. Namun, aspek pencapaian tujuan dan sasaran pelatihan dan tingkat kepuasan peserta secara keseluruhan mendapatkan nilai mean yang lebih rendah, yakni 3,36 dan 3,41, menunjukkan bahwa masih ada beberapa peserta yang merasa tujuan pelatihan belum sepenuhnya tercapai atau kurang puas terhadap pelaksanaan pelatihan.

Sementara itu, aspek penerapan teknik baru dan motivasi kerja setelah pelatihan juga mendapat respons cukup positif dengan nilai mean sekitar 3,75 hingga 3,86, menunjukkan pelatihan memberikan dampak yang baik terhadap perubahan perilaku kerja. Secara keseluruhan, tabel ini menggambarkan bahwa Reward sudah baik dan bermanfaat, meskipun perlu adanya peningkatan khususnya dalam pencapaian tujuan pelatihan dan kepuasan peserta agar hasil pelatihan lebih optimal.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Efektivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban								
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	-	-	-	-
Kuantitas Hasil Kerja											
1	Beban tugas harian dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	3,84	15	18,52	44	54,32	16	19,75	6	7,41	-
2	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan setiap minggu mencerminkan tingkat produktivitas yang tinggi.	3,94	18	22,22	41	50,61	21	25,93	1	1,23	-
Kualitas Hasil Kerja											
3	Pekerjaan selalu diupayakan agar akurat dan bebas dari kesalahan.	3,57	14	17,28	32	39,51	22	27,16	1	1,23	-
4	Hasil kerja memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.	3,41	11	13,58	29	45,02	24	29,23	16	19,75	1
Ketepatan Waktu											
5	Tugas diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	3,41	11	3,58	29	35,80	24	29,63	16	19,75	1
6	Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan jarang terjadi.	3,80	11	3,58	49	60,49	15	18,16	6	7,41	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil jawaban responden terkait variabel Efektivitas Kerja (Y) yang meliputi aspek kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Nilai rata-rata (mean) jawaban

responden berada di kisaran 3,41 hingga 3,94, menunjukkan bahwa efektivitas kerja dinilai cukup baik namun masih ada ruang untuk peningkatan.

Aspek jumlah pekerjaan yang diselesaikan (mean 3,94) dan penyelesaian beban tugas sesuai target (mean 3,84) menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tergolong tinggi. Namun, kualitas hasil kerja, seperti ketelitian dan kepatuhan terhadap standar kualitas, mendapatkan nilai yang lebih rendah (mean sekitar 3,41 sampai 3,57), yang menandakan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi mutu kerja.

Sementara itu, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas juga mendapatkan nilai sedang (mean 3,41 dan 3,80), dengan indikasi bahwa keterlambatan pekerjaan masih terkadang terjadi. Secara keseluruhan, tabel ini menggambarkan bahwa efektivitas kerja sudah berjalan dengan baik terutama dari segi kuantitas, namun perlu peningkatan kualitas kerja dan pengelolaan waktu agar kinerja semakin optimal.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk memastikan instrumen mengukur variabel yang tepat, dilakukan uji validitas pada seluruh item pernyataan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Uji ini bertujuan menilai seberapa baik setiap item merepresentasikan konstruk teoritis yang diukur. Proses analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25 agar hasilnya objektif dan sesuai standar ilmiah.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Koordinasi kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	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 4.9 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel Koordinasi Kerja (X1) dengan menguji delapan butir pernyataan. Semua butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 (alpha), sehingga memenuhi syarat $\text{Sig} < \text{alpha}$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, yang berarti setiap item dalam variabel koordinasi kerja dapat digunakan sebagai indikator yang akurat dan dapat dipercaya dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri dari 14 butir pernyataan. Semua butir memiliki nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 (alpha), sehingga memenuhi syarat $\text{Sig} <$

alpha. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, yang berarti semua item dapat diandalkan sebagai indikator yang tepat untuk mengukur variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini..

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Reward (X3)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk 8 item pernyataan pada variabel *Reward* (X3). Semua item memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil ini, seluruh item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel *Reward* dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 memperlihatkan hasil uji validitas untuk 6 item pernyataan pada variabel Efektivitas Kerja (Y). Setiap item menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas alpha 0,05. Dengan terpenuhinya kriteria $\text{Sig} < \text{alpha}$, seluruh item dinyatakan valid dan layak

digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel efektivitas kerja dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selesai, pengujian melanjutkan dengan uji reliabilitas untuk instrumen variabel X1, X2, dan Y menggunakan rumus Cronbach's Alpha melalui program SPSS. Hasil uji reliabilitas tersebut, yang telah dibandingkan dengan daftar interpretasi koefisien reliabilitas, disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Rentang Nilai Alpha	Simpulan
Koordinasi kerja (X1)	0,555	0,50 – 0,69	Sedang
Lingkungan kerja (X2)	0,919	0,90 – 1,00	Sangat Tinggi
Reward (X3)	0,641	0,60 – 0,69	Cukup
Efektivitas Kerja (Y)	0,630	0,60 – 0,69	Cukup

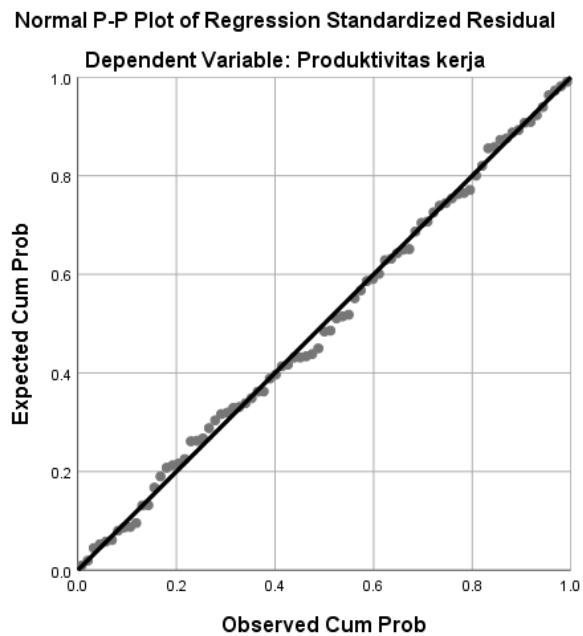
Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan hasil pengujian reliabilitas variabel menggunakan koefisien Cronbach Alpha, yang mengukur konsistensi internal instrumen penelitian. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,919, yang masuk dalam kategori sangat tinggi, menandakan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini sangat konsisten dan dapat diandalkan. Sebaliknya, variabel Koordinasi Kerja (X1) dengan nilai 0,555 termasuk dalam kategori sedang, menunjukkan bahwa konsistensi internalnya masih perlu diperbaiki agar lebih stabil dan valid. Variabel Reward (X3) dan Efektivitas Kerja (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha di kisaran 0,630-0,641, yang dikategorikan sebagai cukup atau sedang reliabilitasnya, sehingga instrumen pengukurannya masih bisa diterima namun berpotensi untuk ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar variabel memiliki instrumen yang reliabel, namun ada beberapa variabel yang perlu perhatian lebih lanjut dalam penyusunan item agar menghasilkan data yang lebih valid dan konsisten.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 melalui *Normality Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil plot menunjukkan titik-titik data yang mengikuti garis diagonal, menandakan distribusi data mendekati normal. Selain itu, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, sehingga data dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data siap dianalisis menggunakan metode statistik parametrik.



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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 memperlihatkan titik-titik yang tersebar mengikuti garis diagonal pada grafik, yang berarti data residual dari model regresi ini sudah terdistribusi normal. Pola seperti ini menunjukkan tidak ada penyimpangan besar dari distribusi normal, jadi asumsi normalitas terpenuhi. Sesuai dengan Ghazali (2018), distribusi normal bisa dilihat saat titik-titik pada grafik normal probability plot hampir sejajar dengan garis diagonal. Jadi, model

regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat normalitas residual, yang penting untuk analisis regresi linear.

Hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan sejauh mana data dalam penelitian mengikuti distribusi normal. Uji ini membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi kumulatif normal. Pada penelitian ini, nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, menandakan tidak ada perbedaan signifikan antara distribusi data sampel dan distribusi normal. Dengan kata lain, data dapat dianggap berdistribusi normal.

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

Kolmogorov-Smirnov Z	0,0459
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,045 dan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang berada di atas ambang batas 0,05. Ini berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data sampel dan distribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y) bersifat linier. Uji ini penting untuk menilai apakah model regresi yang digunakan sesuai secara statistik. Pengujian dilakukan menggunakan *Test for Linearity* pada software SPSS, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian ini ditampilkan pada Tabel 4.14 dan menjadi dasar untuk menilai kelayakan hubungan linier antar variabel dalam model.

Habel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Koordinasi kerja (X1) dan Efektivitas Kerja (Y)	0,735	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Lingkungan kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y)	0,583	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
<i>Reward</i> (X3) dan Efektivitas Kerja (Y)	0,852	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.15 menyajikan hasil uji linearitas hubungan antara masing-masing variabel independen (Koordinasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Reward* (X3)) dengan variabel dependen Efektivitas Kerja (Y). Nilai signifikansi (Sig.) untuk ketiga pasangan variabel semuanya lebih besar dari nilai alpha 0,05, yaitu masing-masing 0,735, 0,583, dan 0,852. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam analisis regresi terpenuhi, yang berarti model regresi yang digunakan tepat dan hubungan antar variabel dapat diinterpretasikan secara linier tanpa adanya pola non-linear yang signifikan.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dicek dulu apakah variabel independen saling berhubungan terlalu kuat atau tidak, yang disebut uji multikolinearitas. Jika multikolinearitas terjadi, hasil regresi bisa tidak stabil dan sulit mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Cara mengeceknya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Kalau Tolerance kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, berarti ada multikolinearitas. Hasil uji untuk variabel di penelitian ini ada di tabel berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Collinearity</i>
--	---------------------

		<i>Toleranc</i>	VIF
1	(<i>Constant</i>)		
	Koordinasi kerja (X1)	0,711	1,406
	Lingkungan Kerja (X3)	0,285	3,503
	Reward (X3)	0,306	3,273

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel independen dalam model regresi. Semua variabel memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, yaitu Koordinasi Kerja (*Tolerance* 0,711; VIF 1,406), Lingkungan Kerja (*Tolerance* 0,285; VIF 3,503), dan Reward (*Tolerance* 0,306; VIF 3,273). Ini menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat dianalisis tanpa saling memengaruhi secara berlebihan. Model regresi pun dianggap layak untuk digunakan.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji pengaruh tiga variabel independent Koordinasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Reward (X3) terhadap variabel dependen, yaitu Efektivitas Kerja (Y). Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25 guna memperoleh hasil yang akurat dan sesuai standar analisis statistik. Hasil regresi menunjukkan bagaimana ketiga variabel tersebut berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap efektivitas kerja, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Vriabel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,035	2,540	
	Koordinasi Kerja	0,262	0,082	0,263
	Lingkungan Kerja	0,134	0,048	0,361
	Reward	0,254	0,112	0,285

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.17 menampilkan hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Koordinasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Reward* (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil olah data, diperoleh konstanta sebesar -1,035, serta koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Koordinasi Kerja (X1): $b_1 = 0,262$
- 2) Lingkungan Kerja (X2): $b_2 = 0,134$
- 3) *Reward* (X3): $b_3 = 0,254$

Dengan demikian, model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai:

1. **Konstanta ($a = -1,035$):**

Menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka efektivitas kerja diprediksi sebesar -1,035. Meskipun dalam praktik, nilai ini belum tentu memiliki arti nyata, namun tetap digunakan sebagai dasar dalam model matematis.

2. **Koordinasi Kerja (X_1):**

Koefisien regresi sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada koordinasi kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,262 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Beta = 0,263 mengindikasikan pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap efektivitas kerja.

3. **Lingkungan Kerja (X_2):**

Koefisien regresi sebesar 0,134 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,134 satuan. Nilai Beta = 0,361 menunjukkan bahwa meskipun koefisiennya kecil, variabel ini memiliki pengaruh relatif paling besar di antara ketiganya (berdasarkan nilai Beta), sehingga menjadi faktor yang cukup dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

4. Reward (X_3):

Koefisien regresi sebesar 0,254 berarti peningkatan satu satuan dalam pemberian reward akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,254 satuan. Dengan Beta = 0,285, reward juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, meskipun sedikit di bawah pengaruh lingkungan kerja.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (R-square)

Uji koefisien determinasi (R-square) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen, yaitu koordinasi kerja, lingkungan kerja, dan reward secara bersama-sama dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen, yaitu efektivitas kerja. Nilai R-square menunjukkan seberapa besar kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap efektivitas kerja. Semakin tinggi nilainya, semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil uji ini ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,791	0,625	0,611

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi dengan nilai R = 0,791, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (Koordinasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Reward) dengan variabel dependen (Efektivitas Kerja). Nilai R Square = 0,625 menunjukkan bahwa 62,5% variasi dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sementara sisanya 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square = 0,611 menyesuaikan R

Square terhadap jumlah variabel dalam model dan menunjukkan bahwa model ini tetap cukup baik meskipun telah disesuaikan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Efektivitas Kerja (Y). Hasil uji ini mengacu pada nilai t hitung dan signifikansi (Sig.) masing-masing variabel. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan.

Berikut penjelasannya:

1. Koordinasi kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Koordinasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,183 dengan nilai Sig. = 0,002, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa koordinasi kerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,262 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam koordinasi kerja akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,262 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai Beta = 0,263 menunjukkan bahwa koordinasi kerja memberikan kontribusi positif yang cukup besar dalam model, mencerminkan pentingnya sinergi dan keselarasan antar anggota tim dalam mendukung efektivitas kerja.

2. Lingkungan kerja Kerja (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,763 dengan Sig. = 0,007, yang juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi 0,134 menunjukkan pengaruh positif, yaitu semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi efektivitas kerja pegawai. Nilai Beta = 0,361 menjadikan lingkungan kerja sebagai kontributor terbesar dalam model ini, menandakan bahwa suasana kerja yang nyaman, dukungan fisik, dan hubungan antar personel sangat memengaruhi peningkatan produktivitas.

3. **Reward (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y)**

Reward memiliki nilai t hitung sebesar 2,258 dan Sig. = 0,027, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti reward berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi 0,254 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pemberian *reward* akan mendorong peningkatan efektivitas kerja sebesar 0,254 satuan. Dengan Beta = 0,285, reward memberikan kontribusi positif dan cukup kuat dalam model, menunjukkan bahwa penghargaan yang tepat mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara nyata.

4.5.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui apakah Koordinasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan *Reward* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), digunakan uji F. Uji ini menilai apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan. Jika nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), maka model dinyatakan signifikan. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	Regression	42,843
	Residual	
	Total	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji F untuk model regresi. Nilai F-hitung sebesar 42,843 dengan signifikansi (Sig.) = 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel Koordinasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan secara statistik.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Efektivitas kerja

Koordinasi kerja berperan positif dalam meningkatkan efektivitas kerja personel, meskipun bukan variabel dengan pengaruh paling dominan dalam model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa proses koordinasi yang baik, seperti penyelarasan tugas antarunit serta komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan, berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung.

Koordinasi yang efektif membantu mencegah tumpang tindih pekerjaan, mengurangi konflik peran, dan meningkatkan efisiensi kerja, sehingga personel dapat menjalankan tugas dengan lebih fokus dan tepat sasaran. Dalam konteks organisasi kepolisian yang menuntut ketepatan dan kecepatan pelayanan, koordinasi menjadi unsur penting dalam mendukung pencapaian target kinerja.

Hasil ini selaras dengan temuan Anisa dan Wijayanti (2022) yang menyatakan bahwa koordinasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pegawai di Rumah Sakit XYZ. Meski bukan satu-satunya faktor penentu, koordinasi tetap menjadi fondasi penting dalam sistem kerja rumah sakit yang kompleks. Temuan serupa juga didukung oleh Prasetyo (2023) yang menegaskan bahwa koordinasi yang kuat antarbagian di sektor pelayanan kesehatan publik mampu meningkatkan efektivitas kerja aparatur. Dengan demikian, koordinasi kerja yang terbangun secara sistematis dan terstruktur menjadi kunci dalam mendukung kinerja optimal personel di lingkungan Polda.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas kerja

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja personel. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,134, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Nilai Beta sebesar 0,361 juga

menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam model ini cukup dominan dibandingkan beberapa variabel lainnya.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, penataan ruang yang ergonomis, serta hubungan interpersonal yang harmonis, semuanya turut menciptakan kenyamanan kerja yang berdampak pada peningkatan fokus, produktivitas, dan motivasi kerja personel. Dalam konteks lingkungan kerja di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Polda Lampung, aspek-aspek tersebut menjadi penting karena menyangkut pelayanan kesehatan yang membutuhkan ketelitian dan ketepatan tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap efektivitas kerja, khususnya di unit pelayanan kesehatan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Sari dan Putra (2023), di mana lingkungan kerja fisik dan non-fisik menyumbang 80% terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan klinik. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang baik bukan hanya mendukung kinerja teknis, tetapi juga membentuk semangat kerja kolektif yang positif.

4.6.3 Pengaruh *Reward* terhadap Efektivitas kerja

Uji t pada variabel Reward menghasilkan nilai $t = 4,694$ dan signifikansi = 0,000, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,433 dan nilai Beta = 0,450 menjadikan pelatihan sebagai variabel dengan kontribusi paling dominan dalam model regresi.

Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang berkualitas, terstruktur, dan relevan dengan kebutuhan tugas lapangan dapat secara langsung meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedural, serta profesionalisme personel. Dalam konteks Ditlantas Polda Lampung,

peningkatan mutu pelatihan sangat strategis untuk memastikan kesiapan operasional dan pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, program pelatihan tidak hanya perlu ditingkatkan kuantitasnya, tetapi juga kualitas, konten, dan metode pelaksanaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sinaga & Lubis (2021) yang menemukan bahwa pelatihan merupakan variabel paling dominan dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja di lingkungan kepolisian. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional terbukti mampu memberikan dampak langsung terhadap performa kerja anggota. Penemuan ini menjadi dasar bahwa pelatihan berkualitas tinggi harus menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan SDM kepolisian.

4.6.4 Pengaruh Koordinasi kerja, Lingkungan Kerja, dan *Reward* secara Simultan terhadap Efektivitas kerja

Variabel reward menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan nilai t sebesar 4,694 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien regresi 0,433 dan nilai Beta 0,450 menempatkan reward sebagai variabel paling dominan dalam model regresi ini.

Temuan ini menegaskan bahwa pemberian *reward* berupa pelatihan yang berkualitas, terstruktur, dan relevan dengan kebutuhan tugas sangat penting dalam meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedur, serta profesionalisme personel. Di lingkungan Ditlantas Polda Lampung, kualitas pelatihan menjadi kunci strategis untuk mempersiapkan personel agar mampu menjalankan tugas operasional dengan optimal dan memberikan pelayanan publik yang prima. Oleh karena itu, peningkatan tidak hanya pada jumlah pelatihan, tetapi juga pada isi dan metode pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan agar dampaknya maksimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Sinaga & Lubis (2021) yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor dominan dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja di lingkungan kepolisian. Mereka menemukan bahwa

pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional langsung meningkatkan kinerja anggota, menegaskan bahwa investasi pada pelatihan berkualitas tinggi adalah prioritas utama dalam pengembangan sumber daya manusia kepolisian.

Dengan demikian, program *reward* berupa pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan perlu dijadikan fokus utama sebagai bagian dari strategi peningkatan efektivitas kerja di instansi ini.