

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (DPUTR) Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah perangkat daerah yang bertanggung jawab untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum meliputi bidang Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air dan Drainase, Penataan Ruang dan Pengembangan Jasa Konstruksi.

Tugas pokok DPUTR Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah membantu Bupati Labuhanbatu Selatan dalam melaksanakan urusan pemerintahan tersebut, baik yang menjadi kewenangan daerah maupun tugas pembantuan yang diberikan dari pemerintah pusat.

TUGAS POKOK:

- **Membantu Bupati Labuhanbatu Selatan:**

DPUTR membantu kepala daerah dalam melaksanakan kewenangan di bidang pekerjaan umum meliputi bidang Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air dan Drainase, Penataan Ruang dan Pengembangan Jasa Konstruksi.

- **Melaksanakan Urusan Pemerintahan:**

DPUTR bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, seperti pembangunan infrastruktur, pengelolaan sumber daya air, dan penataan ruang serta pengembangan jasa konstruksi

- **Melaksanakan Tugas Pembantuan:**

DPUTR juga menjalankan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat, misalnya dalam bidang jalan, jembatan, sumber daya air dan drainase atau penataan ruang.

FUNGSI:

- **Perumusan Kebijakan:**

DPUTR merumuskan kebijakan di bidang pekerjaan umum meliputi bidang Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air dan Drainase, Penataan Ruang dan Pengembangan Jasa Konstruksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebutuhan daerah.

- **Pelaksanaan Kebijakan:**

DPUTR melaksanakan kebijakan yang telah dirumuskan, seperti pembangunan infrastruktur, pengelolaan sumber daya air, dan penataan ruang.

- **Koordinasi dan Pengawasan:**

DPUTR mengkoordinasikan pelaksanaan tugas di bidang pekerjaan umum meliputi bidang Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air dan Drainase, Penataan Ruang dan Pengembangan Jasa Konstruksi serta melakukan pengawasan dan evaluasi.

- **Penyelenggaraan Pelayanan:**

DPUTR menyelenggarakan pelayanan di bidang pekerjaan umum meliputi bidang Bina Marga, Cipta Karya, Sumber Daya Air dan Drainase, Penataan Ruang dan Pengembangan Jasa Konstruksi seperti perizinan dan lain-lain.

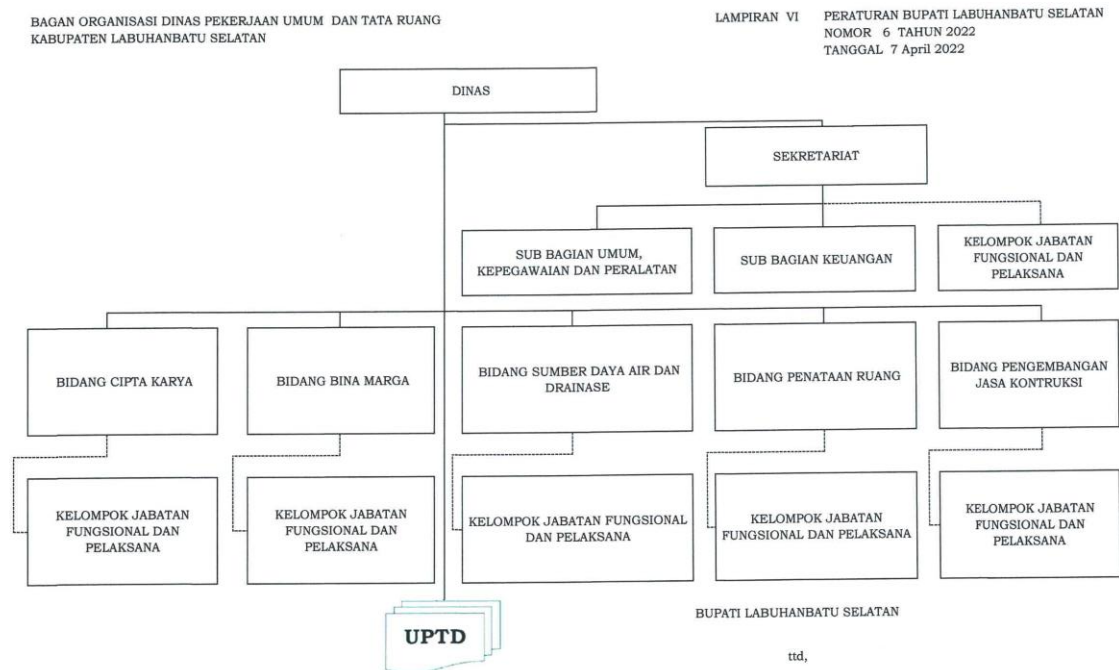
Contoh Ruang Lingkup Tugas:

Pembangunan Infrastruktur: Pembangunan jalan, jembatan, irigasi, drainase, gedung publik, dan fasilitas umum lainnya.

Pengelolaan Sumber Daya Air dan Drainase: Pemeliharaan dan pengelolaan irigasi, bendungan, dan sumber air lainnya.

Penataan Ruang: Perencanaan tata ruang daerah, pengendalian pemanfaatan ruang, dan penataan bangunan.

Pengembangan Jasa Konstruksi: Pelayanan Bimbingan teknis dan penerbitan sertifikat keahlian tenaga konstruksi.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.2 Analisis Deskriptif

4.1.2.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, 62 orang pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan diidentifikasi sebagai responden berdasarkan beberapa karakteristik. Hasilnya menunjukkan bahwa data responden

diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
Laki-laki	42	67,7
Wanita	12	19,4
Total	62	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden laki-laki adalah 67,7% dan wanita adalah 19,4%, masing-masing, menurut Tabel 4.1.

4.1.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	PR	LK
20-30	1	10
31-40	7	16
41-50	4	24
Total	62	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden berusia 20–30 tahun terdiri dari 1 orang perempuan dan 10 orang laki-laki, usia 31–40 tahun terdiri dari 7 orang perempuan dan 16 orang laki-laki, dan usia 41–49 tahun terdiri dari 4 orang perempuan dan 24 orang laki-laki.

4.1.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	PR	LK
SMA	2	12
D1-D3	1	5
S1	9	21
S2	-	12
Jumlah	62	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang perempuan dan 12 orang laki-laki, Diploma I-III sebanyak 1 orang perempuan dan 5 orang laki-laki, Strata Satu (S1) sebanyak 9 orang perempuan dan 21 orang laki-laki, dan sebanyak 12 orang laki-laki yang memiliki pendidikan S2.

4.1.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	PR	LK
2-5 TAHUN	1	17
6-10 TAHUN	11	25
11-15 TAHUN	-	8
Jumlah	62	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.4 menunjukkan masa kerja dari 2-5 tahun terdiri dari 1 orang perempuan dan 17 orang laki-laki, untuk masa kerja 6-10 tahun terdiri dari 11 orang perempuan dan 25 orang laki-laki dan hanya 11 orang laki-laki yang memiliki masa kerja selama 11-15 tahun.

4.2.2 Deskriptif Variabel

Dengan menggunakan distribusi frekuensi, karakteristik variabel akan dijelaskan. Menggambarkan data, mean (M), modus (Mo), median (Me), dan standar deviasi (SD) disajikan. Mean adalah rata-rata hitungan. Nilai tengah dari gugusan data yang telah diurutkan (disusun) mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar dikenal sebagai modus, dan nilai tertinggi dalam kelompok data adalah modus. Standar deviasi, juga dikenal sebagai simpangan baku, adalah kumpulan atau ukuran standar penyimpangan dari reratanya. Hasil pengujian analisis deskriptif variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi

Statistics					
		Budaya Organisasi	Transformasi Digital	Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		21.10	24.66	19.87	21.63
Median		21.50	25.00	21.00	21.00
Mode		20	25 ^a	14	25
Std. Deviation		2.738	3.249	5.681	3.085
Variance		7.499	10.556	32.278	9.516
Range		11	14	21	13
Minimum		14	16	9	12
Maximum		25	30	30	25
Sum		1308	1529	1232	1341
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown					

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

1. Variabel budaya organisasi (X1): Hasil dari pernyataan variabel budaya organisasi (X1) dengan jumlah sampel (N) 62 orang ditunjukkan dalam Tabel 4.5 di atas. Nilai rata-rata (M) adalah 21.10; nilai median (Me) adalah 21.50; nilai mode (Mo) adalah 20; nilai standar deviasi (SD) adalah 2.738; nilai

rentang (R) adalah 11; nilai minimum (Min) adalah 14; dan nilai maksimum (Max) adalah 25.

2. Variabel transformasi digital (X₂): Dalam jawaban butir pernyataan variabel transformasi digital (X₂), yang terdiri dari 62 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 24,66; nilai median (Me) 25; nilai mode (Mo) 25; nilai standar deviasi (SD) 3,249; nilai rentang (R) 14; nilai minimum (Min) 16; dan nilai maksimum (Max) 30.
3. Variabel pengalaman kerja (X₃): Ada nilai rata-rata (M) 19,87, nilai median (Me) 21; nilai mode (Mo) 14; nilai standar deviasi (SD) 5.681, nilai rentang (R) 21, nilai minimum (Min) 9 dan nilai maksimum (Max) 30.
4. Variabel Kinerja pegawai (Y): Dalam jawaban butir pernyataan variabel kinerja pegawai (Y), yang terdiri dari 62 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 21,63; nilai median (Me) 21; nilai mode (Mo) 25; nilai standar deviasi (SD) 3,085; nilai rentang (R) 13; nilai minimum (Min) 12; dan nilai maksimum (Max) 25.

4.2.2.1 Kategori Frekuensi budaya organisasi (X₁)

Angket digunakan untuk mengukur variabel pendidikan (X₁), yang terdiri dari lima butir pernyataan dengan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dari lima butir pernyataan yang ada, skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 5. Nilai kategori untuk variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut: kategori tinggi, sedang, dan rendah terdiri dari tiga kategori, dan nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi - skor terendah / jumlah kategori $((25-5)/3 = 7)$.

Tabel 4.6: Kategori Frekuensi Budaya Organisasi

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	28	45.2	45.2	45.2
	Tinggi	34	54.8	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor jawaban tertinggi terhadap pertanyaan variabel budaya organisasi berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 34 orang dengan skor 54,8%; kategori sedang terdiri dari 28 orang dengan persentase 45,2%, dan kategori rendah tidak ada.

4.2.2.2 Kategori Frekuensi transformasi digital (X₂)

Angket digunakan untuk mengukur variabel transformasi digital (X₂), yang terdiri dari enam pernyataan dengan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 6. Nilai kategori untuk variabel transformasi digital adalah sebagai berikut: kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi – skor terendah/jumlah kategori ($30 - 6 / 3 = 8$).

Tabel 4.7: Kategori Frekuensi Transformasi Digital

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	18	29.0	29.0	29.0
	Tinggi	44	71.0	71.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel pelatihan berada dalam kategori tinggi, dengan 44 responden dengan skor 71%; kategori sedang, memiliki 18 responden dengan skor 29%; dan kategori rendah tidak memiliki skor apa pun.

4.2.2.3 Kategori Frekuensi pengalaman kerja (X₃)

Variabel pengalaman kerja (X₃) diukur melalui angket, yang terdiri dari enam pernyataan yang masing-masing memiliki skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 6. Nilai kategori untuk variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut: kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi - skor terendah / jumlah kategori ($30-6/3 = 8$).

Tabel 4.8: Kategori Frekuensi pengalaman Kerja

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	24.2	24.2	24.2
	Sedang	27	43.5	43.5	67.7
	Tinggi	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel pengalaman kerja berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 20 orang dengan skor 32,3%; kategori sedang, yang terdiri dari 27 orang dengan skor 43,5%; dan kategori rendah terdiri 15 orang responden dengan skor 24,2%.

4.2.2.4 Kategori Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui angket, yang terdiri dari lima pernyataan yang masing-masing memiliki skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan yang ada, skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 5. Nilai kategori untuk variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut: Kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi – skor terendah/jumlah kategori ($25 - 5 / 3 = 6,7$ dibulatkan 7).

Tabel 4.9: Kategori Frekuensi Kinerja Pegawai

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	1.6	1.6	1.6
	Rendah	22	35.5	35.5	37.1
	Tinggi	39	62.9	62.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel kinerja pegawai berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 39 orang dengan skor 62,9%; kategori sedang terdiri dari 1 orang dengan skor 1,6%, dan kategori rendah sebanyak 22 orang dengan skor 35,5%.

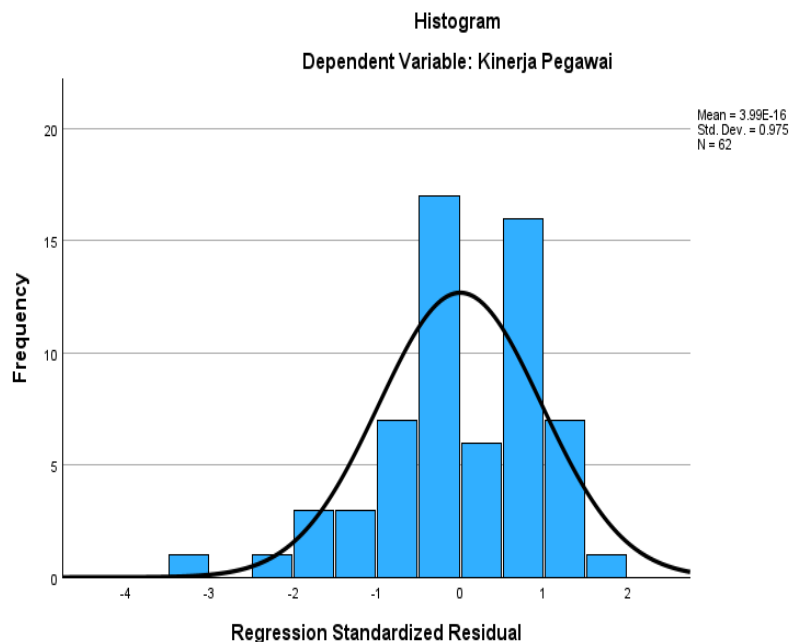
4.3. Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga uji asumsi klasik: Salah satu persyaratan statistik untuk melakukan uji regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS):

2. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah nilai residual terdistribusi normal. Analisis regresi yang baik berarti nilai residual terdistribusi secara normal. Tidak ada uji normalitas yang dilakukan pada setiap variabel, tetapi hanya pada nilai residualnya. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data normal. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat histogram dan grafik P-Plot. Gambar histogram berikut menunjukkan hasil uji normalitas dari penelitian ini:



Gambar 4.2
Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Gambar histogram berbentuk lonceng menunjukkan uji normalitas histogram, yang menunjukkan bahwa sebaran data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang mendekati normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang mendekati normal.

Selain itu, uji normalitas juga harus melakukan uji (K-S) untuk mengukur nilai normalitas data residual. Jika nilai K-S di atas 0,05, residual terdistribusi normal, dan jika nilai K-S di bawah 0,05, residual terdistribusi tidak normal. Untuk mendukung atau membuktikan apakah hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau tidak, penulis harus melakukan Tabel Kolmogorov-Smirnov dapat ditemukan di sini:

Tabel 4.10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.96614520
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.055
	Negative		-.106
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.083
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.081
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.074
		Upper Bound	.088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

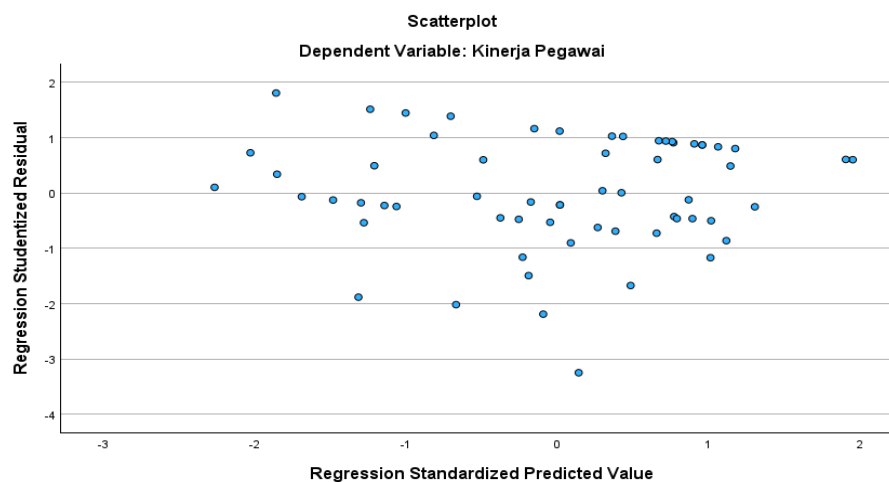
Ada kemungkinan bahwa metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10, yang menunjukkan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dengan signifikantitas 0,200 lebih besar dari 0,05.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi gangguan berbeda dari satu contoh ke contoh lainnya. Jika heteroskedastisitas terjadi, model regresi yang baik seharusnya menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot adalah cara untuk mendeteksi.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, 2) Titik-titik data tidak mengumpulkan hanya di atas atau di bawah, 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali, dan 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola. Semua ini dianggap tidak memiliki heteroskedastisitas.

Gambar 4 berikut menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas:



Gambar 4.3: Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, atau melebar kembali, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan

heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja (Y) yang didasarkan pada variabel budaya organisasi (X1), transformasi digital (X2), dan lingkungan kerja (X3).

2. Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan Variasi Inflasi Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen. Variabel dengan VIF lebih dari 10 menunjukkan multikolinieritas, sedangkan variabel dengan VIF kurang dari 10 menunjukkan multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11: Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.963	1.039
	Transformasi Digital	.956	1.046
	Pengalaman Kerja	.992	1.008
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.11, masing-masing variabel memiliki angka VIF di bawah 10. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan multikolinieritas.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi parsial (uji-t) dan uji signifikansi simultan (uji-F) digunakan untuk menguji hipotesis:

1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Peneliti menggunakan uji statistik t untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Mereka juga menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Angka probabilitas signifikansi digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan:

H_0 = Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_a = Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kriteria pengambilan keputusan:

3. Berdasarkan t_{hitung} :
 1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
 2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
4. Berdasarkan probabilitas (Sig.):
 1. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima
 2. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak
5. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$
 1. Derajat penyebut (df) = $n - k = 62 - 4 =$, $t_{tabel} 0,05 = 1,671$.
6. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan program SPSS ver.25.0.

Untuk mengetahui tingkat signifikan masing-masing variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen, nilai t_{hitung} dari setiap variabel dihitung

terlebih dahulu. Hasil pengujian parsial dari masing-masing variabel independen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji t Statistik

Variabel	Nilai t	Signifikansi
Budaya Organisasi	2,104	0,013
Transformasi Digital	2,268	0,009
Pengalaman Kerja	2,189	0,037

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

7. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai thitung sebesar 2,104 lebih besar daripada ttabel 1,671 (thitung lebih besar daripada ttabel: 2,104 lebih besar daripada 1,671). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, pada $\alpha = 0,05$, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
8. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki nilai thitung 2,268 lebih besar daripada ttabel 1,671 (thitung lebih besar daripada ttabel: 2,268 lebih besar daripada 1,671). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan pada $\alpha = 0,05$.
9. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki nilai thitung 2,189 lebih besar daripada ttabel 1,671 (thitung lebih besar daripada

t_{tabel} : 2,189 lebih besar daripada 1,671). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, variabel lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 0,05$.

2. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Pada dasarnya, uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat secara keseluruhan. Uji simultan, atau uji-F, dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh total dari variabel bebas terhadap variabel terikat benar-benar ada. Untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan tingkat kepercayaan 95 persen, atau $\alpha = 5$ persen.

Uji F, juga dikenal sebagai uji Anova, digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Ini dapat dilakukan dalam dua cara: dengan melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

10. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,

11. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

F_{tabel} dihitung dengan cara $df_1 = (k-1) = (5-1= 4)$ dan $df_2 = (n-k) = (62 - 4 = 58)$, dijumpai F_{tabel} ; pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,531. Kemudian dibandingkan dengan F_{hitung} yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh.

Tabel 4.13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.789	3	74.596	11.577	.000 ^b
	Residual	536.679	58	9.253		
	Total	580.468	61			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Transformasi Digital						
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)						

Menurut perhitungan, variabel budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan nilai Fhitung sebesar 11,577 lebih besar dari Ftabel 2,531 (Fhitung lebih besar dari Ftabel: 11,577 lebih besar dari 2,531).

2.1.1 Regresi Linier Berganda

Untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kami menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Transformasi digital

X₃ = Pengalaman kerja

α = Nilai intercept (konstan)

β₁, β₂, β₃ = Koefisien arah regresi

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0; hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini, yang berisi informasi berikut:

Tabel 4.14. *Coefficients^a*

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.657	4.048		3.868	<.001
Budaya Organisasi	.243	.145	.216	2.104	.013
Transformasi Digital	.044	.123	.047	2.268	.009
Pengalaman Kerja	.098	.069	.180	2.189	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Bisa dimasukkan ke dalam persamaan analisis regresi linier berganda, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14 di atas:

$$Y = 15.657 + 0,243X_1 + 0,044X_2 + 0,098X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 15.657 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan akan tetap sebesar 11.657 jika terdapat pengaruh variabel yang berkaitan dengan budaya organisasi, transformasi digital dan lingkungan kerja
2. Koefisien regresi X_1 (β_1) adalah 0,243, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,243 satuan.
3. Koefisien regresi X_2 (β_2) adalah 0,044, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel transformasi digital, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,044 satuan.
4. Koefisien regresi X_3 (β_3) sebesar 0,098 menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengalaman kerja, kinerja pegawai

akan meningkat sebesar 0,098 satuan. Ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif.

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikat. Jika R^2 lebih besar, atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat besar. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Semakin kecil R^2 , atau hampir nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat kecil. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat tidak cukup kuat.

Tabel 4.15. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.758	.628	3.042
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Transformasi Digital				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa

- Ada koefisien korelasi (R) sebesar 0,875, yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 87,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu

Selatan

6. Nilai kotak R yang diatur (R^2) adalah 0,758. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel perubahan variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 75,8% disebabkan oleh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang diuji memberikan kontribusi sebesar 24,2%.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini menemukan jawaban atau membuktikan secara empiris apakah budaya organisasi, transformasi digital, dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian ini akan dibahas di bawah ini:

4.4.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis pertama pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh budaya organisasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Berdasarkan hipotesis pertama ini, pengujian dibuktikan dengan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai thitung sebesar 2,104 lebih besar daripada ttabel 1,671 (thitung lebih besar daripada ttabel: 2,104 lebih besar daripada 1,671). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, pada $\alpha = 0,05$, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

4.4.3. Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis kedua pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh transformasi digital dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh transformasi digital dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Untuk membuktikan hipotesis kedua ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki nilai thitung 2,268 lebih besar dari ttabel 1,671 (thitung lebih besar dari ttabel: 2,268 lebih besar dari 1,671). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel transformasi digital pada $\alpha = 0,05$.

4.4.4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh pengalaman kerja dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Untuk membuktikan hipotesis ketiga ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,189 lebih besar daripada t_{tabel} 1,671 (t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} : 2,189 lebih besar daripada 1,671). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, variabel lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 0,05$.

4.4.5. Pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis keempat pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten

Labuhanbatu Selatan.

Ha : $\beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh budaya organisasi, transformasi digital dan pengalaman kerja dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Berdasarkan hipotesis keempat ini, pembuktian pengujian dilakukan dengan uji-F. Hasil perhitungan simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 11.577 lebih besar daripada Ftabel 2,531 (Fhitung lebih besar daripada Ftabel: 11.577 lebih besar daripada 2,531). Oleh karena itu, variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi, transformasi digital, dan pengalaman kerja.