

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah berdirinya Kecamatan Samarinda Kota**

Samarinda Kota adalah salah satu kecamatan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia. Kecamatan ini dibentuk pada tanggal 28 Desember 2010. Kecamatan Samarinda Kota merupakan pemekaran dari Kecamatan Samarinda Ilir & Samarinda Ulu yang awalnya meliputi 13 Kelurahan Se-Kecamatan Samarinda Ilir, namun setelah adanya pemekaran terdiri dari Kecamatan Induk Kecamatan Samarinda Ilir (5 Kelurahan, Kelurahan Sidomulyo, Kelurahan Selili, Kelurahan Sei Dama, Kelurahan Sido Damai), Kecamatan Samarinda Kota yang meliputi 5 Kelurahan diantaranya, Kelurahan Sei Pinang Luar, Kelurahan Karang Mumus, Kelurahan Pelabuhan , Kelurahan Pasar Pagi, Kelurahan Bugis (Kelurahan Bugis berasal dari Kecamatan samarinda Ulu). Dasar pembentukan Kecamatan Samarinda Kota adalah Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 02 Tahun 2010 tentang Pembentukan Kecamatan Sambutan, Kecamatan Samarinda Kota, Kecamatan Sungai Pinang dan Kecamatan Loa Janan Ilir dalam Wilayah Kota Samarinda.

#### **2. Visi dan Misi Kecamatan Samarinda Kota**

##### **a. Visi:**

Visi adalah pandangan masa depan suatu organisasi atau lembaga yang menggambarkan tujuan atau cita-cita yang ingin dicapai. Visi Kecamatan

Samarinda Kota dapat dijelaskan sebagai: "Mewujudkan Samarinda sebagai Kota Pusat Peradaban."

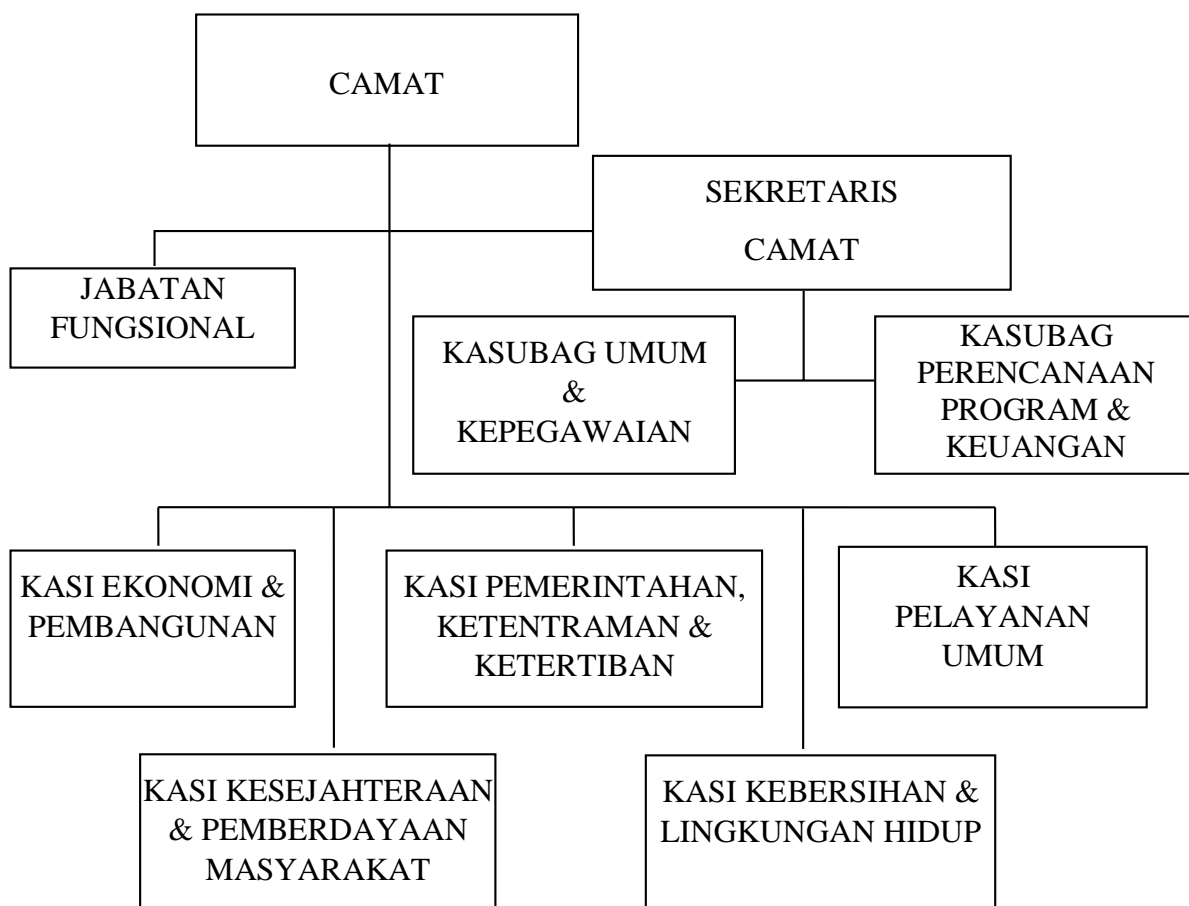
b. Misi:

Misi merupakan pernyataan tentang tindakan dan langkah-langkah yang wajib dilakukan oleh suatu instansi untuk mencapai visinya. Misi berperan sebagai panduan bagi seluruh komponen penyelenggara pemerintahan dengan mempertimbangkan mandat yang diberikan. Berikut adalah misi Kecamatan Samarinda Kota:

- 1) Sumber Daya Manusia  
Mewujudkan warga kota yang religius, unggul dan berbudaya
- 2) Ekonomi Kota  
Mewujudkan perekonomian kota yang maju, mandiri, berkerakyatan, dan berkeadilan
- 3) Pemerintahan  
Mewujudkan pemerintah yang profesional, transparan, akuntabel, dan bebas korupsi dengan memberi ruang bagi partisipasi rakyat
- 4) Infrastruktur  
Mewujudkan infrastruktur yang mantap dan modern
- 5) Lingkungan Kota. Mewujudkan kota dengan lingkungan yang aman, nyaman, harmoni, dan lestari

### **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah serangkaian uraian tugas, kegiatan, dan hubungan antara peran, wewenang, dan pengawasan di setiap bidang dan area, baik secara individu maupun kolektif, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk melihat struktur organisasi yang berlaku di Kantor Kecamatan Samarinda Kota, silakan mengacu pada gambar di bawah ini.



*Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Samarinda Kota*

## **B. Deskripsi Data Penelitian**

Responden penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Kecamatan Samarinda Kota, dengan jumlah total enam puluh empat orang. Informasi awal yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner kepada para sukarelawan penelitian. Sebagai sampel penelitian, sebanyak enam puluh empat kuesioner dikirimkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota dengan menggunakan pendekatan tipe Likert.

### **1. Deskripsi Responden**

- a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari survei ini mengungkapkan statistik mengenai masing-masing jenis kelamin dari mereka yang menjawab, seperti yang ditunjukkan dalam tabel data di bawah ini:

***Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin***

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	27	42,2
Perempuan	37	57,8
Total	64	100%

*Sumber:* Data primer yang di olah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1, dua puluh tujuh partisipan (42,2%) adalah laki-laki dan tiga puluh tujuh partisipan (57,8%) adalah perempuan dari enam puluh empat orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah perempuan lebih banyak daripada jumlah laki-laki di Pemerintah Kota Samarinda.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel di bawah ini menggambarkan ciri-ciri khas mereka yang berpartisipasi di Kantor Kecamatan Samarinda Kota berdasarkan usia.

***Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia***

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-29	2	3,1
30-39	13	20,3
40-49	31	48,4
50-59	18	28,1
Total	64	100,0

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas (48,4%) dari enam puluh empat orang yang berpartisipasi dalam investigasi saat ini berusia antara empat puluh hingga empat puluh sembilan tahun, meskipun sebagian kecil (3,1%) berusia antara dua puluh satu hingga dua puluh sembilan tahun. Berdasarkan informasi ini, dapat diasumsikan bahwa staf di Kantor Kecamatan Samarinda Kota sebagian besar berusia antara empat puluh hingga empat puluh sembilan tahun.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sehubungan dengan temuan-temuan investigasi, tabel selanjutnya berisi informasi mengenai latar belakang profesi para partisipan:

***Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir***

Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	1	1,6
SMA	12	18,8
SARJANA/DIPLOMA	51	79,7
Total	64	100,0

*Sumber:* Data primer yang di olah (2023)

Tabel 4.3 berikut ini berisi informasi mengenai sifat-sifat kepribadian dari enam puluh empat responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mereka. Berdasarkan data tersebut, satu responden (1,6%) berpendidikan SMP, dua belas responden (18,8%) berpendidikan SMA/SMK, dan lima puluh satu partisipan (79,7%) berpendidikan Sarjana/Diploma. Dengan demikian, mayoritas dari mereka yang berpartisipasi di Kantor Kecamatan Samarinda Kota (lima puluh satu orang) telah menyelesaikan tingkat pendidikan Sarjana/Diploma.

## 2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Temuan dari 64 orang yang menjawab survei mengenai elemen Kompetensi (X1), Situasi Fisik di Tempat Kerja (X2), dan kinerja pekerja (Y) dianalisis dengan menggunakan sistem penilaian Likert dalam rentang yang dapat dicapai dari satu hingga empat. Pernyataan-pernyataan statistik telah digunakan untuk menggambarkan tanggapan yang diberikan oleh para peserta yang dikategorikan berdasarkan kesan mereka terhadap parameter penelitian.

### a. Kompetensi (X1)

Dengan menganalisis tanggapan setiap orang yang memberikan respon terhadap variabel Keahlian (X1), maka dapat disimpulkan apakah temuan-temuan dari karakterisasi komponen ini seperti yang diuraikan di bawah ini:

***Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompetensi***

Indikator	Skala				Total	
	1	2	3	4		
X1.1	Frekuensi	1	4	39	20	64
	Persentase (%)	1,6	6,3	60,9	31,3	100,0
X1.2	Frekuensi	1	5	42	16	64
	Persentase (%)	1,6	7,8	65,6	25,0	100,0
X1.3	Frekuensi	0	3	41	20	64
	Persentase (%)	0	4,7	64,1	31,3	100,0
X1.4	Frekuensi	0	5	33	21	64
	Persentase (%)	0	7,8	59,4	32,8	100,0

*Sumber:* Data primer yang di olah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4, lebih dari separuh responden (60,9%) menyatakan setuju dengan indikator pengalaman kerja (X1.1) dan pernyataan "Keahlian pekerjaan saya mendukung kegiatan yang saya lakukan sekarang." Indikator pendidikan terakhir (X1.2) yang berisi pernyataan bahwa "Pendidikan perguruan tinggi saya memungkinkan saya untuk menganalisa tugas yang diberikan kepada saya" menerima tingkat persetujuan sebesar 65,6%. Indikator pengetahuan (X1.3) didukung oleh 64,1% responden, sedangkan indikator keterampilan (X1.4) didukung oleh 59,4%. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum, staf biasa dianggap memiliki kompetensi yang kuat, karena lebih dari separuh responden menyatakan setuju ketika ditanyai tentang keterampilan ini.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Sesuai dengan jawaban dari setiap responden terhadap variabel Situasi Fisik di Tempat Kerja (X2), berikut ini adalah hasil yang sesuai dengan definisi variabel tersebut:

***Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik***

Indikator	Skala				Total	
	1	2	3	4		
X2.1	Frekuensi	1	5	39	19	64
	Persentase (%)	1,6	7,8	60,9	29,7	100,0
X2.2	Frekuensi	1	2	43	18	64
	Persentase (%)	1,6	3,1	67,2	28,1	100,0
X2.3	Frekuensi	0	2	47	15	64
	Persentase (%)	0	3,1	73,4	23,4	100,0

X2.4	Frekuensi	0	1	46	17	64
	Persentase (%)	0	1,6	71,9	26,6	100,0

*Sumber:* Data primer yang di olah (2023)

Lingkungan kerja secara keseluruhan variabel yang menjadi dasar pengukuran mengenai peralatan kerja yang memadai "Semua perangkat yang berhubungan dengan pekerjaan berada dalam kondisi yang sangat baik dan layak untuk digunakan" menerima tingkat response 67,2% dari orang-orang yang disurvei yang setuju dengan apa yang ditunjukkan pada tabel 4.5 di atas. Selain itu, mayoritas dari mereka yang disurvei (73,4%) setuju dengan pernyataan "Fasilitas yang ada saat ini sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan" dalam indikasi fasilitas. Sebagai hasilnya, suasana kerja fisik dapat dinilai dapat diterima karena fasilitas dan peralatan kerja memenuhi standar pegawai di Kantor Kecamatan Kota Samarinda. Sebagian besar responden yang memberikan jawaban setuju mendukung hal ini.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Temuan-temuan berikut ini dapat disimpulkan dari jawaban setiap responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y):

***Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai***

Indikator		Skala				Total
		1	2	3	4	
Y1.1	Frekuensi	1	2	41	20	64
	Persentase (%)	1,6	3,1	64,1	31,3	100,0
Y1.2	Frekuensi	1	2	41	20	64
	Persentase (%)	1,6	3,1	64,1	31,3	100,0



Y1.3	Frekuensi	0	0	48	16	64
	Persentase (%)	0	0	75,0	25,0	100,0
Y1.4	Frekuensi	0	2	42	20	64
	Persentase (%)	0	3,1	65,6	31,3	100,0
Y1.5	Frekuensi	0	0	44	20	64
	Persentase (%)	0	0	68,8	31,3	100,0

*Sumber:* Data primer yang di olah (2023)

Tabel 4.6 di bawah ini menunjukkan bahwa variabel keberhasilan anggota staf memiliki efek yang baik. Menurut indikator efektivitas dalam penyelesaian tugas, mayoritas dari mereka yang disurvei (sekitar 75%) percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Lebih lanjut, indikasi peraturan kerja menghasilkan temuan yang positif, dengan sekitar 68,8% orang yang disurvei mengatakan bahwa mereka biasanya selalu hadir di tempat kerja mereka pada tanggal dan waktu yang sesuai dengan persyaratan kerja mereka.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja seluruh staf adalah kuat, yang menunjukkan bahwa staf melakukan tugas pekerjaan mereka dengan baik dan telah memenuhi persyaratan bisnis. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa lebih dari separuh individu yang menjawab setuju dengan pencapaian metrik yang diukur.

## C. Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji fungsionalitas instrumen berupa spidol dan kuesioner untuk memastikan bahwa instrumen tersebut praktis dan dapat digunakan sebagai alat ukur faktor. Setiap butir pertanyaan yang diuji dalam uji validitas dinyatakan sah jika nilai adjusted component-total correlation lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Pengujian yang dimaksud dilakukan dengan menggunakan enam puluh empat partisipan dalam survei ini, dengan menggunakan rumus  $df = N - 2$  ( $64 - 2 = 62$ ) dengan sig 5%. Perhitungan  $r$  tabel nilai rata-rata dengan asumsi signifikansi 5% untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner survei adalah 0,246. Jika koefisien yang signifikan secara statistik dari setiap variabel melampaui  $r$  tabel, atau tepatnya 0,246, maka survei yang telah diisi dinilai valid. Validitas setiap variabel menghasilkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Uji Validitas**

Uraian	No Item	<i>corrected item – total correlation</i>	$r$ tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,577	0,246	Valid
	X1.2	0,463	0,246	Valid
	X1.3	0,570	0,246	Valid
	X1.4	0,538	0,246	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,430	0,246	Valid
	X2.2	0,642	0,246	Valid
	X2.3	0,468	0,246	Valid
	X2.4	0,467	0,246	Valid

Uraian	No Item	<i>corrected item – total correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,654	0,246	Valid
	Y1.2	0,677	0,246	Valid
	Y1.3	0,584	0,246	Valid
	Y1.4	0,401	0,246	Valid
	Y1.5	0,570	0,246	Valid

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diambil kesimpulan bahwa kesimpulan dari penilaian angka r (*Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari nilai r-tabel dengan derajat kebebasan  $df = (N - 2)$ , yaitu  $64 - 2 = 62$ , yaitu  $64 - 2 = 62$ . Hasilnya, nilai r-tabel adalah 0,246, dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan survei untuk semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Keakuratan temuan pengujian dengan menggunakan program SPSS V.25 menunjukkan bahwa setiap faktor memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih baik dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua parameter dalam penelitian ini dapat dipercaya atau konsisten. Uji reliabilitas memberikan hasil sebagai berikut:

***Tabel 4.8 Uji Reliabilitas***

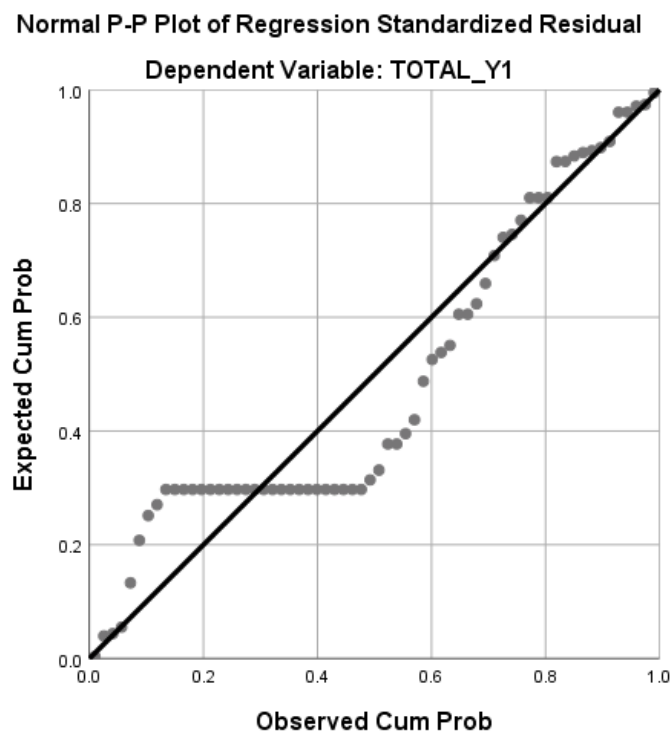
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,742	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,707	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,792	Reliabel

Parameter kompetensi, suasana kerja, dan kinerja anggota staf memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,60, yang mengindikasikan bahwa semuanya dapat dipercaya, sebagaimana ditentukan oleh evaluasi reliabilitas pada tabel 4.8.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah informasi dari sampel normal. Sumbu diagonal pada diagram Normal P-Plot mewakili tingkat normalitas yang diharapkan.



*Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot*

Titik tersebut mendekati garis diagonal menurut uji Normalitas P-Plot, yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji bagaimana adanya hubungan yang signifikan pada setiap variabel yang berdiri sendiri (Independen) dalam kerangka regresi. Pendekatan Value Inflation Factor (VIF) merupakan alat untuk mendeteksi adanya tanda dan gejala Multikolinearitas. Setiap kali nilai VIF suatu variabel melebihi 10, maka hal ini menunjukkan adanya multikolinieritas. Jika nilai untuk skor VIF kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa model yang dipertimbangkan tidak memiliki multikolinearitas. Nilai numerik dari VIF ditunjukkan pada tabel data di bawah ini:

**Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas**

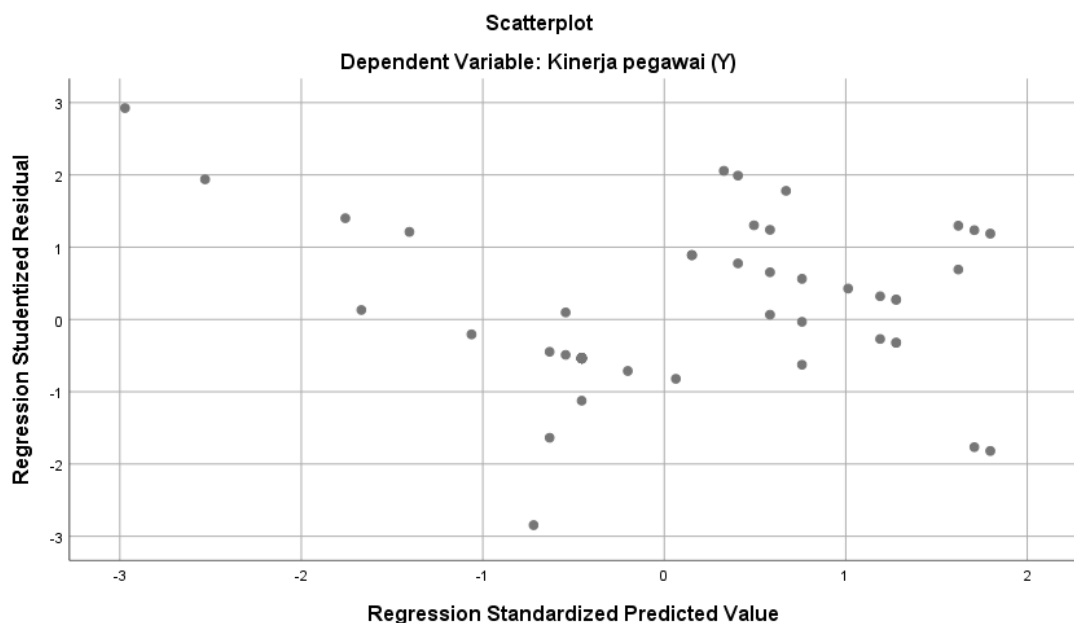
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompetensi (X1)	.589	1.698	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja fisik (X2)	.589	1.698	Tidak terjadi multikolinearitas

Menurut grafik tersebut, dua faktor, keahlian staf dan suasana kerja fisik, baru-baru ini diperiksa hubungannya dengan produksi staf dengan menggunakan Value Inflation Factor (VIF). Berdasarkan apa yang ditemukan, VIF adalah 1,698, yang berarti berada di bawah batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut tidak multikolinear.

Hal ini menunjukkan bahwa persyaratan uji Multikolinieritas tidak terpenuhi atau mengindikasikan bahwa tidak ada Multikolinieritas antara dampak yang berkaitan dengan keahlian dan kondisi tempat kerja aktual terhadap kinerja staf dalam pemodelan regresi yang diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat variasi serta ketidaksamaan dalam distribusi data pada model yang menggunakan regresi. Grafik scatterplot digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Gambar berikut ini menunjukkan diagram scatterplot dari rumus regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Diagram ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada informasi yang dipermasalahkan.



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada kenyataannya, sering kali tidak ada heteroskedastisitas dalam kerangka regresi yang layak. Diagram scatterplot dapat menunjukkan

heteroskedastisitas karena bentuk yang berbeda di seluruh gambar mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Jika titik-titik yang digambarkan pada Gambar 4.3 tersebar secara seragam serta merata di antara bagian atas dan bagian bawah angka Nol pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian ini menggunakan teknik regresi linier multivariat untuk mengetahui apakah suatu variabel independen berpengaruh terhadap faktor yang menjadi dependen. Informasi ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, serta hasil temuannya ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

***Tabel 4. 10 Hasil Olah Data Menggunakan SPSS***

Variabel	B	t	sig	Keterangan
Constant	10,088	5,430		
Kompetensi (X1)	0,568	3,588	0,001	Signifikan
Lingkungan kerja fisik (X2)	- 0,083	- 0,465	0,644	Tidak signifikan
t – tabel	2,00			
R – Square	0,234			

Sebuah formula dapat dikembangkan berdasarkan data pada Tabel 4.10 untuk menentukan bagaimana kompetensi yang dikombinasikan dengan

kondisi fisik tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja di Kantor Kecamatan Kota Samarinda.

$$Y = a + B_1 + X_1 + B_2 + X_2 + e$$

$$Y = 10,088 + 0,568 - 0,083$$

Dimana ;

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Fisik

A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sama dengan 0

B<sub>1</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>1</sub>

B<sub>2</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>2</sub>

Secara garis besar, rumus di atas adalah sebagai berikut:

- a. Setiap kali variabel independen, khususnya Kompetensi dan Keberlanjutan Kerja Fisik, dianggap konstan, maka nilai faktor dependen, yaitu kinerja pekerja (Y), adalah sebesar 10,088. Hal ini menunjukkan bahwa seiring dengan kenaikan Kompetensi dan Keberlanjutan Kerja Fisik, produktivitas pekerja juga akan naik sebesar 10,088.
- b. Kompetensi (X<sub>1</sub>)  
Parameter regresi dari variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah 0.568, menunjukkan bahwa variabel yang tidak berkorelasi, Kompetensi (X<sub>1</sub>) mempengaruhi kinerja pekerja (Y). Kinerja anggota staf akan meningkat ketika kompetensi meningkat, yang dikenal sebagai hubungan yang tidak diharapkan.
- c. Lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>)  
Variabel kondisi fisik tempat kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan konstanta regresi sebesar -0,083, yang menunjukkan bahwa karakteristik budaya kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap produktivitas pekerja.



Produktivitas karyawan akan menurun seiring dengan meningkatnya suasana kerja fisik, yang dikenal sebagai hubungan satu arah.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Parsial)

Uji t adalah teknik untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan secara statistik (p-value)  $\alpha = 0,05$  dalam metode deterministik, maka dapat dinyatakan ada hubungan yang berarti yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai penting lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh yang signifikan yang menghubungkan antara variabel bebas dan variabel terikat. Alhasil, besaran signifikansi menjadi contoh dalam memahami temuan uji t untuk mengukur tingkat kepentingan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diminati.

Berdasarkan Tabel 4.10, pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kota Samarinda dapat dinilai berdasarkan hasil uji t yang menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,001, lebih kecil dari ambang batas signifikansi = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Dinas Kota Samarinda. Hal ini mengindikasikan bahwa di Dinas Daerah Kota Samarinda terdapat hubungan yang substansial antara kompetensi dan produktivitas pekerja. Lebih lanjut, nilai t hitung sebesar 3,588 melebihi nilai t tabel sebesar 2,00. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa Hipotesis (H1) benar. Artinya,

kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Dan, di samping itu, dengan ambang batas signifikansi 0,644 lebih dari 0,05 dan nilai t hitung -0,465 kurang dari t tabel 2,00, maka pengaruh karakteristik fisik lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Samarinda dapat diabaikan, yang mengindikasikan bahwa karakteristik fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Samarinda.

b. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Kontribusi variabel independen untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi seberapa efektif model dapat mewakili ketergantungan diukur dengan menggunakan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan tabel 4.10, nilai R Square sebesar 0.234, menunjukkan bahwa tingkat koefisien varians menjadi minimal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan dan pengaturan kerja fisik yang diteliti dalam penelitian ini mampu menjelaskan 23,4% dari variasi dalam faktor dependen, khususnya efisiensi pekerja. Sementara itu, variabel-variabel lain yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini menjelaskan 76,6% variasi dalam output pekerja.

## **D. Pembahasan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan suasana fisik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Kota Samarinda.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H1 dapat diterima, kompetensi mempunyai pengaruh parsial yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota. Para pekerja di Kantor Kecamatan Samarinda Kota berkeyakinan bahwa pekerjaan atau peran pekerjaan mereka sesuai dengan riwayat pendidikan dan pengalaman kerja mereka, terbukti karena hasil dari hampir semua responden menjawab menyetujui kriteria yang berkaitan dengan pengalaman pendidikan dan pekerjaan sebelumnya. Karena staf mempunyai keahlian dan pendidikan yang tepat untuk peran tersebut, kinerja mereka meningkat karena setiap individu mengetahui tanggung jawab mereka. Romberg (2007) dalam Riyanda, (2017) mendefinisikan kompetensi tingkat tinggi adalah memiliki riwayat pekerjaan dan gelar sarjana yang memperkuat bidang pekerjaan, keahlian/pengetahuan, dan kemampuan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Amstrong dan Baron dalam penelitian Wibowo, (2014). Pertimbangan interpersonal, komponen

profesional, elemen organisasi, variabel organisasi (faktor sistem), variabel kontekstual/situasi (faktor kontekstual/situasi), menurut mereka, semuanya berdampak pada produktivitas. Menurut gagasan yang dijelaskan, faktor-faktor tertentu dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Dalam tujuan penelitian ini, kompetensi tergolong dalam faktor emosional sebagaimana didefinisikan dalam teori Armstrong dan Baron. Rangkuman temuan penelitian, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang besar dalam menentukan seberapa baik kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Samarinda, mendukung premis yang telah dikemukakan sebelumnya.

Pengamatan terhadap kompetensi berdasarkan tingkat pendidikan juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat terjadi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan pegawai yang kompeten dalam memahami teori dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan guna mengatasi masalah yang terkait dengan kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan yang dimiliki juga berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja, karena memungkinkan seseorang untuk menjadi lebih unggul dalam bidang spesifik tertentu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Mangkunegara & Waris, 2015) yang menemukan bahwa kompetensi mempunyai dampak besar terhadap efisiensi pekerja. Menurut (Lukertina & Lisnatiawati, 2020; Novitasari et al., 2022 dan Yulianti et al., 2019) kinerja staf ditentukan oleh keterampilan yang dimiliki setiap pekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang kecil terhadap output pekerja di Kantor Kecamatan

Kota Samarinda. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat keahlian yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya di Kantor Kecamatan Kota Samarinda.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota.

Lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Samarinda Kota, menurut temuan penelitian ditunjukkan dengan nilai sig sebesar  $0,644 > 0,05$  yang berarti H2 tidak dapat diterima atau diberhentikan dan bahwa pengaturan kerja yang sebenarnya bukan merupakan komponen penting. Suasana kerja sebenarnya di kantor seperti proyektor, AC, printer, kipas angin, hingga laptop yang rusak namun belum diperbarui dengan yang baru kurang fokus dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan instansi. Konsentrasi pada pekerja dalam organisasi menghalangi penggunaan elemen pendukung, seperti lingkungan kerja fisik, untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, pada kantor Kecamatan Samarinda Kota, fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pernyataan pengamatan “semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai”, 67,2% pekerja di kantor Kecamatan Samarinda Kota menyatakan setuju dengan klaim tersebut, malah permasalahan ini tidak sebanding dengan apa yang terjadi di daerah terdekat, dimana terdapat instrumen kerja yang kondisinya buruk. Hasilnya, survei yang disampaikan peneliti kepada pegawai Kecamatan Samarinda Kota dinilai kurang mewakili variabel-variabel terkait

tempat kerja dalam hal perlengkapan kerja yang memadai. Kesenjangan ini timbul karena penafsiran setiap orang terhadap pernyataan “kondisi baik dan layak pakai” berbeda-beda sehingga menimbulkan disparitas cara pandang.

Kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan di kantor Kecamatan Kota Samarinda hanyalah salah satu pertimbangan yang mungkin dapat memotivasi para pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif guna mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini dapat dicapai karena individu di Kantor Kecamatan Kota Samarinda memfokuskan kelebihannya pada pekerjaan dibandingkan berfokus pada kenyamanan lingkungan sekitar. Anggota staf memperoleh kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Saat ini terlihat jelas bahwa unsur internal (kompetensi) dibandingkan unsur eksternal (lingkungan kerja fisik) mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap setiap pegawai di kantor Kabupaten Kota Samarinda. Hasil ini mendukung pernyataan Mangkunegara, (2011) yang menyatakan bahwa pertimbangan kompetensi mempunyai dampak yang lebih besar terhadap kinerja

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Teori *Satelite Model* menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya bukan manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategis meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap,

norma, dan interaksi. Sementara itu, struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi, dan fleksibilitas. Pada teori ini menegaskan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui faktor sumber daya bukan manusia. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja yang termasuk dalam Sumber daya bukan manusia pada teori *satellite*.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2019) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449). Ini berarti bahwa secara statistik lingkungan kerja fisik tidak berdampak terhadap kinerja pegawai. Pernyataan serupa yang diungkapkan oleh Astuti & Mulyadin, (2022) dan Stanley & Remiasa, (2022) yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.