

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penyajian data dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal yang objektif mengenai profil responden, berdasarkan data empiris yang telah dikumpulkan. Gambaran ini disusun tanpa interpretasi lanjutan, semata-mata untuk menunjukkan karakteristik dasar responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Informasi ini penting untuk memahami konteks partisipan dalam organisasi yang diteliti, serta menjadi landasan awal bagi analisis berikutnya. Selain itu, penyajian ini membantu memastikan bahwa latar belakang responden selaras dengan variabel utama penelitian, yaitu kompetensi, pengalaman kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai, sehingga mendukung validitas temuan yang diperoleh.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

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

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	43,04%
Perempuan	45	56,96%
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini

adalah perempuan sebanyak 45 orang (56,96%), sementara responden laki-laki berjumlah 34 orang (43,04%). Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai perempuan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung sedikit lebih dominan dibandingkan pegawai laki-laki, yang dapat mencerminkan kecenderungan distribusi gender dalam struktur organisasi tersebut.

Peneliti kemudian menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan rentang usia, sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.2. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan informasi demografis yang lebih spesifik mengenai distribusi usia responden, sehingga dapat membantu mengidentifikasi kelompok umur yang paling banyak terlibat dalam penelitian serta memberikan konteks yang relevan terhadap analisis variabel-variabel utama:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 25 tahun	3	3,79%
25 – 30 tahun	22	27,85%
31 – 40 tahun	36	45,57%
>40 tahun	18	22,79%
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 36 orang (45,57%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 22 orang (27,85%), dan responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 18 orang (22,79%). Sementara itu, hanya 3 responden (3,79%) yang berusia di bawah 25 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang secara profesional, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat pengalaman dan kontribusi mereka dalam organisasi.

Selain mempertimbangkan variabel jenis kelamin dan usia, penelitian ini juga menganalisis karakteristik demografis responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh. Analisis ini penting untuk memahami latar belakang akademik responden, yang berpotensi memengaruhi pola berpikir, persepsi, serta kualitas jawaban yang diberikan selama proses pengumpulan data. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan secara rinci disajikan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
------------	--------	------------

SMA/SMK	14	17,72%
D3	8	10,13%
S1	52	65,82%
S2	5	6,33%
S3	-	-
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 52 orang (65,82%), diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 14 orang (17,72%), dan lulusan Diploma (D3) sebanyak 8 orang (10,13%). Sementara itu, responden dengan pendidikan Pascasarjana (S2) berjumlah 5 orang (6,33%), dan tidak terdapat responden dengan jenjang pendidikan Doktor (S3). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kualifikasi pendidikan tinggi, yang dapat mendukung kemampuan analitis dan pemahaman mereka terhadap isu-isu organisasi yang diteliti.

Variabel demografis terakhir yang dianalisis dalam penelitian ini adalah masa kerja responden. Faktor ini dianggap signifikan karena mencerminkan akumulasi pengalaman profesional, yang kemungkinan besar turut membentuk perspektif dan kedalaman kontribusi responden dalam memberikan data. Informasi detail mengenai distribusi masa kerja responden disajikan dalam Tabel 4.4:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percentase
≤ 3 tahun	2	2,53%
3 – 5 tahun	12	15,19%
6 – 10 tahun	28	35,44%
>10 tahun	37	54,84%
Jumlah	79	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.4, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (54,84%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 28 orang (35,44%). Sementara itu, responden dengan pengalaman kerja 3–5 tahun berjumlah 12 orang (15,19%), dan yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun hanya 2 orang (2,53%). Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja cukup lama di instansi terkait, yang mengindikasikan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dan

kemungkinan besar berdampak pada pemahaman serta kontribusi mereka terhadap isu-isu organisasi yang diteliti.

4.1.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Berikut adalah hasil pengolahan jawaban kuesioner yang diberikan kepada 48 responden, yaitu pegawai Bapperida Kota Bandar Lampung, terkait variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Data ini menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing variabel tersebut.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Pengetahuan												
1	Saya memahami regulasi dan prosedur yang berlaku dalam pengelolaan keuangan daerah.	3,63	11	8,69	28	35,44	23	29,11	16	20,25	1	1,27
2	Saya selalu memperbarui pengetahuan saya mengenai kebijakan terbaru yang mempengaruhi pekerjaan saya.	3,67	11	8,69	28	35,44	23	29,11	16	20,25	1	1,27
Keterampilan												
3	Saya mampu menggunakan perangkat lunak keuangan untuk menyusun laporan anggaran dengan efisien.	3,63	10	12,66	49	62,03	14	17,72	6	7,59	-	-
4	Saya memiliki keterampilan analitis yang baik dalam menilai efektivitas penggunaan anggaran.	3,56	11	8,69	28	35,44	23	29,11	16	20,25	1	1,27
Kemampuan Beradaptasi												
5	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan atau prosedur kerja yang baru.	3,56	10	12,66	29	36,71	23	29,11	16	20,25	1	1,27

6	Saya cepat belajar dan mengimplementasikan teknologi baru yang digunakan dalam pekerjaan saya.	3,63	24	30,38	42	53,16	9	11,39	3	3,79	1	1,27
Kemampuan Memecahkan Masalah												
7	Saya dapat mengidentifikasi akar penyebab masalah dalam proses administrasi keuangan dan mencari solusinya.	3,65	11	13,92	28	35,44	23	29,11	16	20,25	1	1,27
8	Saya mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat dalam situasi yang mendesak terkait pekerjaan saya.	3,71	11	13,92	30	23,7	21	26,58	16	20,25	1	1,27
Sikap Profesional												
9	Saya selalu menjaga integritas dan etika dalam setiap tugas yang saya lakukan.	3,58	10	12,66	29	36,71	23	29,11	16	20,25	1	1,27
10	Saya menghormati kerahasiaan informasi yang saya akses dalam pekerjaan saya.	3,63	24	30,3	42	53,16	9	11,39	3	3,79	1	1,27
Kemampuan Kepemimpinan												
11	Saya mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dalam tim.	3,73	11	13,92	28	35,44	24	30,38	16	20,25	-	-
12	Saya dapat memberikan arahan yang jelas dan konstruktif kepada anggota tim saya.	3,60	22	27,85	39	49,37	14	17,72	4	5,06	-	-
Komunikasi												
13	Saya menyampaikan informasi pekerjaan dengan jelas dan tepat kepada rekan kerja.	3,58	23	29,11	39	49,37	16	20,25	1	1,27	-	-
14	Saya aktif mendengarkan dan memberikan umpan balik yang membangun dalam diskusi tim.	3,62	13	16,46	42	53,16	18	22,78	6	7,59	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil jawaban responden terhadap variabel Kompetensi (X1) menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kompetensi yang cukup baik, dengan nilai rata-rata (mean) pada setiap pernyataan berada di atas 3,5. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "Saya mampu memotivasi rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dalam

tim" (mean = 3,73) dan "Saya mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat dalam situasi yang mendesak terkait pekerjaan saya" (mean = 3,71), yang mencerminkan aspek kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang kuat. Sementara itu, aspek lain seperti pengetahuan, keterampilan, sikap profesional, dan kemampuan komunikasi juga memperoleh penilaian positif dengan dominasi jawaban "Setuju" dan "Sangat Setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai BKAD Kota Bandar Lampung telah memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugasnya, baik dari sisi teknis maupun non-teknis, yang mendukung relevansi variabel kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana fokus utama penelitian ini.

Selain itu, tanggapan responden secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berada pada kategori cukup baik namun belum optimal. Meskipun sebagian besar indikator memiliki rata-rata di atas 3,5, beberapa aspek masih menunjukkan adanya keraguan atau ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan. Hal ini terlihat dari persentase responden yang memilih jawaban *Cukup Setuju* dan *Tidak Setuju* pada beberapa pernyataan, terutama terkait kemampuan analitis, adaptasi terhadap perubahan, serta komunikasi dalam diskusi tim. Kondisi ini mencerminkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan, baik melalui pelatihan teknis maupun penguatan soft skill. Dengan demikian, meskipun kompetensi pegawai telah berada pada tingkat yang baik, peningkatan kualitas dan konsistensi pelaksanaan tugas tetap diperlukan agar kinerja individu dan organisasi dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban							
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)			
Durasi Pekerjaan										
1	Saya merasa durasi pekerjaan harian saya sesuai dan tidak melebihi kemampuan saya.	3,84	18	22,78	39	49,37	13	16,46	9	11,39
2	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai durasi yang ditetapkan.	4,20	27	34,18	41	51,89	11	13,92	-	-
Keberagaman Tugas dan Tanggung Jawab										
3	Pekerjaan saya mencakup berbagai keterampilan dan tanggung jawab yang menantang.	3,52	15	18,9 9	27	34,18	21	26,58	16	20,25

4	Saya diberi kesempatan untuk menangani tugas yang berbeda dan beragam setiap periode.	3,92	15	18,99	46	58,22	15	18,99	3	3,79	-	-
Pengembangan Keterampilan												
5	Saya memiliki akses untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis melalui pelatihan.	3,80	15	18,99	39	49,37	19	24,05	6	7,59	-	-
6	Organisasi mendukung peningkatan keterampilan saya melalui sesi pelatihan atau mentoring.	3,91	18	22,78	40	40,79	17	21,52	4	5,06	-	-
Keterlibatan dalam Proyek atau Inisiatif Khusus												
7	Saya terlibat aktif dalam proyek atau inisiatif khusus di luar rutinitas pekerjaan.	3,58	15	18,99	31	39,24	18	22,78	15	18,99	-	-
8	Saya diberikan tanggung jawab khusus untuk mengelola atau berkontribusi dalam proyek organisasi.	4,05	19	24,05	49	62,02	8	10,23	2	2,53	1	1,27
Feedback dan Evaluasi Kinerja												
9	Saya mendapat umpan balik rutin mengenai kinerja saya dari atasan atau rekan kerja.	4,00	26	32,91	30	37,93	20	34,61	3	3,79	-	-
10	Evaluasi kinerja yang saya terima jelas dan membantu perbaikan saya ke depannya.	3,56	13	16,46	32	40,51	20	25,32	14	17,72	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, jawaban responden terhadap variabel Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan respons yang umumnya positif, dengan sebagian besar pernyataan memiliki nilai rata-rata (mean) di atas 3,5. Pernyataan dengan skor tertinggi terdapat pada aspek ketepatan waktu kerja (mean = 4,20) dan keterlibatan dalam proyek organisasi (mean = 4,05), menunjukkan bahwa responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu dan diberi tanggung jawab khusus yang mendukung pengembangan pengalaman kerja mereka. Selain itu, aspek lain seperti pengembangan keterampilan dan umpan balik kinerja juga mendapatkan nilai mean yang tinggi, mencerminkan adanya dukungan organisasi terhadap peningkatan kapabilitas pegawai. Temuan ini mendukung relevansi pengalaman kerja sebagai variabel yang berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKAD Kota Bandar Lampung sebagaimana fokus utama penelitian.

Sebagai pendalaman dari hasil tersebut, tanggapan responden secara keseluruhan mencerminkan bahwa pengalaman kerja pegawai sudah berada pada kategori **baik**, tetapi masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat. Meskipun sebagian besar indikator memperoleh rata-rata di atas 3,5, beberapa pernyataan menunjukkan variasi persepsi, khususnya pada keberagaman tugas dan evaluasi kinerja. Masih adanya jawaban *Cukup Setuju* dan *Tidak Setuju* pada indikator seperti kesempatan menangani tugas beragam dan kejelasan evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja belum dirasakan merata oleh seluruh pegawai. Selain itu, keterlibatan dalam proyek khusus dan akses terhadap pelatihan juga belum sepenuhnya optimal bagi semua responden. Dengan demikian, meskipun pengalaman kerja dinilai positif dan mendukung peningkatan kinerja, diperlukan pemerataan kesempatan, penguatan pelatihan, dan peningkatan mekanisme evaluasi agar seluruh pegawai dapat memperoleh pengalaman yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Keterbukaan dan Komunikasi												
1	Atasan dan rekan kerja secara terbuka membagikan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.	3,41	11	13,92	28	35,44	23	29,11	16	12,64	1	1,27
2	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat dan umpan balik tanpa rasa takut.	4,14	25	31,65	42	53,16	10	12,66	2	2,53	-	-
Kepercayaan dan Kerja Sama												
3	Saya percaya bahwa rekan kerja akan mendukung dan memenuhi janji kerja mereka.	3,43	11	13,9 2	29	36,72	23	29,11	15	18,99	1	1,27
4	Tim saya saling menghormati dan bekerja bersama secara harmonis.	3,86	14	17,7 2	45	56,96	15	18,99	5	55,56	-	-
Adaptasi terhadap Perubahan												
5	Saya cepat menyesuaikan diri dengan perubahan	3,91	18	22,78	40	50,63	17	21,52	4	5,06	-	-

	prosedur atau kebijakan di tempat kerja.											
6	Saya berperan aktif membantu rekan kerja menyesuaikan diri saat terjadi perubahan.	4,20	33	41,77	33	41,77	10	13,92	2	2,53	1	1,27
Komitmen terhadap Kualitas												
7	Saya selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	3,72	12	15,19	41	51,89	18	22,78	8	10,13	-	-
8	Saya merasa bangga ketika hasil kerja saya diuji dan diakui berkualitas tinggi.	3,86	14	17,72	45	59,96	15	15,79	5	6,33	-	-
Pemberdayaan dan Partisipasi												
9	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas saya.	3,54	15	18,99	28	35,44	21	21,79	15	18,99	-	-
10	Saya diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam inisiatif atau proyek penting di organisasi.	3,92	18	22,78	41	51,89	16	20,25	4	5,06	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X3) menunjukkan kecenderungan positif, dengan sebagian besar pernyataan memiliki nilai rata-rata (mean) di atas 3,5. Aspek dengan mean tertinggi adalah partisipasi dalam perubahan, khususnya pernyataan “Saya berperan aktif membantu rekan kerja menyesuaikan diri saat terjadi perubahan” (mean = 4,20), yang mencerminkan budaya adaptif dan kolaboratif di lingkungan kerja. Selain itu, responden juga menunjukkan persepsi yang kuat terhadap keterbukaan dalam menyampaikan pendapat (mean = 4,14) dan komitmen terhadap kualitas kerja (mean = 3,86). Namun, beberapa pernyataan seperti keterbukaan informasi (mean = 3,41) dan kepercayaan antar rekan kerja (mean = 3,43) mencatat skor yang lebih rendah, mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek komunikasi dan kepercayaan tim. Secara keseluruhan, hasil ini menguatkan peran budaya organisasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung, sebagaimana yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Selain itu, respons responden secara umum menunjukkan bahwa budaya organisasi di BKAD Kota Bandar Lampung berada dalam kategori cukup baik, tetapi belum sepenuhnya

merata dirasakan oleh seluruh pegawai. Meskipun indikator seperti adaptasi terhadap perubahan, partisipasi, dan komitmen kualitas memperoleh skor tinggi, beberapa aspek masih perlu perhatian, terutama keterbukaan informasi dan kepercayaan antar rekan kerja yang memiliki nilai rata-rata lebih rendah dibanding indikator lainnya. Hal ini terlihat dari masih adanya responden yang memilih jawaban *Cukup Setuju* dan *Tidak Setuju* pada beberapa pernyataan terkait komunikasi dan kerja sama. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi belum konsisten pada semua unit kerja. Dengan penguatan komunikasi internal, peningkatan transparansi informasi, dan pembinaan kolaborasi tim, budaya organisasi yang ada dapat lebih menyeluruh dan mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban								
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)				
Kuantitas Kerja											
1	Saya menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam periode kerja secara rutin.	3,46	12	15,19	28	35,44	23	29,1 1	16	20,25	-
2	Frekuensi penyelesaian tugas saya selalu memenuhi atau melebihi standar minimal yang ditetapkan.	3,84	18	22,78	39	49,37	13	16,4 6	9	11,39	-
Kualitas Kerja											
3	Hasil pekerjaan yang saya serahkan umumnya bebas dari kesalahan.	4,22	27	34,18	26	32,91	22	27,8 5	16	20,25	-
4	Saya selalu memeriksa kembali hasil kerja untuk memastikan standar kualitas terpenuhi.	3,51	15	30,61	26	32,91	22	27,8 5	16	20,25	-
Efisiensi Kerja											
5	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu dan sumber daya minimal.	3,41	11	13,92	28	35,44	23	29,1 1	16	20,25	1
6	Saya memanfaatkan alat dan metode kerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.	3,44	11	13,92	29	36,71	23	29,1 1	16	20,25	-
Inisiatif dan Kreativitas											
7	Saya sering memberi saran perbaikan proses tanpa diminta.	3,77	9	11,39	48	60,76	17	21,5 2	5	7,59	-

8	Saya mencoba ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.	3,46	12	15,19	28	35,44	23	29,1 1	16	20,25	-	-
Kehadiran dan Disiplin												
9	Saya selalu hadir tepat waktu dan tidak melewatkkan jadwal kerja.	3,89	13	16,45	47	59,49	16	20,2 5	3	3,79	-	-
10	Saya mematuhi prosedur dan aturan kerja yang berlaku tanpa pengecualian.	4,08	22	27,85	42	53,16	14	17,7 2	1	1,27	-	-
Kemampuan Menyelesaikan Masalah												
11	Saya mampu mengidentifikasi akar masalah sebelum mencari solusi."	3,84	12	15,19	48	60,76	17	21,5 2	4	5,06	-	-
12	Saya mengambil tindakan cepat untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	3,92	17	21,52	44	55,69	13	16,4 6	5	6,32	-	-
Kemampuan Bekerja dalam Tim												
13	Saya aktif berkontribusi dalam diskusi tim untuk mencapai tujuan bersama.	3,82	18	22,78	34	43,03	22	27,8 5	5	6,32	-	-
14	Saya mendukung rekan kerja agar tugas tim dapat terlaksana dengan baik.	3,92	19	24,05	39	49,37	17	21,5 1	4	5,06	-	-
Pencapaian Target												
15	Saya berhasil mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan secara konsisten.	3,89	17	21,51	43	54,43	12	15,1 9	7	8,86	-	-
16	Saya berusaha keras agar hasil kerja saya memenuhi ekspektasi dan target yang ditentukan.	3,41	11	13,92	28	35,44	23	29,1 1	16	20,25	1	1,27

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan kecenderungan positif, dengan sebagian besar pernyataan memiliki nilai rata-rata (mean) di atas 3,5. Pernyataan dengan mean tertinggi terdapat pada aspek kualitas kerja, khususnya "Hasil pekerjaan yang saya serahkan umumnya bebas dari kesalahan" (mean = 4,22), dan disiplin kerja, seperti "Saya mematuhi prosedur dan aturan kerja yang berlaku tanpa pengecualian" (mean = 4,08). Selain itu, aspek kehadiran, kemampuan menyelesaikan masalah,

serta kontribusi dalam tim juga menunjukkan skor yang tinggi, mencerminkan tingkat kedisiplinan, kolaborasi, dan tanggung jawab yang baik dari pegawai. Namun, beberapa pernyataan seperti efisiensi kerja dan pencapaian target masih menunjukkan nilai rata-rata yang lebih rendah, mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan. Secara keseluruhan, data ini mendukung bahwa kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung berada pada tingkat yang cukup baik, dan variabel kompetensi, pengalaman kerja, serta budaya organisasi memiliki potensi kuat dalam memengaruhi kinerja tersebut sesuai fokus utama penelitian.

Selain itu, jawaban responden secara umum mencerminkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal di semua aspek. Sebagian besar indikator menunjukkan dominasi jawaban *Setuju* dan *Sangat Setuju*, tetapi masih terdapat porsi responden yang memilih *Cukup Setuju* bahkan *Tidak Setuju* pada aspek tertentu. Misalnya, indikator efisiensi kerja dan beberapa bagian dari pencapaian target memiliki rata-rata lebih rendah dibanding indikator lainnya, yang menandakan bahwa tidak semua pegawai mampu memaksimalkan waktu, sumber daya, atau memenuhi target secara konsisten. Selain itu, meskipun kualitas kerja, disiplin, dan kemampuan menyelesaikan masalah memperoleh skor tinggi, variasi tanggapan menunjukkan bahwa peningkatan masih diperlukan pada kelompok pegawai tertentu. Kinerja pegawai secara umum tergolong baik, tetapi masih perlu diperkuat dalam efektivitas, inovasi, dan konsistensi pencapaian agar hasilnya lebih merata dan optimal di setiap unit.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk memastikan keakuratan dan kelayakan instrumen penelitian, dilakukan uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut hasil uji validitas untuk semua variabel penelitian yang digunakan:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (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	0,000	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 4.9 menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas alpha 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total variabelnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kompetensi dinyatakan valid. Dengan validnya item-item tersebut, maka instrumen yang digunakan dapat dianggap mampu mengukur aspek-aspek kompetensi pegawai secara tepat, sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.10 menyajikan hasil uji validitas untuk item-item pada variabel Pengalaman Kerja (X2), di mana seluruh pernyataan menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, lebih kecil dari batas alpha 0,05. Karena seluruh nilai Sig memenuhi kriteria $Sig < \alpha$, maka semua item dinyatakan valid. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam variabel Pengalaman Kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabelnya, sehingga dapat dikatakan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara akurat dan layak digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (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
Butir 9	0,000	0,05	$Sig < alpha$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$Sig < alpha$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X3). Setiap butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas ($Sig < alpha$) dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (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
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
Butir 15	0,000	0,05	$Sig < alpha$	Valid
Butir 16	0,000	0,05	$Sig < alpha$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y). Setiap butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kondisi ini memenuhi kriteria $Sig < alpha$, sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan

pada variabel ini secara statistik sahih untuk digunakan dalam mengukur kinerja pegawai dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah seluruh instrumen untuk variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal antar item. Pengujian dilakukan menggunakan rumus Cronbach's Alpha melalui SPSS versi 25, dan hasil koefisiennya dianalisis berdasarkan standar interpretasi reliabilitas yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,948	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Pengalaman Kerja (X2)	0,734	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X3)	0,781	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	0,895	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

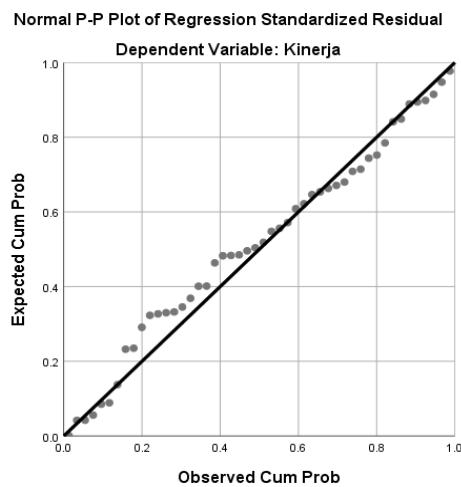
Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi hingga sangat tinggi. Variabel Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,800, yang masuk dalam kategori sangat tinggi, menandakan konsistensi internal item-item pernyataannya sangat kuat. Sementara itu, variabel Pengalaman Kerja (X2) memiliki koefisien 0,734, berada dalam kategori tinggi, yang juga menunjukkan reliabilitas yang baik.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 25, dengan dua pendekatan: *Normal Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.



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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa titik-titik data mengikuti pola mendekati garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi data cenderung normal. Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terdapat penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, maka data layak untuk dianalisis menggunakan teknik analisis parametrik.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

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

Kolmogorov-Smirnov Z	0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari alpha 0,05, yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik pada tahap selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel bebas saling berkorelasi satu sama lain dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, yaitu kondisi ketika variabel-variabel independen saling berkorelasi tinggi, yang dapat memengaruhi keakuratan estimasi model. Indikator yang digunakan dalam uji ini adalah nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Secara umum, jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Collinearity</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	0,599	1,670
	Pengalaman Kerja	0,732	1,367
	Budaya Organisasi	0,612	1,635

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* di bawah 10. Secara rinci, nilai *Tolerance* berkisar antara 0,599 hingga 0,732 dan nilai *VIF* antara 1,367 hingga 1,670. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi. Dengan demikian, masing-masing variabel bebas dalam model regresi tidak saling memengaruhi secara signifikan dan masih memenuhi syarat kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut dalam model regresi berganda.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, pengujian asumsi linearitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan

analisis *Test for Linearity* pada SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji tersebut disajikan dalam Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,124	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,402	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,404	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,124; 0,402; dan 0,404. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, model regresi linear dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen, yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), untuk menganalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, digunakan metode regresi linear berganda guna melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai secara simultan. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25, yang memungkinkan analisis yang akurat dan terstruktur. Hasil lengkap dari pengujian regresi linear berganda tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1,144	2,962	
Kompetensi	0,370	0,041	0,500

	Pengalaman Kerja	0,270	0,078	0,172
	Budaya Organisasi	0,800	0,102	0,428

Sumber: Hasil olah data, 2025

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

$$Y = -1,144 + 0,370X_1 + 0,270X_2 + 0,800X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompetensi

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

e = Error term

Adapun penjelasan dari masing-masing koefisien dalam model tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar $-1,144$ menunjukkan bahwa jika nilai seluruh variabel independen (Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi) dianggap nol, maka nilai kinerja pegawai secara teoritis adalah $-1,144$. Meskipun secara praktis hal ini jarang terjadi, nilai konstanta ini tetap diperlukan sebagai komponen dasar dalam membentuk garis regresi.
- b. Koefisien regresi Kompetensi sebesar $0,370$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kompetensi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,370$ satuan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
- c. Koefisien pada variabel Pengalaman Kerja sebesar $0,270$ menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pengalaman kerja, ketika variabel lain konstan, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,270$ satuan. Artinya, pengalaman kerja juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.
- d. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar $0,800$ merupakan yang paling tinggi di antara ketiga variabel, yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan dalam budaya organisasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,800$ satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan Budaya Organisasi menjadi faktor yang paling dominan berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh. Model ini dapat digunakan untuk memprediksi dan mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada BKAD Kota Bandar Lampung.

4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (R-square)

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

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,929 ^a	0,864	0,858

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,864 menunjukkan bahwa 86,4% variasi dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 mengindikasikan bahwa model tetap kuat meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	t	Sig.
Kompetensi	9,081	0,000
Pengalaman Kerja	3,460	0,001
Budaya Organisasi	7,849	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berikut penjelasan masing-masing variabel:

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y): Nilai t *hitung* untuk variabel Kompetensi sebesar 9,081 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y): Pengalaman Kerja menunjukkan nilai t *hitung* sebesar 3,460 dan nilai signifikansi 0,001, yang juga berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menegaskan bahwa Pengalaman Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kualitas dan produktivitas kerja yang ditunjukkan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y): Variabel Budaya Organisasi memiliki t *hitung* sebesar 7,849 dan tingkat signifikansi 0,000, yang kembali menunjukkan pengaruh signifikan. Artinya, budaya organisasi yang sehat dan mendukung akan berkontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Ini menegaskan bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai yang optimal di lingkungan BKAD Kota Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

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

Tabel 4.21 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	Regression	158,500
	Residual	
	Total	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.21, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 158,500 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel independen yaitu Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara kolektif mampu menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai di BKAD Kota Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung.

Nilai t hitung sebesar 3,460 dengan signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05) membuktikan bahwa pengalaman mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama serta keterlibatan dalam berbagai jenis pekerjaan mampu menyelesaikan tugas secara lebih tepat, cepat, dan sesuai prosedur.

Keselarasan temuan ini dengan Teori Kinerja (*Performance Theory*) terlihat dari bagaimana pengalaman menjadi faktor internal yang meningkatkan kemampuan adaptasi, penguasaan tugas, respons terhadap masalah, serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Ketika individu telah terpapar berbagai tantangan organisasi, mereka lebih mampu memaksimalkan kapasitas diri untuk menyumbang kinerja yang optimal.

Di lingkungan BKAD, pengalaman kerja membuat pegawai lebih memahami regulasi pengelolaan keuangan daerah, mekanisme koordinasi lintas bidang, serta tata naskah dinas. Pemahaman ini meningkatkan akurasi penyusunan laporan, efektivitas koordinasi, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas administrasi keuangan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sartika C.Y. Pardede, Ratno Purnomo, dan Mery Noviyanti (2023) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berdampak signifikan pada peningkatan kinerja. Penelitian Adjie Hermawan et al. (2020) juga menunjukkan bahwa meskipun konteks organisasi berbeda, pengalaman tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, pengalaman kerja terbukti menjadi faktor strategis yang memperkuat profesionalisme dan kualitas kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung.

4.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung. Nilai t hitung sebesar 7,849 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi bahwa semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, komunikasi efektif, kerja sama, serta rasa tanggung jawab terbukti mendorong produktivitas dan kualitas pelaksanaan tugas.

Keterkaitan dengan Teori Kinerja (*Performance Theory*) terlihat dari bagaimana budaya organisasi berperan sebagai faktor eksternal yang membentuk perilaku kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan terbuka memperkuat motivasi, rasa memiliki, serta komitmen pegawai terhadap hasil kerja. Ketika nilai dan norma organisasi diinternalisasi, pegawai terdorong untuk menjaga standar mutu dan menyelesaikan tugas secara lebih optimal.

Dalam konteks BKAD, budaya organisasi yang kondusif mempercepat proses koordinasi antarbidang, meminimalkan konflik kerja, mempermudah komunikasi instruksi, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap target kinerja kelembagaan. Pegawai merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga terdorong untuk bekerja lebih disiplin dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan Syahruddin et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi bersama kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Hasil penelitian Syaidina Muhammad Ali (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memperkuat kinerja aparatur. Konsistensi hasil ini mempertegas pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung. Nilai t hitung sebesar 7,849 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi bahwa semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, komunikasi efektif, kerja sama, serta rasa tanggung jawab terbukti mendorong produktivitas dan kualitas pelaksanaan tugas.

Keterkaitan dengan Teori Kinerja (*Performance Theory*) terlihat dari bagaimana budaya organisasi berperan sebagai faktor eksternal yang membentuk perilaku kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan terbuka memperkuat motivasi, rasa memiliki, serta komitmen pegawai terhadap hasil kerja. Ketika nilai dan norma organisasi diinternalisasi, pegawai terdorong untuk menjaga standar mutu dan menyelesaikan tugas secara lebih optimal.

Dalam konteks BKAD, budaya organisasi yang kondusif mempercepat proses koordinasi antarbidang, meminimalkan konflik kerja, mempermudah komunikasi instruksi, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap target kinerja kelembagaan. Pegawai merasa lebih dihargai dan didukung, sehingga terdorong untuk bekerja lebih disiplin dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan Syahruddin et al. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi bersama kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Hasil penelitian Syaidina Muhammad Ali (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memperkuat kinerja aparatur. Konsistensi hasil ini mempertegas pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

4.6.4 Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F sebesar 158,500 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan bersama-sama memperkuat kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja.

Keterkaitan simultan ini selaras dengan Teori Kinerja (*Performance Theory*) yang menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor

internal (seperti kompetensi dan pengalaman) serta faktor eksternal (seperti budaya organisasi). Sinergi ketiganya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong efektivitas, kualitas, kedisiplinan, serta kolaborasi yang produktif.

Pada level empiris, pegawai BKAD dengan kompetensi yang baik lebih cepat menyerap pengalaman kerja, sementara budaya organisasi yang mendukung memberi ruang berkembang dan berkontribusi optimal. Kombinasi ini menghasilkan kinerja yang lebih stabil, adaptif, dan sesuai standar birokrasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Arif Zainal, Muhammad Idris, dan Maryad (2024) yang menunjukkan bahwa faktor organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, dengan kompetensi sebagai variabel dominan. Hasil tersebut memperkuat bahwa peningkatan kinerja di BKAD memerlukan pendekatan simultan melalui pelatihan, pemberdayaan pegawai, penataan budaya kerja, dan penguatan pengalaman jabatan.