

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

UPTD Museum Lampung Provinsi Lampung berlokasi di UPTD Museum Negeri Provinsi Lampung, Jl. ZA. Pagar Alam No.64, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141. Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah Pegawai Pada UPTD Museum Lampung yang berjumlah 42 Pegawai.

Museum Negeri Provinsi Lampung “Ruwa Jurai” merupakan salah satu institusi kebudayaan tertua dan terbesar di Provinsi Lampung. Museum ini berdiri sejak tahun 1975 dan diresmikan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Prof. Dr. Fuad Hassan, pada tanggal 24 September 1988. Nama “Ruwa Jurai” berasal dari falsafah hidup masyarakat Lampung yang mencerminkan dua jurai atau kelompok besar masyarakat Lampung, yaitu Pepadun dan Saibatin, yang hidup berdampingan dalam bingkai kebudayaan. Secara geografis, museum ini terletak di Jl. ZA Pagar Alam No. 64, Rajabasa, Bandar Lampung, dengan posisi strategis di pintu masuk Kota Bandar Lampung dari arah Kabupaten Lampung Selatan. Keberadaan museum ini sangat penting sebagai pusat dokumentasi, pelestarian, dan pengembangan budaya lokal, sekaligus menjadi destinasi wisata edukatif bagi masyarakat Lampung maupun wisatawan luar daerah.

Koleksi Museum Negeri Provinsi Lampung mencakup lebih dari 4.700 koleksi yang terdiri atas artefak sejarah, etnografi, arkeologi, keramik, numismatik, filologi, hingga koleksi flora-fauna khas Lampung. Beberapa koleksi unggulan antara lain Batu Megalitikum Pugung Raharjo, pakaian adat Lampung, peralatan rumah tangga tradisional, senjata khas Lampung, serta benda-benda bersejarah dari masa kolonial Belanda. Selain itu, museum ini juga memiliki koleksi foto-foto dokumentasi pembangunan Provinsi Lampung sejak masa awal terbentuknya. Sebagai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, Museum Negeri Lampung berperan sebagai lembaga yang tidak hanya menyimpan benda bersejarah, tetapi juga aktif

melakukan kegiatan edukasi, seminar budaya, pameran temporer, hingga kegiatan pelestarian nilai-nilai kearifan lokal. Museum ini sering menjadi pusat penelitian sejarah, antropologi, dan kebudayaan oleh akademisi dari dalam maupun luar daerah. Dengan visi “Menjadi pusat informasi dan pelestarian budaya Lampung yang unggul dan berdaya guna bagi masyarakat”, Museum Negeri Lampung terus mengembangkan layanan dan program edukatif yang mampu meningkatkan kesadaran generasi muda terhadap pentingnya warisan budaya. Keberadaan museum ini menjadi bukti nyata upaya pelestarian identitas budaya Lampung serta menjadi sarana pembelajaran bagi masyarakat luas agar lebih mengenal kekayaan sejarah dan tradisi yang dimiliki daerah ini.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut sah atau valid dalam mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Uji validitas terhadap 42 responden dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25.0 dengan membandingkan nilai signifikansi (*sig.*) terhadap nilai alpha (0,05). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai probabilitas (*sig*) < 0,05, maka instrument dinyatakan valid atau jika nilai probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner dengan variabel Disiplin kerja dengan 8 pernyataan memperoleh hasil nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Etos Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,013	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,009	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menjelaskan hasil uji validitas seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja dengan 10 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai

signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,036	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa hasil uji validitas seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

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

Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,040	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 diatas menjelaskan bahwa hasil uji validitas seluruh butir pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja dengan 8 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan butir – butir pernyataan dari masing – masing variabel yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah :

- Jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,60$ maka instrumen memiliki relibilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
- Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable. Interpretasi nilai r Alpha Indeks Korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2018

Hasil pengolahan data dengan SPSS 25.0 menunjukkan hasil bahwa pengujian Reliabilitas kuesioner dengan menggunakan Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Tingkat Hubungan	Kriteria
1	Disiplin Kerja	0,806	Sangat Kuat	Reliabel
2	Etos Kerja	0,723	Kuat	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,721	Kuat	Reliabel
4	Kinerja	0,773	Kuat	Reliabel

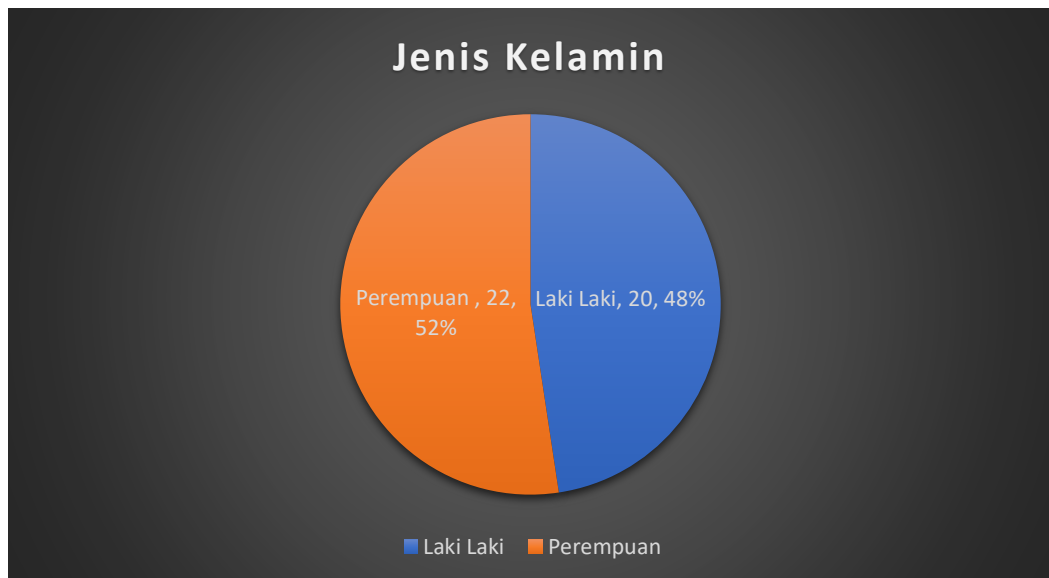
Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk variabel Disiplin kerja (X1) adalah sebesar 0,806, variabel Etos Kerja (X2) sebesar 0,723, variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,721 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,773. Ketiga variabel X1, X2 dan Y tergolong memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel yang diujikan yaitu Disiplin kerja , Etos kerja dan Lingkungan Kerja dinyatakan Reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

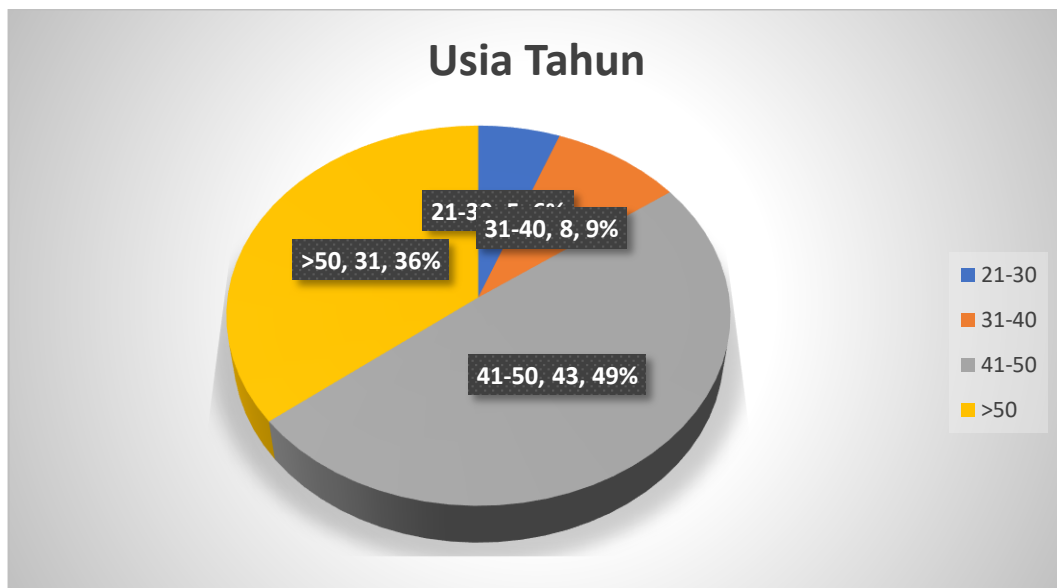
Sebelum melakukan tahap analisis data untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terlebih dahulu dijelaskan mengenai karakteristik responden. Responden pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di UPTD Museum Lampung dinas pendidikan dan kebudayaan sebanyak 42 orang.

Gambaran umum responden, berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.1 Diagram Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berasarkan keterangan dari gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 20 orang atau 48% sedangkan responden perempuan sebanyak 22 orang atau 52 %. Dalam hal ini terlihat bahwa responden di UPTD Museum Lampung dinas pendidikan dan kebudayaan didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan.



Gambar 4.2 Diagram Responden berdasarkan Usia

Gambar 4.2 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yaitu Berikut narasi tiga paragraf berdasarkan gambar distribusi jenis kelamin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Gambar tersebut menunjukkan komposisi distribusi usia pegawai di lingkungan UPTD Museum Lampung dinas pendidkan dan kebudayaan. Terlihat bahwa kelompok usia terbanyak adalah 41–50 tahun dengan proporsi mencapai 49%. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai berada di usia matang yang biasanya memiliki pengalaman cukup dalam bidang pekerjaan mereka. Kelompok usia >50 tahun menempati persentase 36%, yang mencerminkan keberadaan pegawai senior yang mungkin sudah memiliki jam terbang tinggi dan penguasaan kompetensi yang matang. Keberadaan mereka sangat penting sebagai sumber pengetahuan, pembimbing, dan pelaku utama dalam pengambilan keputusan di organisasi tersebut. Sementara itu, pegawai dengan usia muda dan awal karir, yaitu usia 21-30 dan 31- 40 tahun, secara keseluruhan hanya berjumlah 15% saja. Hal ini bisa menjadi perhatian bagi dinas untuk memperbanyak regenerasi dan tenaga kerja muda agar dapat memperkuat keberlanjutan organisasi dan menyuntikkan ide-ide segar serta inovasi dalam pelayanan pendidikan dan kebudayaan.

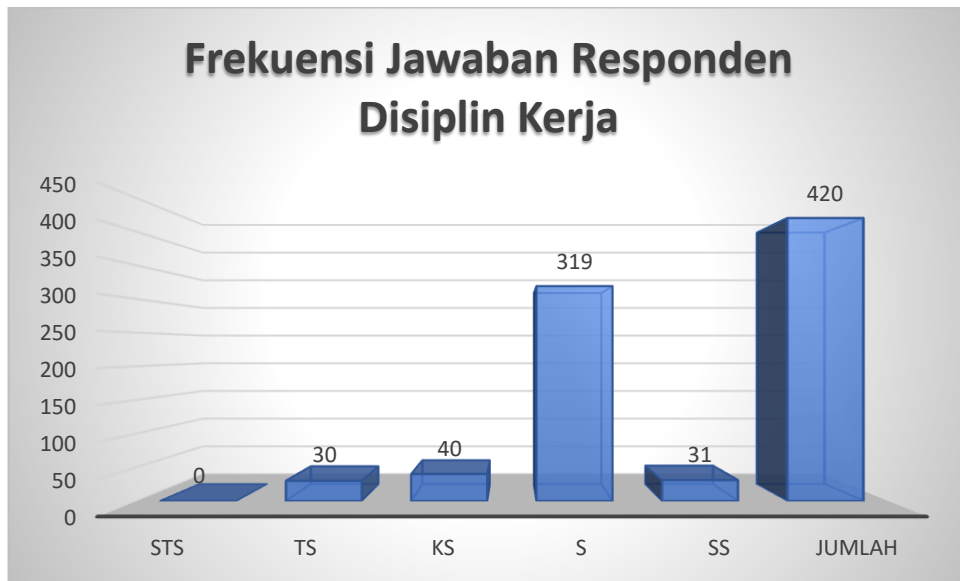
4.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Disiplin kerja , disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja yang diberikan kepada 42 orang responden di UPTD Museum Lampung dinas pendidikan dan kebudayaan dengan kategori jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (KS, Kurang Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Respoden Disiplin Kerja

Pernyataan		Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	6	14,29	5	11,90	27	64,29	4	9,52
2	Pernyataan 2	0	0	0	0,00	5	11,90	34	80,95	3	7,14
3	Pernyataan 3	0	0	3	7,14	5	11,90	32	76,19	2	4,76
4	Pernyataan 4	0	0	6	14,29	3	7,14	29	69,05	4	9,52
5	Pernyataan 5	0	0	0	0,00	4	9,52	35	83,33	3	7,14
6	Pernyataan 6	0	0	6	14,29	5	11,90	27	64,29	4	9,52
7	Pernyataan 7	0	0	0	0,00	5	11,90	34	80,95	3	7,14
8	Pernyataan 8	0	0	3	7,14	5	11,90	32	76,19	2	4,76
9	Pernyataan 9	0	0	6	14,29	1	2,38	32	76,19	3	7,14
10	Pernyataan 10	0	0	0	0,00	2	4,76	37	88,10	3	7,14

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4.3 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menjelaskan terlihat bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju hingga sangat setuju terhadap hampir semua pernyataan, Berdasarkan tabel hasil penelitian yang memuat distribusi persentase jawaban responden, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), sementara kategori Sangat Tidak Setuju (STS) tidak dipilih sama sekali. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan positif dari responden terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Pada Pernyataan 1 hingga Pernyataan 10, jawaban terbanyak berada pada kategori Setuju, dengan persentase yang konsisten tinggi, berkisar antara 64,29% hingga 88,10%. Misalnya, Pernyataan 2 dan Pernyataan 7 mendapatkan respon Setuju dari 80,95% responden, yang mengindikasikan penerimaan yang sangat baik terhadap aspek yang diukur. Bahkan, Pernyataan 10 memperoleh nilai tertinggi dengan 88,10% responden menyatakan Setuju, serta tambahan 7,14% yang menyatakan Sangat Setuju, memperlihatkan dukungan yang sangat kuat terhadap indikator tersebut. Sementara itu, kategori Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS) masih muncul pada beberapa item, meskipun dengan persentase kecil, seperti Pernyataan 1 (KS = 11,90%; TS = 14,29%) dan Pernyataan 4 (KS = 7,14%; TS = 14,29%). Hal ini

menunjukkan adanya sebagian kecil responden yang belum sepenuhnya mendukung pernyataan tertentu. Namun demikian, jumlah responden pada kategori positif (S + SS) tetap mendominasi secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil tabel ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang baik terhadap variabel yang diteliti. Tingginya persentase jawaban Setuju dan Sangat Setuju menegaskan bahwa indikator yang digunakan telah sesuai dengan kondisi responden, serta dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diukur dalam penelitian ini diterima secara positif oleh pegawai. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

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

Nilai-nilai rata-rata hasil perhitungan dari skor responden kemudian dikategorikan berdasarkan rentang tertentu. Kategori tersebut berupa:

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

Nilai interval pembagian 5 kategori di atas didapat dari hasil pengurangan skor maksimum 5 (SS) dengan skor minimum 1 (STS) kemudian dibagi 5 (jumlah kategori), maka diperoleh hasil interval sebesar 0,8. Hasil distribusi Disiplin kerja berdasarkan kriteria dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Disiplin Kerja berdasarkan indikator

No.	Indikator	Rata - rata	Kriteria
	Disiplin Waktu		
1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.	3,69	Baik
2	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditargetkan.	3,95	Baik
3	Saya jarang terlambat menghadiri rapat atau kegiatan kerja lainnya.	3,79	Baik
4	Saya menggunakan jam kerja secara efektif tanpa membuang-buang waktu.	3,74	Baik
	Disiplin terhadap Peraturan dan Berpakaian		
5	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja.	3,98	
6	Saya selalu mengenakan pakaian kerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.	3,69	Baik
7	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan secara konsisten.	3,95	Baik
8	Saya tidak melanggar kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.	3,79	Baik
	Disiplin Tanggung Jawab Kerja		
9	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa harus diingatkan.	3,76	Baik
10	Saya tetap bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik berhasil maupun gagal.	4,02	Baik

Sumber : Hasil penelitian, data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan hasil Dapat dijelaskan bahwa indikator disiplin waktu memperoleh skor rata-rata yang berada dalam kategori baik. Pernyataan mengenai kedatangan tepat waktu memperoleh nilai rata-rata 3,69, menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah membiasakan diri datang sesuai jadwal kerja. Pernyataan tentang memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target mendapatkan nilai 3,95, termasuk tinggi dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kemampuan manajemen waktu yang cukup baik. Sementara itu, indikator keterlambatan menghadiri rapat memperoleh rata-rata 3,79, yang berarti pegawai relatif jarang terlambat dalam mengikuti kegiatan kerja. Begitu juga dengan pernyataan mengenai penggunaan jam kerja secara efektif (rata-rata 3,74) yang memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai berusaha menghindari pemborosan waktu dalam jam kerja.

Pada aspek disiplin terhadap peraturan dan berpakaian, sebagian besar pernyataan juga menunjukkan hasil yang baik. Pernyataan mengenai kepatuhan terhadap semua peraturan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,98, mendekati angka maksimal, yang menunjukkan tingkat

kedisiplinan yang tinggi. Begitu pula, penggunaan pakaian kerja sesuai ketentuan perusahaan mendapatkan skor 3,69, meskipun sedikit lebih rendah, namun tetap berada dalam kategori baik. Indikator mengenai konsistensi mengikuti prosedur kerja memperoleh skor 3,95, menandakan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan standar operasional yang berlaku. Sementara itu, pernyataan tentang tidak melanggar kebijakan perusahaan juga berada pada kategori baik dengan skor 3,79.

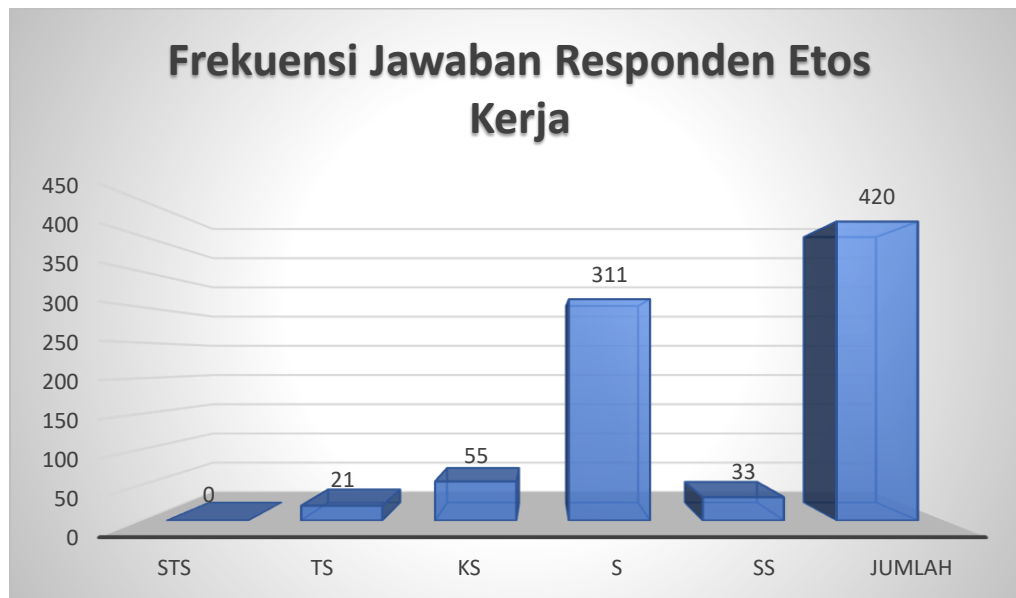
Selanjutnya, aspek disiplin dalam tanggung jawab kerja memperlihatkan kecenderungan positif yang cukup tinggi. Pernyataan mengenai penyelesaian tugas tanpa harus diingatkan memperoleh skor rata-rata 3,76, yang menandakan pegawai memiliki tanggung jawab personal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator terakhir mengenai tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, baik berhasil maupun gagal, mendapatkan skor tertinggi, yakni 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran penuh untuk menerima konsekuensi atas hasil kerjanya, serta menunjukkan integritas dan rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, hasil tabel memperlihatkan bahwa disiplin kerja pegawai, baik dari aspek waktu, kepatuhan terhadap peraturan, maupun tanggung jawab kerja, berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah menerapkan sikap disiplin dalam berbagai aspek pekerjaannya. Namun, nilai rata-rata yang belum maksimal pada beberapa indikator (seperti penggunaan waktu kerja dan ketaatan dalam berpakaian) memberikan gambaran bahwa masih terdapat ruang perbaikan agar kedisiplinan pegawai dapat meningkat ke level yang lebih optimal.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Respoden tentang Etos Kerja

Pernyataan		Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	4	9,09	7	18,18	27	63,63	4	9,09
2	Pernyataan 2	0	0	3	9,09	13	30,30	25	57,57	1	3,03
3	Pernyataan 3	0	0	0	0	2	3,03	37	87,87	3	9,09
4	Pernyataan 4	0	0	0	0	4	6,06	35	84,84	3	9,09
5	Pernyataan 5	0	0	0	0	5	9,09	34	81,81	3	9,09
6	Pernyataan 6	0	0	5	12,12	7	12,12	26	66,66	4	9,09

7	Pernyataan 7	0	0	0	0	5	6,06	34	84,84	3	9,09
8	Pernyataan 8	0	0	3	6,06	5	15,15	32	75,75	2	3,03
9	Pernyataan 9	0	0	5	15,15	2	0	32	75,75	3	9,09
10	Pernyataan 10	0	0	1	3,03	5	9,09	29	69,69	7	18,18

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4.4 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Etos Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa dari 10 pernyataan yang diajukan kepada 42 orang responden terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju (S) atau sangat setuju (SS) terhadap pernyataan yang diajukan. Misalnya, pada Pernyataan_1, sebanyak 63,63% responden menyatakan setuju dan 9,09% sangat setuju, sementara hanya 9,09% yang tidak setuju (TS) dan 18,18% cukup setuju (KS). Pola serupa terlihat pada Pernyataan_2, di mana 57,57% responden setuju dan 3,03% sangat setuju, meskipun terdapat 30,30% yang berada di kategori cukup setuju. Pada Pernyataan_3 hingga Pernyataan_5, tingkat kesetujuan lebih tinggi, di mana mayoritas responden setuju (87,87% pada pernyataan_3, 84,84% pada pernyataan_4, dan 81,81% pada pernyataan_5). Hanya sedikit responden yang memilih kategori cukup setuju, sementara tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan tersebut mendapat dukungan yang kuat. Untuk Pernyataan_6, tingkat kesetujuan sedikit lebih bervariasi dengan 66,66% responden setuju dan 9,09% sangat setuju, namun terdapat juga 12,12% yang memilih cukup setuju dan 12,12% yang tidak setuju. Berbeda dengan Pernyataan_7, mayoritas besar (84,84%) menyatakan setuju dan 9,09% sangat setuju. Pada Pernyataan_8 dan Pernyataan_9, pola kesetujuan masih dominan,

dengan masing-masing 75,75% setuju. Namun, pada Pernyataan_9 terdapat 15,15% responden yang memilih tidak setuju, sementara tidak ada yang cukup setuju. Terakhir, Pernyataan_10 memperlihatkan dukungan cukup tinggi, yaitu 69,69% responden setuju dan 18,18% sangat setuju, walaupun terdapat 9,09% yang cukup setuju dan 3,03% yang tidak setuju. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa responden menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap hampir semua pernyataan. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi kategori "Setuju" dan "Sangat Setuju" di atas 60% pada sebagian besar item, dengan hanya sedikit responden yang berada pada kategori tidak setuju atau sangat tidak setuju. Temuan ini mengindikasikan adanya kecenderungan responden untuk mendukung pernyataan-pernyataan dalam tabel dengan sikap positif yang cukup konsisten. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

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

Nilai-nilai rata-rata hasil perhitungan dari skor responden kemudian dikategorikan berdasarkan rentang tertentu. Kategori tersebut berupa :

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

Nilai interval pembagian 5 kategori di atas didapat dari hasil pengurangan skor maksimum 5 (SS) dengan skor minimum 1 (STS) kemudian dibagi 5 (jumlah kategori), maka diperoleh hasil interval sebesar 0,8. Distribusi data variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Data Etos Kerja berdasarkan indikator

No.	Indikator	Rata - rata	Kriteria
	Kerja adalah rahmat		
1	Saya memandang bahwa kinerja yang baik adalah sebuah rahmat yang patut disyukuri.	3,74	Baik
	Kerja adalah amanah		
2	Saya percaya bahwa kinerja yang saya lakukan merupakan amanah yang harus dijaga.	3,57	Baik

	Kerja adalah panggilan		
3	Saya merasa kinerja yang saya lakukan adalah panggilan hidup yang bermakna.	4,02	Baik
	Kerja adalah aktualisasi		
4	Saya melihat kinerja sebagai bentuk aktualisasi diri dan potensi saya.	3,98	Baik
	Kerja adalah ibadah		
5	Saya meyakini bahwa kerja yang saya lakukan adalah bentuk ibadah kepada Tuhan.	3,95	Baik
	Kerja adalah seni		
6	Saya memandang kerja sebagai seni yang memerlukan kreativitas dan ketekunan.	3,69	Baik
	Kerja adalah kehormatan		
7	Saya percaya kerja yang saya lakukan adalah bentuk kehormatan yang harus dijaga.	3,95	Baik
	Kerja adalah pelayanan		
8	Saya memandang kerja sebagai pelayanan kepada orang lain dan lingkungan.	3,79	Baik
9	Saya merasa nilai-nilai tersebut (rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, pelayanan) membentuk motivasi kerja saya sehari-hari.	3,79	Baik
10	Saya berusaha untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam seluruh aspek kinerja dan pekerjaan saya.	4,00	Baik

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa semua indikator memperoleh nilai rata-rata pada kategori baik, yang menunjukkan adanya internalisasi nilai-nilai positif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pada indikator kerja adalah rahmat, pernyataan mengenai pandangan bahwa kinerja yang baik adalah rahmat memperoleh skor rata-rata 3,74, menunjukkan pegawai cukup menyadari pentingnya bersyukur atas hasil kerja yang dicapai. Hal ini menandakan adanya kesadaran bahwa pekerjaan bukan sekadar rutinitas, melainkan anugerah yang harus dijalankan dengan baik.

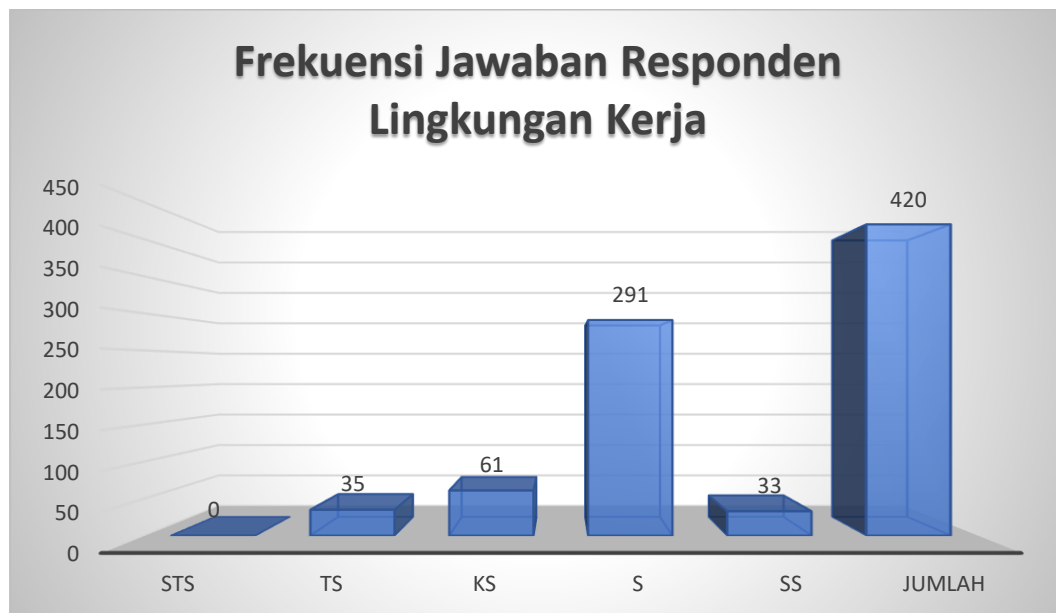
Selanjutnya, indikator kerja adalah amanah memperoleh skor rata-rata 3,57, yang meskipun lebih rendah dibanding indikator lain, tetap berada pada kategori baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai menyadari pekerjaan sebagai amanah yang perlu dijaga,

namun masih terdapat ruang perbaikan agar nilai amanah lebih tertanam secara konsisten. Indikator kerja adalah panggilan memperoleh skor tertinggi, yakni 4,02, menegaskan bahwa pegawai merasakan pekerjaan sebagai panggilan hidup yang bermakna, sehingga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen dalam berkinerja. Pada aspek kerja adalah aktualisasi diri, rata-rata skor mencapai 3,98, yang berarti sebagian besar pegawai memandang pekerjaan sebagai sarana pengembangan potensi diri. Hal ini diperkuat dengan indikator kerja adalah ibadah yang mendapat nilai 3,95, menunjukkan bahwa pegawai memiliki pandangan religius dan spiritual terhadap pekerjaannya sehingga menumbuhkan motivasi intrinsik yang tinggi. Adapun indikator kerja adalah seni memperoleh nilai 3,69, yang mengindikasikan bahwa pegawai cukup memahami pekerjaan sebagai wadah kreativitas dan ketekunan, walaupun tidak setinggi indikator lainnya. Lebih lanjut, pada indikator kerja adalah kehormatan, skor rata-rata 3,95 menunjukkan bahwa pegawai memiliki kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan. Indikator kerja adalah pelayanan mendapatkan skor 3,79, yang menggambarkan kesadaran pegawai bahwa pekerjaan tidak hanya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga memberi manfaat bagi orang lain dan lingkungan. Rata-rata yang sama (3,79) juga muncul pada pernyataan mengenai nilai-nilai kerja (rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan, pelayanan) yang membentuk motivasi sehari-hari pegawai. Terakhir, pernyataan mengenai usaha mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam kinerja memperoleh skor tinggi, yakni 4,00, yang menegaskan bahwa pegawai tidak hanya memahami nilai-nilai etos kerja, tetapi juga berusaha mengaplikasikannya dalam praktik kerja nyata. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki etos kerja yang baik, dengan penekanan kuat pada makna panggilan, aktualisasi diri, dan ibadah, yang mendukung pencapaian kinerja secara optimal.

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja

Pernyataan		Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	5	12,12	7	12,12	28	69,69	2	6,06
2	Pernyataan 2	0	0	0	3,03	5	9,09	31	69,69	6	18,18
3	Pernyataan 3	0	0	4	12,12	17	39,39	21	48,48	0	0
4	Pernyataan 4	0	0	5	12,12	6	12,12	27	66,66	4	9,09
5	Pernyataan 5	0	0	6	15,15	5	12,12	27	63,63	4	9,09
6	Pernyataan 6	0	0	0	0	5	6,06	34	84,84	3	9,09
7	Pernyataan 7	0	0	3	6,06	5	15,15	32	75,75	2	3,03
8	Pernyataan 8	0	0	6	15,15	3	6,06	29	69,69	4	12,12

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4.3 Grafik Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan kerja
Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menjelaskan hasil penelitian terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), meskipun pada beberapa pernyataan masih terdapat responden yang memilih kategori Kurang Setuju (KS) maupun Tidak Setuju (TS). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi positif terhadap indikator yang diukur, namun masih ada beberapa aspek yang belum sepenuhnya mendapatkan dukungan optimal. Pada Pernyataan 1, mayoritas responden

menjawab Setuju (66,67%), disusul Kurang Setuju (16,67%) dan Tidak Setuju (11,90%), sementara Sangat Setuju hanya 4,76%. Ini menunjukkan bahwa meski mayoritas menyetujui pernyataan tersebut, masih ada sebagian responden yang meragukan atau belum sepenuhnya sependapat. Pernyataan 2 memperlihatkan hasil yang sangat positif dengan 73,81% Setuju dan 14,29% Sangat Setuju, tanpa ada yang menjawab TS maupun STS, sehingga dukungan responden sangat kuat terhadap aspek ini. Sebaliknya,

Pernyataan 3 mendapatkan persepsi yang lebih beragam. Hanya 50,00% responden Setuju, sementara 40,48% menjawab Kurang Setuju, dan 9,52% Tidak Setuju, bahkan tidak ada responden yang memilih Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada pernyataan ini masih perlu mendapat perhatian lebih serius karena tingkat penerimaan responden relatif rendah dibandingkan item lainnya. Pada Pernyataan 4 dan Pernyataan 5, meskipun sebagian besar responden menyatakan Setuju (64,29%), masih terdapat sekitar 11,90% – 14,29% yang tidak setuju, serta 7,14% – 14,29% yang kurang setuju, menandakan perlunya peningkatan pada aspek terkait. Adapun Pernyataan 6 dan Pernyataan 7 menunjukkan dukungan tinggi dengan mayoritas responden menyatakan Setuju (80,95% dan 76,19%), ditambah sebagian kecil yang Sangat Setuju (7,14% dan 4,76%), sementara yang kurang setuju hanya 11,90%. Hasil ini menggambarkan penerimaan positif yang relatif lebih kuat dibandingkan pernyataan lainnya.

Pernyataan 8 memperlihatkan bahwa 69,05% responden Setuju dan 9,52% Sangat Setuju, meskipun masih terdapat 14,29% Tidak Setuju dan 7,14% Kurang Setuju, yang berarti masih ada gap yang perlu diperbaiki. Lebih lanjut, Pernyataan 9 memperoleh hasil yang sangat baik dengan 83,33% Setuju dan 9,52% Sangat Setuju, tanpa adanya responden yang memilih Tidak Setuju, sehingga indikator ini memiliki dukungan tertinggi dari responden. Sementara itu, Pernyataan 10 menunjukkan hasil serupa dengan Pernyataan 4 dan Pernyataan 5, yakni 64,29% Setuju dan 9,52% Sangat Setuju, namun masih terdapat 11,90% Kurang Setuju serta 14,29% Tidak Setuju, yang mengindikasikan bahwa indikator ini belum sepenuhnya optimal. Secara keseluruhan, tabel ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki sikap positif terhadap indikator yang diukur, ditandai dengan dominasi jawaban Setuju dan Sangat Setuju pada hampir semua pernyataan. Namun, adanya persentase cukup besar pada kategori Kurang Setuju dan Tidak Setuju, khususnya pada Pernyataan 3, 4, 5, dan 10, menunjukkan bahwa masih ada aspek tertentu yang belum sepenuhnya memenuhi harapan responden dan memerlukan evaluasi lebih lanjut agar hasilnya lebih merata positif pada semua indikator.

Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

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

Nilai-nilai rata-rata hasil perhitungan dari skor responden kemudian dikategorikan berdasarkan rentang tertentu. Kategori tersebut berupa :

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

Nilai interval pembagian 5 kategori di atas didapat dari hasil pengurangan skor maksimum 5 (SS) dengan skor minimum 1 (STS) kemudian dibagi 5 (jumlah kategori), maka diperoleh hasil interval sebesar 0,8. Distribusi data variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Distribusi Data Lingkungan kerja berdasarkan indikator :

No.	Indikator	Rata rata	Kriteria
	Lingkungan Fisik (Fasilitas, Suhu, Pencahayaan, Kebersihan, Keamanan,)		
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	3,64	Baik
2	Suhu dan ventilasi di tempat kerja terasa nyaman selama jam kerja.	4,02	Baik
3	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan perangkat elektronik tersedia dan dalam kondisi baik.	3,40	
4	Tempat kerja saya selalu bersih dan terawat.	3,71	Baik
5	Sistem keamanan fisik di tempat kerja (seperti CCTV, petugas keamanan) membuat saya merasa aman.	3,69	Baik
	Lingkungan Non Fisik (Hubungan sosial, budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan)		
6	Saya merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil oleh rekan kerja dan atasan.	3,95	Baik
7	Budaya kerja di organisasi ini mendukung kolaborasi dan kerja sama tim.	3,79	Baik
8	Saya bebas menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan tanpa rasa takut.	3,74	
9	Komunikasi antara bagian atau divisi dalam organisasi berjalan dengan lancar.	4,02	Baik
10	Kepemimpinan di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif.	3,69	Baik

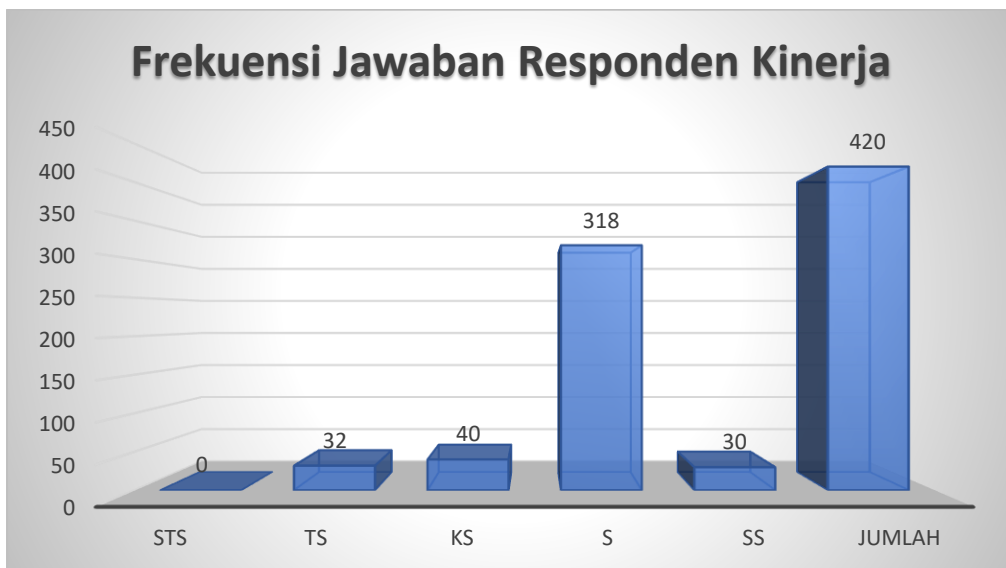
Sumber : Data olahan penelitian 2025

Berdasarkan tabel 4.12, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indikator berada pada kategori baik, yang menandakan bahwa pegawai merasakan lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas. Pada aspek lingkungan fisik, indikator pencahayaan ruang kerja memperoleh skor rata-rata 3,64, yang menunjukkan bahwa pencahayaan cukup memadai dalam menunjang aktivitas kerja. Indikator suhu dan ventilasi kerja mendapatkan nilai tertinggi di aspek fisik, yaitu 4,02, yang berarti mayoritas pegawai merasa nyaman selama bekerja. Sementara itu, ketersediaan fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan perangkat elektronik hanya memperoleh skor 3,40, yang menjadi nilai terendah, menandakan bahwa fasilitas masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal dalam mendukung kinerja. Selanjutnya, kebersihan tempat kerja memperoleh skor 3,71, dan sistem keamanan fisik mendapatkan nilai 3,69, yang keduanya menunjukkan kondisi yang baik dan memberikan rasa aman serta nyaman bagi pegawai. Pada aspek lingkungan non fisik, indikator hubungan sosial di tempat kerja mendapat skor tinggi dengan rata-rata 3,95, menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai dan diperlakukan adil oleh rekan kerja maupun atasan. Budaya kerja organisasi yang mendukung kolaborasi memperoleh skor 3,79, mengindikasikan adanya kerjasama tim yang cukup baik. Indikator kebebasan menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan memperoleh skor 3,74, yang berarti pegawai merasa cukup leluasa dalam berkomunikasi meskipun masih ada ruang perbaikan. Komunikasi antar bagian atau divisi menempati skor tertinggi pada aspek non fisik, yaitu 4,02, menegaskan bahwa arus informasi dalam organisasi berjalan dengan baik dan lancar. Sedangkan kepemimpinan memperoleh skor 3,69, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sudah cukup menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif, meskipun belum maksimal. Secara keseluruhan, hasil tabel menggambarkan bahwa baik lingkungan fisik maupun non fisik berada dalam kategori baik dengan beberapa indikator menonjol, seperti kenyamanan suhu kerja dan kelancaran komunikasi antar divisi. Namun demikian, adanya skor rendah pada indikator fasilitas kerja menunjukkan bahwa organisasi masih perlu melakukan perbaikan di aspek sarana prasarana agar kinerja pegawai semakin meningkat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif terbukti sudah cukup terbangun, namun perlu penguatan pada ketersediaan fasilitas fisik serta peningkatan peran kepemimpinan agar tercipta suasana kerja yang lebih optimal.

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja Pegawai

Pernyataan		Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%			F	%	F	%
1	Pernyataan 1	0	0	5	15,15	6	12,12	27	63,63	4	9,09
2	Pernyataan 2	0	0	0	0	5	6,06	34	84,84	3	9,09
3	Pernyataan 3	0	0	6	12,12	5	15,15	31	72,72	0	0
4	Pernyataan 4	0	0	6	15,15	3	3,03	29	69,69	4	12,12
5	Pernyataan 5	0	0	0	0	3	3,03	35	84,84	4	12,12
6	Pernyataan 6	0	0	6	15,15	5	12,12	27	63,63	4	9,09
7	Pernyataan 7	0	0	0	0	5	6,06	34	84,84	3	9,09
8	Pernyataan 8	0	0	3	6,06	5	15,15	32	75,75	2	3,03
9	Pernyataan 7	0	0	6	15,15	1	0	32	75,75	3	9,09
10	Pernyataan 8	0	0	0	0	2	3,03	37	87,87	3	9,09

Sumber : Data diolah tahun 2025



Gambar 4.4 Grafik Frekuensi Jawaban Responden Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 menjelaskan Berdasarkan tabel distribusi jawaban responden, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, meskipun masih ada sebagian kecil yang memilih Tidak Setuju (TS) maupun Kurang Setuju (KS). Pada Pernyataan 1, mayoritas responden (63,63%) menyatakan setuju dan 9,09% sangat setuju, sementara 15,15% tidak setuju dan 12,12% kurang setuju. Hal ini menunjukkan adanya dukungan yang dominan meskipun masih ada keraguan dari sebagian kecil responden. Untuk Pernyataan 2, dukungan responden sangat tinggi, dengan 84,84% setuju dan 9,09% sangat setuju, serta hanya 6,06% yang kurang setuju. Pada Pernyataan 3, sebagian besar responden setuju (72,72%) dan 15,15% kurang setuju, sedangkan 12,12% tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat setuju. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas mendukung, ada kelompok yang masih menunjukkan keraguan atau ketidaksetujuan. Pernyataan 4 menunjukkan pola serupa, dengan 69,69% setuju, 12,12% sangat setuju, sementara 15,15% tidak setuju, dan 3,03% kurang setuju. Selanjutnya, Pernyataan 5 memperoleh dukungan kuat, di mana 84,84% setuju dan 12,12% sangat setuju, hanya 3,03% yang kurang setuju. Hasil ini memperlihatkan penerimaan yang tinggi dari responden. Sementara itu, pada Pernyataan 6, sebagian besar setuju (63,63%) dan 9,09% sangat setuju, tetapi terdapat juga 15,15% tidak setuju dan 12,12% kurang setuju. Untuk Pernyataan 7, tingkat dukungan kembali tinggi, dengan 84,84% setuju dan 9,09% sangat setuju, serta hanya 6,06% yang kurang setuju. Pada Pernyataan 8, 75,75% responden setuju dan 3,03% sangat setuju, sementara 15,15% kurang setuju dan 6,06% tidak setuju. Kemudian pada Pernyataan 9, sebagian besar responden setuju (75,75%) dan 9,09% sangat setuju, namun 15,15% menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan adanya perbedaan pendapat yang cukup jelas di antara responden. Terakhir, Pernyataan 10 menunjukkan dukungan paling tinggi dengan 87,87% setuju dan 9,09% sangat setuju, serta hanya 3,03% yang kurang setuju, tanpa adanya responden yang tidak setuju. Secara keseluruhan, hasil tabel ini menunjukkan bahwa tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan cukup tinggi, dengan dominasi kategori Setuju dan Sangat Setuju pada hampir semua item. Meskipun demikian, terdapat beberapa pernyataan (seperti nomor 1, 3, 4, 6, dan 9) yang masih menimbulkan perbedaan pandangan, ditandai dengan adanya persentase responden yang memilih tidak setuju atau kurang setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa meski dukungan mayoritas kuat, masih ada aspek tertentu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan konsistensi penerimaan responden.. Nilai rata-rata pada setiap pernyataan pada indikator variabel dan kategorinya adalah sebagai berikut :

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

Nilai-nilai rata-rata hasil perhitungan dari skor responden kemudian dikategorikan berdasarkan rentang tertentu. Kategori tersebut berupa :

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

Nilai interval pembagian 5 kategori di atas didapat dari hasil pengurangan skor maksimum 5 (SS) dengan skor minimum 1 (STS) kemudian dibagi 5 (jumlah kategori), maka diperoleh hasil interval sebesar 0,8. Distribusi data variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14 Distribusi Data Kinerja berdasarkan indikator

No.	Indikator	Rata - rata	Kriteria
	Kualitas		
1	Saya selalu berusaha menjaga standar kualitas dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	3,67	Baik
2	Hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian karena akurasi dan kerapihannya.	4,03	Baik
	Kuantitas		
3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.	3,61	Baik
4	Dalam kondisi normal, saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan lain.	3,79	Baik
	Ketepatan Waktu		
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	4,09	Baik

6	Saya dapat mengatur waktu secara efektif agar tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas.	3,67	Baik
	Jumlah Pekerjaan		
7	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan tanpa mengurangi kualitas.	4,03	Baik
8	Saya terbiasa mengelola beban kerja dalam jumlah besar secara efisien.	3,76	Baik
	Kehadiran		
9	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan sangat jarang absen tanpa alasan jelas.	3,79	Baik
10	Saya selalu datang tepat waktu dan jarang terlambat dalam memulai pekerjaan.	4,06	Baik

Sumber : Data diolah tahun 2025

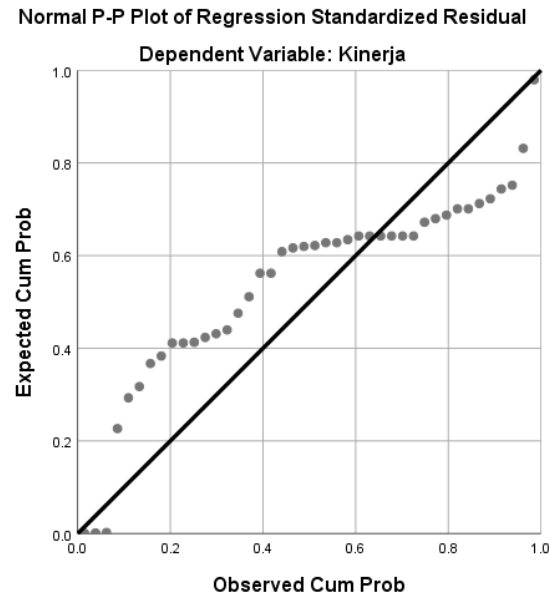
Berdasarkan tabel 4.14 dapat terlihat dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata berkisar antara 3,61 hingga 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu menunjukkan kinerja yang cukup optimal baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan, maupun kehadiran. Pada aspek kualitas pekerjaan, rata-rata skor menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjaga standar kualitas dalam setiap pekerjaan dengan nilai 3,67. Selain itu, hasil pekerjaan mereka sering diapresiasi karena akurasi dan kerapihannya dengan nilai yang lebih tinggi, yaitu 4,03. Hal ini menandakan bahwa ketelitian dan kerapihan menjadi kekuatan utama dalam kinerja mereka. Pada aspek kuantitas, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target memperoleh skor 3,61, yang merupakan nilai terendah dalam tabel ini, meskipun masih dalam kategori baik. Namun, mereka juga dinilai mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan lain dengan skor 3,79. Artinya, meski ada keterbatasan dalam konsistensi capaian target, karyawan memiliki potensi produktivitas yang cukup tinggi. Dari sisi ketepatan waktu, hasil menunjukkan capaian yang baik. Indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat memperoleh skor tertinggi dalam tabel, yaitu 4,09, menegaskan bahwa mayoritas karyawan disiplin terhadap waktu. Kemampuan mengatur waktu agar tidak terlambat menyelesaikan tugas juga dinilai baik dengan skor 3,67. Selanjutnya, dalam aspek jumlah pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus tanpa menurunkan kualitas hasil kerja dengan skor 4,03. Selain itu, pengelolaan beban kerja dalam jumlah besar juga dinilai cukup baik dengan skor 3,76, menunjukkan adanya kemampuan multitasking dan manajemen kerja yang efektif. Terakhir, pada aspek kehadiran, karyawan

menunjukkan kedisiplinan yang tinggi. Mereka jarang absen tanpa alasan jelas dengan skor 3,79, serta memiliki kebiasaan hadir tepat waktu dengan skor 4,06. Ini menunjukkan tingkat kedisiplinan kehadiran yang patut diapresiasi. Secara keseluruhan, hasil tabel ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan, dan kehadiran sudah berada pada kategori baik. Meski demikian, aspek pencapaian kuantitas target kerja dan manajemen waktu masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan lebih optimal dan konsisten.

4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

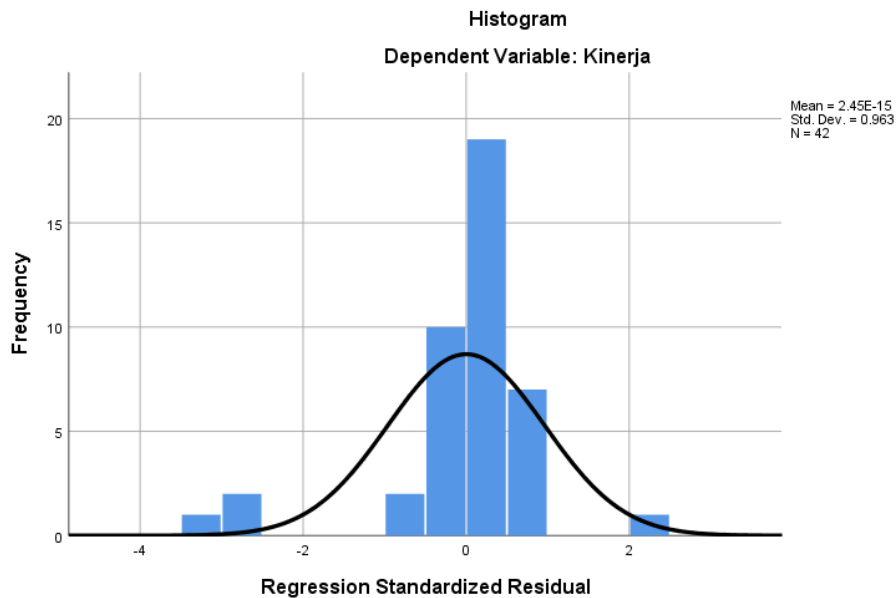
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data sampel yang digunakan benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Sebelum menarik kesimpulan dari data tersebut, penting untuk terlebih dahulu menguji apakah distribusi data sampel bersifat normal. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah data yang dikumpulkan dari sampel memiliki distribusi normal, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dianggap valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS 25.0. Kriteria pengujian untuk uji normalitas apabila $(Sig) > 0,05$ maka H_0 diterima (Normal), Apabila $(Sig) < 0,05$ maka H_a ditolak (Tidak Normal).



Gambar 4.7 Kurva P. Plot

Gambar 4.9 diatas menunjukkan titik – titik pada gambar di atas mengikuti garis diagonal, hal tersebut berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plots. Hal tersebut selaras dengan pendapat Uji normalitas menurut Ghozali (2021:196) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Data berdistribusi normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Uji Normalitas juga dapat diketahui dari histogram berikut :



Gambar 4.8 Gambar Histogram

Dari hasil uji normalitas dengan melihat grafik diagram di atas dapat diketahui bahwa dari 2 gambar di atas sama-sama memberikan pola distribusi yang normal, distribusi residual terlihat simetris dan mendekati bentuk lonceng, yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Ini mendukung asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis regresi.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data dimana multikolinearitas terjadi apabila ada korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai (VIF) dan tolerance dengan ketentuan jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

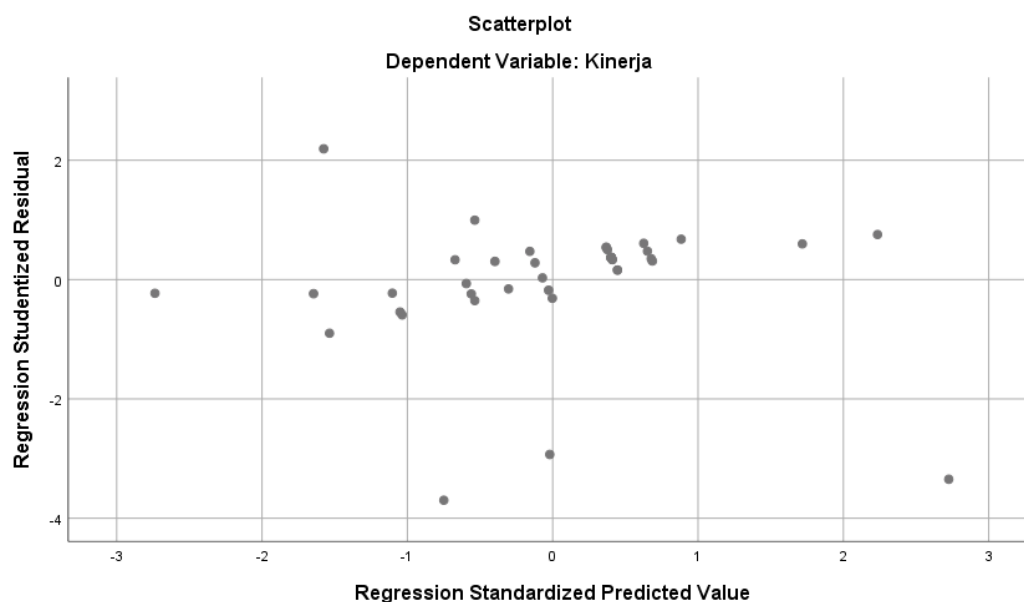
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,000	5,857
Etos Kerja	0,019	6,492
Lingkungan kerja	0,018	4,646

Sumber : hasil data diolah 2025

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel 4.15 di atas terlihat bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen. Yang mana hasil perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestisnya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedastisitas dari penelitian ini



Gambar 4.9. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram di atas, scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4.5.4 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui pengujian ini, dapat diketahui apakah hubungan antar variabel mengikuti pola linier, kuadratik, atau kubik. Metode yang dapat digunakan dalam uji linearitas adalah teknik compare means, yang memungkinkan analisis lebih lanjut terhadap bentuk hubungan antar variabel dalam model empiris.

Rumusan hipotesis:

H0 : model regresi berbentuk linier.

H1 : model regresi tidak berbentuk linier Dengan kriteria

:

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima .

Hasil dari uji linieritas antara variabel Disiplin kerja , Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,310	0,05	Sig > Alpha	Linier
Etos Kerja (X2)	0,203	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan kerja (X3)	0,102	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut hasil uji linearitas yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel Sig > Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X1), Etos Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dengan variabel terikat Kinerja (Y) terdapat hubungan linier. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sesuai

untuk menggambarkan hubungan linier antara variabel-variabel independen tersebut dengan Kinerja ASN.

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk membentuk sebuah model yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan kombinasi nilai variabel-variabel independen. Pengujian analisis Regresi Berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.0. Hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Sig
Constant	1,686	0,248
Disiplin Kerja (X1)	0,921	0,000
Etos Kerja (X2)	0,125	0,019
Lingkungan kerja (X3)	0,095	0,018

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.0 sehingga persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,686 + 0,921 X_1 + 0,125 X_2 + 0,095 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Etos Kerja

X3 = Lingkungan kerja

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi tersebut menunjukan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 1,686 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja , Etos Kerja , dan Lingkungan kerja jika nilainya 0 atau tidak memiliki perubahan maka Kinerja Pegawai pada UPTD Museum Lampung nilainya adalah 1,686.
- Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,921 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada UPTD Museum Lampung akan meningkat sebesar 0,921 dengan asumsi bahwa variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,125 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan Etos Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada UPTD Museum Lampung akan meningkat sebesar 0,125 dengan asumsi bahwa variabel variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0,095 dengan nilai positif. Hal ini berarti setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai pada UPTD Museum Lampung akan meningkat sebesar 0,095 dengan asumsi bahwa variabel variabel independen lain nilainya tetap.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variabilitas dalam variabel dependen (Kinerja) yang dapat dijelaskan oleh model regresi dengan variabel independen yang ada (Disiplin kerja , Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Kinerja).

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,980	0,961	0,958

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,980 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara Disiplin Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat. Koefisien Determinan R^2 (R-Square) sebesar 0,961 berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja

(X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,958 atau 95,8%, sedangkan 4,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

4.8.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi masing-masing variabel independen secara parsial, dengan tujuan untuk mengetahui variabel mana di antara ketiga variabel bebas (X) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan tingkat signifikansi α sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan. Sebaliknya, jika nilai sig > 0,05, maka H_0 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan. Adapun hasil uji t berdasarkan pengolahan data ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig
Disiplin Kerja (X1)	12,435	0,000
Etos Kerja (X2)	1,835	0,019
Lingkungan kerja (X3)	1,760	0,018

Sumber : Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa :

a. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 12,435 dan t-tabel sebesar 1,682 sehingga t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansi variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,000, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UPTD Museum Lampung.

b. Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung variabel X2 sebesar 1,835 dan t-tabel sebesar 1,682 sehingga t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansi variabel Etos Kerja memiliki nilai sebesar 0,019, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak H2 diterima, yang berarti Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UPTD Museum Lampung

c. Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengolahan data Tabel tersebut menunjukkan bahwa t-hitung variabel X3 sebesar 1,706 dan t-tabel sebesar 1,692, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi variabel Lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,018, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UPTD Museum Lampung .

4.8.2 Hasil Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variable independent berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan level of significance 5%. Jika hasil penelitian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.20. Uji Simultan F

Model	F	Sig.
Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja secara Bersama sama	313,850	.000 ^b

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen Peran Disiplin Kerja , Etos kerja dan Lingkungan kerja kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 313,850 dan nilai F tabel sebesar 3,220 dimana diketahui. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pada UPTD Museum Lampung . Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Meskipun kinerja pegawai UPT Taman Budaya telah berada pada kategori baik, belum mencapai tingkat sangat baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Siagian, 2022). Pada UPTD Museum Lampung, disiplin kerja pegawai dapat dikatakan sudah baik namun belum optimal, terlihat dari mayoritas pegawai telah mampu hadir tepat waktu, mematuhi peraturan, serta menyelesaikan tugas sesuai arahan, namun masih ada sebagian kecil yang belum konsisten dalam memaksimalkan jam kerja secara efektif.

Hal ini sejalan dengan konsep Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan prasyarat tercapainya kinerja yang lebih tinggi, karena tanpa kedisiplinan yang kuat maka standar kinerja organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Hasil penelitian terbaru mendukung bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Misalnya, Ali & Simamora (2022) menemukan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai pemerintahan. Penelitian lain oleh Kurniawan et al. (2022) juga menegaskan bahwa kedisiplinan, terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur, merupakan prediktor penting terhadap pencapaian target kinerja instansi publik. Dengan demikian, disiplin kerja pegawai UPTD Museum Lampung yang sudah baik perlu terus diperkuat agar berdampak lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, adanya beberapa pegawai yang masih belum konsisten dalam menjaga kedisiplinan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja belum bisa dikatakan sangat baik. Hal ini sesuai dengan temuan Hakim et al. (2021) yang menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi juga memperkuat motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, UPTD Museum Lampung perlu memperkuat mekanisme pengawasan dan pemberian reward and punishment agar kedisiplinan pegawai lebih optimal. Dengan kedisiplinan yang konsisten, maka kinerja pegawai tidak hanya berada pada kategori baik, tetapi dapat meningkat menjadi kategori sangat baik sehingga mendukung visi dan misi organisasi..

4.6.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Museum Lampung . Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, Hasil penelitian terbaru menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi, tanggung jawab, dan integritas. Pada konteks UPTD Museum Lampung, etos kerja pegawai dapat dikatakan sudah baik namun belum optimal, karena meskipun mayoritas pegawai menunjukkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaannya, masih terdapat sebagian kecil yang belum konsisten dalam menginternalisasi nilai kerja sebagai amanah dan pelayanan. Menurut teori perilaku organisasi, etos kerja yang kuat akan memunculkan motivasi intrinsik yang berdampak pada peningkatan kualitas dan efektivitas kerja (Robbins & Judge, 2022). Dengan demikian, memperkuat etos kerja pegawai akan menjadi kunci dalam mengangkat kinerja organisasi publik seperti museum daerah. Penelitian terbaru mendukung adanya pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Studi oleh Herawati et al. (2023) menunjukkan bahwa etos kerja bersama kepemimpinan transformasional dan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Hal serupa ditegaskan oleh Benedicto & Caelian (2021) yang menemukan bahwa pegawai pemerintah dengan etos kerja tinggi mampu menunjukkan kinerja lebih konsisten dalam hal pelayanan publik. Temuan ini relevan dengan kondisi UPTD Museum Lampung, di mana penguatan nilai kerja sebagai amanah, ibadah, maupun pelayanan akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan museum kepada masyarakat. Meskipun demikian, masih adanya pegawai dengan tingkat etos kerja yang belum konsisten menjadi kendala dalam mencapai kinerja optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Mangago (2021) yang menemukan bahwa lemahnya penerapan etos kerja pada organisasi publik di Indonesia berdampak pada menurunnya kualitas layanan publik. Oleh karena itu, UPTD Museum Lampung perlu memperkuat internalisasi etos kerja melalui pembinaan, teladan kepemimpinan, serta pemberian apresiasi kepada pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi. Dengan memperkuat nilai-nilai kerja sebagai panggilan, amanah, dan pelayanan, diharapkan kinerja pegawai tidak hanya berada pada kategori baik, tetapi dapat meningkat menjadi sangat baik sesuai visi dan misi organisasi.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPTD Museum Lampung . Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui aspek motivasi dan kepuasan kerja. Pada UPTD Museum Lampung, kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan sudah baik namun belum optimal, karena meskipun aspek kenyamanan, kebersihan, dan hubungan sosial antarpegawai cukup terjaga, masih terdapat kekurangan pada sarana prasarana dan efektivitas komunikasi. Teori perilaku organisasi menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai sehingga mendorong peningkatan produktivitas (Robbins & Judge, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu kunci untuk mendorong kinerja pegawai museum ke arah yang lebih baik lagi. Penelitian terbaru mendukung pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Sugma (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, ditambah perilaku kerja positif, berkontribusi langsung terhadap kinerja pegawai pemerintahan di Kalimantan. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Mba (2021) yang meneliti institusi publik di Nigeria dan membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sehat, baik dalam aspek fisik maupun psikologis, mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan lingkungan kerja pada UPTD Museum Lampung akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan. Meski demikian, penelitian lain menemukan bahwa masih terdapat gap antara kondisi ideal dan praktik di lapangan. Fithri et al. (2019) menegaskan bahwa pada instansi pemerintah daerah, lingkungan kerja yang belum optimal berdampak pada pencapaian kinerja pegawai yang hanya sebatas memenuhi target minimum. Kondisi ini relevan dengan situasi UPTD Museum Lampung, di mana lingkungan kerja yang baik belum mampu mengangkat kinerja pegawai menjadi sangat baik. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi perbaikan melalui peningkatan fasilitas fisik, penguatan budaya kerja kolaboratif, serta kepemimpinan yang mendorong komunikasi efektif, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dari kategori baik menjadi sangat.

4.9.4. Pengaruh Disiplin kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja Secara bersama sama terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja merupakan tiga faktor kunci yang secara simultan memengaruhi kinerja pegawai, termasuk di sektor publik seperti UPTD Museum Lampung. Menurut teori perilaku organisasi modern, kombinasi kedisiplinan, nilai etos kerja, dan kondisi lingkungan kerja akan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan efektivitas kerja (Robbins & Judge, 2022). Pada praktiknya, pegawai museum sudah menunjukkan tingkat kedisiplinan, etos kerja, dan kepedulian terhadap lingkungan kerja yang baik, namun belum sepenuhnya optimal sehingga kinerja yang dihasilkan masih berada pada kategori baik dan belum mencapai sangat baik. Hal ini mengindikasikan perlunya peningkatan konsistensi serta perbaikan fasilitas kerja yang lebih mendukung. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hidayat et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, motivasi, dan disiplin berpengaruh kuat terhadap performa pegawai sektor publik. Hasil serupa ditunjukkan oleh Utama & Wadud (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan membentuk fondasi produktivitas pegawai. Dengan demikian, kondisi pegawai UPTD Museum Lampung yang sudah baik perlu ditingkatkan lagi dengan pendekatan manajemen terpadu pada ketiga aspek tersebut.

Etos kerja sebagai sikap dasar dalam memandang pekerjaan terbukti menjadi pendorong utama dalam menumbuhkan motivasi intrinsik pegawai. Penelitian Shahzad et al. (2024) menunjukkan bahwa etos kerja Islami berperan meningkatkan kinerja pegawai publik melalui mediasi motivasi pelayanan. Sementara itu, disiplin kerja tetap menjadi faktor pengendali yang memastikan pegawai bekerja sesuai standar prosedur yang ditentukan, sehingga target kinerja dapat tercapai. Apabila nilai etos kerja dan disiplin dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja pegawai dapat meningkat lebih signifikan. Meskipun sudah menunjukkan hasil yang baik, penelitian di sektor publik juga menemukan adanya kendala.

Widodo & Jamaludin (2025) menekankan bahwa masih ada kesenjangan dalam penerapan etos kerja dan disiplin, sehingga kinerja pegawai hanya berada pada level cukup baik. Kondisi ini relevan dengan UPTD Museum Lampung, di mana mayoritas pegawai sudah menunjukkan kedisiplinan, etos kerja, dan kesadaran terhadap lingkungan kerja, tetapi belum sepenuhnya konsisten. Oleh karena itu, strategi penguatan seperti peningkatan fasilitas, pembinaan kedisiplinan, serta internalisasi nilai-nilai etos kerja perlu dilakukan agar kinerja pegawai dapat meningkat dari kategori baik menjadi sangat baik.

