

The Effect Of Work Motivation And Position Promotion On Employee Performance At The West Lampung Regency DPRD Secretariat

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat

Yayat Ruhiyat ¹⁾; Sodirin²⁾

^{1,2)}Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

¹⁾ ruyatama@gmail.com

How to Cite :

Ruhayat, Y., Sodirin. (2025). The Effect Of Work Motivation And Position Promotion On Employee Performance At The West Lampung Regency DPRD Secretariat. JURNAL EMBA, 2 (1). DOI: <https://doi.org/10.37676/jemba.v2i1>

ARTICLE HISTORY

Received [28 Maret 2025]

Revised [01 Mei 2025]

Accepted [04 Mei 2025]

KEYWORDS

Work Motivation, Promotion, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Proses pemindahan seorang pegawai ke posisi yang lebih tinggi disebut promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat, yaitu: 1. Motivasi untuk bekerja dan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan; dan 2. Pengaruh kombinasi motivasi kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dalam populasi. Penelitian ini melakukannya dengan menggunakan data angka. Digunakan regresi sederhana dan berganda. Studi ini melibatkan 35 orang yang berpartisipasi. Hasil analisis data menunjukkan jawaban hipotesis berikut: Motivasi Kerja (X1) memengaruhi kinerja (Y) di Sekretariat DPRD, dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72,5%; Promosi Jabatan memengaruhi kinerja di Sekretariat DPRD, dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2%; dan keduanya memengaruhi kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Barat, dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2%.

ABSTRACT

The process of moving an employee to a higher position is called promotion. This study aims to identify three factors that influence employee performance at the West Lampung Regency DPRD Secretariat, namely: 1. motivation to work and the effect of job promotion on employee performance; and 2. the combined effect of work motivation and job promotion on employee performance. The purpose of this descriptive quantitative research is to identify the relationship between variables in the population. This research does so using numerical data. Simple and multiple regressions were used. The study involved 35 people participating. The results of data analysis show the answers to the following hypotheses: Work Motivation (X1) affects performance (Y) at the DPRD Secretariat, with an influence level (R-square) of 72.5%; Position Promotion affects performance at the DPRD Secretariat, with an influence level of 62.2%; and both affect employee performance at the DPRD Secretariat of West Lampung Regency, with an influence level of 62.2%.

PENDAHULUAN

KPPBC Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung juga berperan sebagai penyumbang penting dalam penerimaan negara dari sektor bea dan cukai. Melalui pengawasan yang ketat dan pelayanan yang profesional, KPPBC dapat memastikan bahwa seluruh transaksi perdagangan yang dilakukan di wilayahnya mematuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sehingga negara dapat memperoleh penerimaan yang optimal dari sektor ini. Dengan demikian, keberadaan KPPBC Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung tidak hanya vital untuk menjaga keamanan dan ketertiban dalam perdagangan internasional, tetapi juga untuk mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara secara keseluruhan. Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung memiliki peran penting dalam mengawasi dan memberikan pelayanan terkait dengan aktivitas bea dan cukai di wilayahnya. Sebagai bagian dari sistem bea dan cukai di Indonesia, KPPBC memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan penerimaan negara dari sektor ini dan mengawasi kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Namun, dalam menjalankan tugasnya, KPPBC Bandar Lampung dihadapkan pada sejumlah tantangan yang perlu diatasi. Pertama, ada tantangan kompetitif di bidang bea dan cukai. Pasar global yang dinamis dan berkembang pesat menuntut KPPBC untuk tetap relevan dan mampu bersaing dengan lembaga serupa di negara lain. Perkembangan Pelatihan juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. KPPBC Bandar Lampung harus mampu mengadopsi Pelatihan informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Namun, hal ini juga menuntut pegawai memiliki kompetensi yang memadai dalam mengoperasikan dan memanfaatkan Pelatihan tersebut. Selain itu, kompleksitas tugas yang semakin meningkat juga menjadi masalah bagi KPPBC Bandar Lampung. Dengan bertambahnya jenis barang yang diperdagangkan dan semakin canggihnya metode penyelundupan, diperlukan pengetahuan yang mendalam serta keterampilan operasional yang tinggi untuk dapat mengatasi tantangan ini dengan efektif. Tidak hanya itu, kualitas pelayanan yang diberikan oleh KPPBC juga menjadi fokus perhatian. Kualitas pelayanan yang baik sangat penting dalam membangun kepercayaan masyarakat serta meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi bea dan cukai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di KPPBC Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan profesional kepada para pemangku kepentingan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa meskipun pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di KPPBC Bandar Lampung telah menunjukkan hasil positif dengan peningkatan kinerja pegawai, masih diperlukan peningkatan lebih lanjut dalam program-program pelatihan tersebut. Peningkatan ini bertujuan untuk lebih meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sesuai dengan visi KPPBC untuk menjadi lembaga yang profesional dan terpercaya dalam pengawasan dan pelayanan bea cukai.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Bandar Lampung sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks globalisasi dan dinamika perdagangan internasional yang semakin kompleks, petugas bea cukai harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terus diperbarui. Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan akan membantu petugas memahami regulasi dan teknologi terbaru, serta memperkuat kemampuan mereka dalam mendeteksi dan mencegah penyelundupan, mengawasi arus barang, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Selain itu, pengembangan SDM juga berperan dalam meningkatkan integritas dan profesionalisme petugas, yang sangat penting dalam menjaga kepercayaan publik dan meningkatkan citra institusi. Lebih jauh lagi, pengembangan SDM di KPPBC Bandar Lampung akan berkontribusi pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha. Petugas yang terampil dan berpengetahuan luas dapat memberikan pelayanan yang lebih

cepat, tepat, dan efisien, sehingga mengurangi hambatan dalam proses ekspor dan impor. Ini akan berdampak positif pada iklim investasi dan daya saing ekonomi lokal. Selain itu, dengan SDM yang berkembang, KPPBC Bandar Lampung dapat lebih adaptif terhadap perubahan regulasi dan kebijakan pemerintah, serta siap menghadapi tantangan baru di masa depan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM bukan hanya merupakan kebutuhan, tetapi juga merupakan strategi yang vital untuk memastikan KPPBC Bandar Lampung dapat menjalankan fungsinya secara optimal dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Menangani masalah-masalah ini memerlukan pendekatan holistik dan strategis yang melibatkan peningkatan anggaran, pengembangan infrastruktur teknologi, manajemen beban kerja yang lebih baik, motivasi pegawai, serta pengembangan kepemimpinan yang efektif. Segala upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai terus diupayakan di KPPBC Bandar Lampung, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM). Namun, upaya ini juga dihadapkan pada keterbatasan sumber daya manusia.

Jumlah pegawai yang terbatas dibandingkan dengan volume pekerjaan yang harus ditangani dapat menjadi hambatan serius dalam mencapai kinerja yang optimal. Meskipun pelatihan dan pengembangan SDM diintensifkan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan pegawai, keterbatasan ini membatasi kemampuan untuk memberikan fokus yang cukup pada setiap individu. Akibatnya, efisiensi operasional dan responsibilitas terhadap tugas-tugas sehari-hari mungkin terpengaruh, meskipun komitmen untuk terus meningkatkan kompetensi tetap menjadi prioritas utama. Dari hasil Observasi ditemukan data terkait target kerja pada tahun sebelumnya diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1. Target dan Realisasi Program Kerja Tahun 2023 Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung

No	Program Kerja	Dalam Persentase (%)		Ket
		Target	Realisasi	
1	Triwulan I	100	85	
2	Triwulan II	100	90	
3	Triwulan III	100	95	
4	Triwulan IV	100	90	

Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masih ada program kerja yang menjadi tugas dan fungsi yang penyelesaiannya belum sesuai target yang telah ditentukan sebelumnya hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir serta peningkatan kompetensi. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM. Perubahan dalam regulasi pabean dan cukai, dinamika pasar internasional, serta perkembangan ekonomi global juga perlu diperhatikan dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM. KPPBC Bandar Lampung harus dapat merespons perubahan lingkungan eksternal dengan cepat dan tepat agar tetap relevan dengan tuntutan zaman. Dalam menghadapi dinamika yang terus berubah, KPPBC Bandar Lampung perlu terus melakukan penyesuaian dan inovasi dalam program pelatihan dan pengembangan SDM-nya. Hal ini agar tetap relevan dengan tuntutan zaman dan mampu menghasilkan pegawai yang kompeten dan adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pengembangan suatu sistem pendidikan dan pelatihan terpadu dalam kaitannya dengan upaya pengembangan sumber daya manusia umumnya dan pembangunan ketenagakerjaan khususnya kiranya memang merupakan keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini (Widayati, 2020). Konsep sistem Pelatihan terpadu perlu mendapat prioritas pengembangannya, dengan beberapa kondisi yang ada dewasa ini terutama dalam konteks pembangunan sumber daya manusia dan pembangunan ekonomi nasional.

Kebutuhan yang sangat terasa, misalnya penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya dibutuhkan tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif (Permana et al., 2024). Perubahan dan perkembangan organisasi berjalan dari waktu ke waktu tanpa dapat dihindari, baik yang didorong oleh perubahan lingkup organisasi itu sendiri ataupun yang dimaksudkan untuk meningkatkan efektifitas. Namun dapat dirasakan bahwa dalam menghadapi perubahan tersebut tidak mudah, karena perubahan diharuskan terjadinya peningkatan, baik peningkatan secara kuantitatif maupun kualitatif.

Istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan. Pengembangan (development) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (learning opportunities) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan performansi pekerja pada pekerjaannya sekarang. Menurut Lukman et al., pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Mochklas et al., 2023).

Agar efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Secara mikro dalam arti lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga lain) pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Elfiranto, 2020). Menurut Safaah dan Kamaluddin, mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan (Nurfa'izin et al., 2015). Sementara itu, Elmanisar et al., mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan khusus bagi perubahan organisasi dimana pegawai sendiri yang memformulasikan perubahan yang dibutuhkan dan mengimplementasikannya, sering dengan bantuan konsultan profesional (Elmanisar et al., 2024). Menurut Khair dan Rambe menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif (Rambe, 2019).

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Baehaki dan Faisal, 2020:81). Biasanya

orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja menurut Widyaningrum dan Widiani, adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Agustina, 2016). Kinerja menurut Meiner dalam Baehaki dan Faisal, adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain (Doloksaribu, n.d.). Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya sedangkan Beyley dalam Ikhsan, berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Nailufar, 2014).

Baehaki dan Faisal, mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muhammad Kiki Baehaki, 2020). Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Riyadi, mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Riyadi, 2011). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Perencanaan penelitian menunjukkan bahwa kegiatan akan dimulai pada tanggal 05 Mei dan berakhir pada tanggal 05 Juli 2024, menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Tujuan dari jenis penelitian ini tetaplah sama, yaitu untuk menyajikan informasi secara teratur, fakta, dan akurat tentang populasi yang diteliti. Metode penelitian yang akan digunakan adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk memberikan penjelasan yang objektif tentang berbagai pendekatan yang ada (Sugiyono, 2007:77).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian atau dengan kata lain Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007:77). Dalam penelitian ini yang menjadi Populasi adalah Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebanyak 138 orang pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel merupakan sebagian atau yang dianggap wakil dari keseluruhan populasi yang diteliti. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 21 respon.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut : kuesioner, observasi, telaah dokumentasi dan kepustakaan.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji valdiitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier beerganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji T

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

Tabel 2. Uji T Variabel X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,116	6,735		5,660	,000
X1	,224	,175	,270	2,283	,003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas didapat perhitungan pada Kompetensi Pelatihan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,283 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=21-4=17$) adalah 1,739 jadi thitung ($2,283 > ttabel (1,739)$) dan nilai sig ($0,03 < \alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Kompetensi Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

Tabel 3. Uji T Variabel X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,723	6,789		2,463	,002
X2	,344	,180	,385	1,910	,004

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil tersebut didapat perhitungan pada Pengembangan SDM(X2) diperoleh nilai thitung sebesar 1.910 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=22-3=19$) adalah 1,739 jadi thitung ($1.910 > ttabel (1,739)$) dan nilai sig ($0,04 < \alpha (0,05)$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Pengembangan SDM(X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

Hasil Uji F

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,229	2	80,114	4,777	,002b
	Residual	335,423	20	16,771		
	Total	495,652	22			

a. Dependent Variable: Y,Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F hitung sebesar 4,777 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,16. Dengan demikian F hitung > F tabel maka H₀ ditolak, dan H_a diterima, sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,02 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompetensi Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,931	7,403		3,503	,002
	X1	,378	,162	-,443	- 2,276	,004
	X2	,452	,174	,530	2,721	,003

a. Dependent Variable: Y

tabel di atas diperoleh hasil persamaan regresi :

$$Y = 25,931 + 0,378 X1 + 0,452 X2 + et.$$

Interpretasi dari persamaan tersebut :

- Nilai konstanta sebesar 25,931 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pelatihan dan pengembangan SDM, maka kinerja nilainya tetap sebesar 25,931;
- Koefisien regresi sebesar 0,378 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pelatihan, akan meningkatkan 1 satuan kinerja sebesar 0,378, sebaliknya jika pelatihan menurun sebesar 1 satuan maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,378;
- Koefisien regresi sebesar 0,452 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pengembangan SDM, akan meningkatkan 1 satuan kinerja sebesar 0,452 sebaliknya jika pengembangan SDM menurun sebesar 1 satuan maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,452.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi atau R square dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien determinansi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,523	,256	4,095

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,523 artinya variabel Kompetensi Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif artinya jika Kompetensi Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat juga.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kinerja Pegawai sebesar 2,283, dan selanjutnya diperkuat dengan nilai Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,573 = 57,3\%$ Yang artinya variabel Pelatihan (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 57,3%. Pada hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengaruh signifikan dari variabel Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung.

Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kinerja Pegawai sebesar 1.910. Berikutnya berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 4,777, dan diperkuat oleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,523 artinya variabel Kompetensi Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 52,3% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 57,3%
2. Pengujian yang kedua variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung sebesar 46,1%.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Kompetensi Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Bandar Lampung dengan sebesar 52,3% .

Saran

1. Lembaga perlu melakukan evaluasi dan pembaruan kurikulum pelatihan secara berkala. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan pegawai dalam proses pengumpulan umpan balik mengenai materi yang dirasakan kurang relevan, serta mengidentifikasi kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, organisasi dapat bekerja sama dengan praktisi atau ahli di bidang pengawasan untuk mengembangkan materi yang lebih aplikatif dan sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Dengan cara ini, pegawai akan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang relevan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas pengawasan di organisasi.
2. Lembaga perlu mengembangkan program insentif yang menarik, seperti beasiswa atau dukungan biaya pendidikan. Selain itu, lembaga dapat menyelenggarakan seminar atau workshop yang mengedukasi pegawai tentang pentingnya pendidikan lanjutan dalam pengembangan karir dan kontribusinya terhadap kinerja organisasi. Dengan menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan memberikan akses serta informasi yang diperlukan, pegawai akan lebih termotivasi untuk melanjutkan pendidikan formal mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja.
3. Lembaga perlu mengimplementasikan program pengembangan tim yang terstruktur, seperti kegiatan pelatihan dan workshop tentang keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong interaksi positif, seperti melalui kegiatan team building yang melibatkan semua anggota tim dalam situasi yang mendukung kolaborasi. Pemimpin juga harus berperan aktif dalam memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menetapkan tujuan bersama yang jelas. Dengan langkah-langkah ini, pegawai diharapkan dapat membangun hubungan kerja yang lebih solid dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2016). Evaluasi Kinerja: Evaluasi Kinerja. http://niaagustina34.blogspot.com/2016/01/evaluasi-kinerja_4.html#comment-form
- Doloksaribu, K. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS PELAYANAN THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND SERVICE QUALITY ON THE. 307–318.
- Elfiranto. (2020). Manajemen Pelatihan Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Mutu. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58.
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1139>
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., Mauliddah, N., Sari, T. A. M., & Maretasari, R. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Umkm Masyarakat Pesisir Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(3), 305–327. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i3.5475>
- Muhammad Kiki Baehaki, A. F. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Nailufar, E. Z. (2014). Studi Kritis UMP DKI dalam Perspektif Sistem Pengupahan Berkeadilan Menurut Islam. In Disertasi.
- Nurfa'izin, S., Puspitasari, T., Widiyanti, S., & Hartati, I. (2015). Optimasi Ekstraksi Daun Durian (Toonana Sureni Merr) Sebagai Bioinsektisida Dengan Menggunakan Metode MAE (Microwave Assisted Extraction). *Prosiding SNST*, 6, 27–31.
- Permana, A., Mulyana, A., & Amalia, M. (2024). Pemerintah Daerah dalam Dinamika Perekonomian Masyarakat: Perspektif Hukum dan Sosiologi. *Dialogia Iuridica*, 15(2), 001–028. <https://doi.org/10.28932/di.v15i2.7872>

- RAMBE, A. F. (2019). ANALISIS POTENSI INDUSTRI MAKANAN HALAL SEBAGAI PENDUKUNG PARIWISATA SYARIAH DI KOTA YOGYAKARTA. In Sustainability (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPU_SAT_STRATEGI_MELESTARI
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *DJurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 47–73. https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2
- Widayati, D. C. (2020). Analisis Pelatihan Dalam Pengembangan Kualitas Karyawan Pada Pt. Insan Bonafide Banjarmasin. 1–10. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/1139/>