

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 orang. Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner ini terdiri dari: usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, status perkawinan, dan masa kerja. Berikut ini karakteristik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah Responden	Presentasae
Usia	25 – 30 Tahun	4	4,3%
	31 – 36 Tahun	4	4,3%
	37 – 42 Tahun	14	14,9%
	43 – 48 Tahun	37	39,3%
	49 – 54 Tahun	30	31,9%
	< 54 Tahun	5	5,3%
Total		94	100%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	60	63,8%
	Perempuan	34	36,2%
Total		94	100%
Pendidikan Terakhir	SLTA	25	26,5%
	D3	1	1,1%
	S1	52	55,3%
	S2	16	17,1%
Total		94	100%
Status Perkawinan	Kawin	90	95,7%
	Belum Kawin	4	4,3%
Total		94	100%
Lama Masa Bekerja	< 10 Tahun	6	6,4%
	11 – 20	38	40,4%
	21 – 30	46	48,9%
	< 30 Tahun	4	4,3%
Total		94	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 43–48 tahun sebanyak 37 orang atau 39,3%. Dari aspek jenis kelamin menunjukkan responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 60 orang atau 63,8%. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden berlatar belakang S1 sebanyak 52 orang atau 55,3%. Selanjutnya, mayoritas responden berstatus kawin sebanyak 90 orang atau 95,7%. Serta sebagian besar pegawai memiliki masa kerja selama 21–30 tahun sebanyak 46 orang atau 48,9%.

5.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggambarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu kinerja pegawai, lingkungan kerja dan

keterlibatan pegawai. Langkah-langkah dalam menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui kelayakan untuk diolah berdasarkan tingkat perolehan nilai skor variabel yang akan diteliti.

5.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian kinerja pegawai pada Dispora Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.2 Gambaran Kinerja Pegawai (Y)

Kode	Pernyataan	x	Jawaban Responden					Jumlah	Ket
			1	2	3	4	5		
Y1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	f	7	30	25	22	10	94	Sedang
		fx	7	60	75	88	50	280	
Y2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	f	17	22	15	32	8	94	Sedang
		fx	17	44	45	128	50	284	
Y3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	f	9	26	17	32	10	94	Sedang
		fx	9	52	51	128	50	260	
Y4	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun banyak sedikit	f	15	29	14	24	12	94	Sedang
		fx	15	58	42	96	60	271	
Y5	Pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja	f	11	19	13	40	11	94	Sedang
		fx	11	38	39	160	55	303	
Y6	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan baik	f	11	21	21	27	14	94	Sedang
		fx	11	42	63	108	70	294	
Y7	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan	f	9	31	18	29	7	94	Sedang
		fx	9	62	54	116	35	276	
Y8	Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	f	12	25	23	25	9	94	Sedang
		fx	12	50	69	100	45	276	
Y9	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	f	9	22	21	32	10	94	Sedang
		fx	9	44	63	128	50	294	
Y10	Pegawai mampu menjalin hubungan kerja dengan baik	f	12	23	25	27	7	94	Sedang
		fx	12	46	75	108	35	276	
Y11	Pegawai selalu terbuka perbedaan pendapat dengan orang lain	f	16	21	13	33	11	94	Sedang
		fx	16	42	39	132	55	284	
Y12	Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerjanya	f	9	30	12	29	14	88	Sedang
		fx	9	60	36	116	70	291	
Rata – rata								282,4	Sedang

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai pada Dispora Provinsi Jambi yang diukur dengan 12 (dua belas) indikator memperoleh total skor rata-rata sebesar 282,4 dan masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dispora Provinsi Jambi memiliki kinerja yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti efektivitas penyelesaian pekerjaan tepat waktu serta peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dikatakan berada pada kategori Sedang.

5.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian lingkungan kerja pada Dispora Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3 Gambaran Lingkungan Kerja (X1)

Kode	Pernyataan	x	Jawaban Responden					Jumlah	Ket
			1	2	3	4	5		
X1.1	Kondisi sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik	f	17	26	17	20	14	94	Cukup Kondusif
		fx	17	52	51	80	70	270	
X1.2	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik	f	22	17	18	27	10	94	Cukup Kondusif
		fx	22	34	54	108	50	268	
X1.3	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan kinerja	f	20	17	21	24	12	94	Cukup Kondusif
		fx	20	34	63	96	60	273	
X1.4	Pegawai menjalin kerja sama dan saling menghargai antar rekan kerja dan atasan	f	5	27	24	24	14	94	Cukup Kondusif
		fx	5	54	72	96	70	297	
X1.5	Hubungan dengan sesama rekan dan atasan kerja terjalin dengan baik	f	10	23	23	26	12	94	Cukup Kondusif
		fx	10	46	69	104	60	289	
X1.6	Organisasi memberikan perhatian yang memadai terhadap keamanan pegawai	f	11	27	23	19	14	94	Cukup Kondusif
		fx	11	54	69	76	70	280	
Rata – rata								279,5	Cukup Kondusif

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja yang diukur melalui 6 (enam) indikator memperoleh total skor rata-rata sebesar 279,5, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kondusif.

5.2.3 Deskripsi Variabel Keterlibatan Pegawai

Hasil penelitian keterlibatan pegawai pada Dispora Provinsi Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.4 Gambaran Keterlibatan Pegawai (X2)

Kode	Pernyataan	x	Jawaban Responden					Jumlah	Ket
			1	2	3	4	5		
X2.1	Merasa bertanggung jawab besar terhadap pekerjaan	f	6	19	16	36	17	94	Terikat
		fx	6	38	48	144	85	321	
X2.2	Berusaha untuk meningkatkan kinerja	f	9	20	22	21	22	94	Sedang
		fx	9	40	66	84	110	309	
X2.3	Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan	f	7	28	16	25	18	94	Sedang
		fx	7	56	48	100	90	301	
X2.4	Menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja	f	17	24	17	24	12	94	Sedang
		fx	17	48	51	96	60	271	
X2.5	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	f	8	19	18	29	20	94	Sedang
		fx	8	38	54	116	100	316	
X2.6	Bersedia mengambil tanggung jawab tambahan di luar tugas wajib	f	8	21	20	24	21	94	Sedang
		fx	8	42	60	96	105	311	
X2.7	Memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan lembaga	f	6	24	21	28	15	94	Sedang
		fx	6	48	63	112	75	304	
X2.8	Merasa senang dalam menyelesaikan tugas yang ada	f	9	18	12	35	20	94	Terikat
		fx	9	36	36	140	100	321	
X2.9	Menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	f	5	26	18	25	20	94	Sedang
		fx	5	52	54	100	100	311	
X2.10	Merasa nyaman untuk berbagi pendapat dan ide dengan rekan kerja	f	4	25	19	32	14	94	Sedang
		fx	4	50	57	128	70	309	
X2.11	Selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	f	9	22	15	32	16	94	Sedang
		fx	9	44	45	128	80	306	
X2.12	Tidak menunggu instruksi untuk menyelesaikan tugas dan selalu berusaha mencari solusi sendiri	f	11	21	7	33	22	88	Sedang
		fx	11	42	21	132	110	316	
Rata – rata								308	Sedang

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan pegawai (X2) yang diukur melalui 12 (dua belas) indikator memperoleh total skor rata-rata sebesar 308, nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang.

5.3. Uji Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan data valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuisioner. Nilai validitas dapat dilihat dengan kriteria jika r hitung lebih besar dari pada angka r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari angka r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.565	0.202	Valid
	Y2	0.63	0.202	Valid
	Y3	0.546	0.202	Valid
	Y4	0.599	0.202	Valid
	Y5	0.581	0.202	Valid
	Y6	0.563	0.202	Valid
	Y7	0.586	0.202	Valid
	Y8	0.648	0.202	Valid
	Y9	0.538	0.202	Valid
	Y10	0.636	0.202	Valid
	Y11	0.527	0.202	Valid
	Y12	0.654	0.202	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.559	0.202	Valid
	X1.2	0.564	0.202	Valid
	X1.3	0.6	0.202	Valid
	X1.4	0.53	0.202	Valid
	X1.5	0.591	0.202	Valid
	X1.6	0.638	0.202	Valid
Keterlibatan Pegawai (X2)	X2.1	0.615	0.202	Valid
	X2.2	0.553	0.202	Valid
	X2.3	0.573	0.202	Valid
	X2.4	0.521	0.202	Valid
	X2.5	0.588	0.202	Valid
	X2.6	0.492	0.202	Valid
	X2.7	0.618	0.202	Valid
	X2.8	0.573	0.202	Valid
	X2.9	0.571	0.202	Valid
	X2.10	0.694	0.202	Valid
	X2.11	0.605	0.202	Valid
	X2.12	0.598	0.202	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa 3 variabel, dan 30 (tiga puluh) sindikator pada kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang berbeda. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS. Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dan sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka semua item pertanyaan dari variabel yang diteliti tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	0.944	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.944	$> 0,60$	Reliabel
Keterlibatan Pegawai (X2)	0.944	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

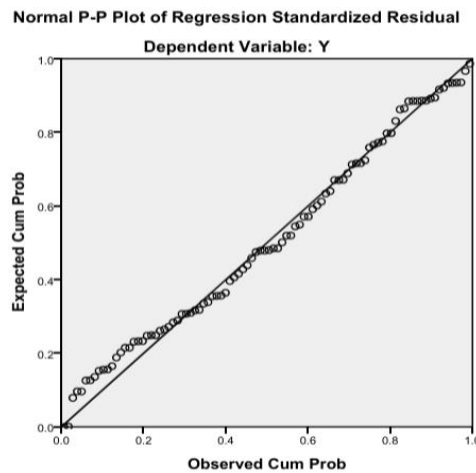
Berdasarkan tabel 5.6 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,944 untuk seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari 30 item, yang berarti *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

5.4. Uji Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Model regresi yang baik mensyaratkan data residual berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik (Normal P-P Plot) dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Gambar 5.1 Uji Normalitas (Normal P-P Plot)



Berdasarkan Gambar 5.1, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 5.7 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
s		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.55352783
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.047
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Liliefors Significance Correction.		
d. This is lower bound of the true significance		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi. Dengan demikian, baik berdasarkan grafik P-P Plot maupun uji Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

5.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas. Uji ini dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada tabel *Coefficients*. Kriteria pengujian adalah apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.919	1.088
X2	.919	1.088
a. Dependent Variable: Y		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai yang diperoleh sebesar 1,088 lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance menghasilkan nilai 0,919 lebih besar dari 0.10. Dengan demikian, kedua variabel independen dalam penelitian ini memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode **Glejser**, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan

jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.409E-15	2.599		.000	1.000
X1	.000	.145	.000	.000	1.000
X2	.000	.016	.000	.000	1.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.9, dapat dilihat hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,000 dan variabel keterlibatan pegawai (X2) sebesar 1,000. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

5.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel independen adalah lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan pegawai (X2). Adapun hasil dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5.10 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.208	2.943		2.789	.006
X1	.803	.166	.448	4.831	.000
X2	.349	.091	.357	3.850	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.10 diatas maka persamaan regresi berganda dapat diketahui sebagai berikut: $Y = 8.208 + 0,803X_1 + 0,349X_2$. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 8,208 memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja, keterlibatan pegawai konstantanya diasumsikan tidak ada atau bernilai 0 maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 8,208.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,803 memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,803.
3. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan pegawai bernilai positif sebesar 0,349 memiliki arti bahwa jika terjadi peningkatan variabel keterlibatan pegawai sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,349.

5.6. Uji Hipotesis

5.6.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil Uji t yang diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.208	2.943		.006
	X1	.803	.166	.448	.000
	X2	.349	.091	.357	.000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.11 Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari X1 adalah sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai (sig) $0,000 < 0,05$ artinya H_1 diterima.

2. Keterlibatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari X2 adalah sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai (sig) $0,000 < 0,05$ artinya H_2 diterima.

5.6.2 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil Uji f yang diolah adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12 Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	5165.636	2	2582.818	51.422
	Residual	4570.716	91	50.228	.000 ^b
	Total	9736.351	93		
a. Dependent Variabel: Y					
b. Predictors: (Constant), X2,X1					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5.12 , diperoleh nilai F hitung sebesar 51,422 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak.

5.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar variabel lingkungan kerja (X_1) dan keterlibatan pegawai (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.520	7.08715
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.13 diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 maka memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama sebesar 52,0% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 48,0% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

5.8. Pembahasan Penelitian

5.8.1 Gambaran Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dispora Provinsi Jambi secara umum berada pada kategori sedang. Secara lebih rinci, variabel kinerja pegawai berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai fungsi dan tanggung jawabnya, serta dapat menghasilkan pekerjaan yang cukup baik. Pada dimensi kuantitas kerja juga diperoleh kategori sedang, yang berarti pegawai telah berusaha menyelesaikan beban kerja sesuai target dan jumlah yang ditentukan, meskipun belum sepenuhnya maksimal. Dimensi waktu kerja pun berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup memanfaatkan waktu kerja dengan baik, hadir dan pulang sesuai ketentuan, serta berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, walaupun belum

konsisten pada semua pegawai. Sedangkan pada dimensi kerja sama, hasil penelitian juga menunjukkan kategori sedang. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai cukup mampu menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja, terbuka terhadap perbedaan pendapat, dan menjaga komunikasi, meskipun suasana kerja masih dapat ditingkatkan agar lebih kondusif.

Variabel lingkungan kerja pada Dispora Provinsi Jambi juga berada pada kategori cukup kondusif. Dari aspek lingkungan fisik, kondisi ruangan, sirkulasi udara, pencahayaan, serta fasilitas yang disediakan cukup mendukung aktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari, meskipun belum sepenuhnya memadai. Lingkungan kerja fisik yang ada membuat pegawai cukup nyaman, namun keterbatasan sarana dan prasarana masih menjadi kendala. Sementara itu, pada aspek lingkungan non fisik juga diperoleh hasil kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai sudah terjalin dengan cukup baik, komunikasi dengan atasan berlangsung cukup terbuka, serta adanya sikap saling menghargai, meskipun perhatian organisasi terhadap keamanan dan kenyamanan pegawai masih perlu ditingkatkan. Dengan adanya lingkungan kerja yang cukup kondusif baik dari sisi fisik maupun non fisik, hal ini tetap dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Selanjutnya, variabel keterlibatan pegawai pada Dispora Provinsi Jambi berada pada kategori sedang. Pegawai menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja. Mereka juga tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan serta bersedia menyelesaikan tugas di luar jam kerja. Selain itu, pegawai merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan dan bersedia menerima tanggung jawab tambahan di luar tugas wajibnya. Dari sisi keterikatan mental dan emosional, pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan lembaga dan merasa senang ketika dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai juga memiliki kemauan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan serta merasa nyaman dalam berbagi pendapat dan ide dengan rekan kerja. Pada dimensi tanggung jawab, pegawai berusaha

memberikan hasil terbaik dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah, namun masih terdapat sebagian yang menunggu instruksi atasan dalam pelaksanaan tugasnya.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai, lingkungan kerja, dan keterlibatan pegawai di Dispora Provinsi Jambi berada pada kategori sedang hingga cukup baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan organisasi, didukung oleh lingkungan kerja yang cukup kondusif, serta tingkat keterlibatan yang cukup baik. Faktor-faktor tersebut menjadi dasar penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun masih perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan pada aspek-aspek tertentu agar kinerja pegawai semakin optimal.

5.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dispora Provinsi Jambi. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan kenyamanan dan rasa aman sehingga pegawai dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ruang kerja yang memadai, pencahayaan yang cukup, serta sirkulasi udara yang baik menciptakan suasana yang mendukung aktivitas pegawai sehari-hari.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja non fisik juga terbukti sangat berperan dalam meningkatkan kinerja. Hubungan yang harmonis antarpegawai maupun dengan atasan, komunikasi yang terbuka, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan pegawai menjadikan suasana kerja lebih kondusif. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhatikan, motivasi mereka untuk bekerja dengan baik pun semakin tinggi.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fisik maupun non fisik terbukti dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

5.8.3 Pengaruh Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang merasa terlibat dalam pekerjaannya cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dan menunjukkan sikap positif dalam bekerja. Mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, merasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan, dan memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Keterlibatan pegawai tidak hanya terlihat dari kehadiran fisik, tetapi juga dari partisipasi aktif, inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan untuk membantu rekan kerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. Pegawai yang terlibat akan lebih konsisten, fokus, dan memiliki dedikasi yang kuat dalam mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu, keterlibatan pegawai dapat dipandang sebagai salah satu faktor internal yang memengaruhi kinerja. Ketika pegawai merasa memiliki peran penting dalam organisasi, mereka akan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik sehingga tujuan instansi dapat tercapai lebih optimal.

5.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat pegawai merasa nyaman, sedangkan keterlibatan pegawai yang tinggi akan menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kombinasi keduanya menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang dominan.

Apabila lingkungan kerja sudah baik namun keterlibatan pegawai rendah, maka kinerja yang dicapai belum maksimal. Sebaliknya, meskipun keterlibatan pegawai tinggi tetapi tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, kinerja juga tidak dapat optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut

saling melengkapi dan sama-sama penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, kinerja pegawai yang tinggi di Dispora Provinsi Jambi tidak lepas dari dukungan lingkungan kerja yang baik serta keterlibatan pegawai yang kuat. Kedua faktor ini menjadi penopang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.