

The Influence Of Training And Quality Of Human Resources On Employee Performance In The Education And Culture Office Of Lampung Province

Pengaruh Pelatihan Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Ade Indra Prasetya ¹⁾, Trisnowati Josiah ²⁾

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

Email: ¹⁾ ade@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Mei 2025]

Revised [10 Juni 2025]

Accepted [13 Juni 2025]

KEYWORDS

Training, HR Quality, Performance, Regression.

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



ABSTRAK

Pesatnya dinamika perkembangan global dewasa ini yang penuh persaingan, telah memicu terjadinya perubahan-perubahan di berbagai bidang kehidupan sebagai konsekuensi dari pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). Percepatan Iptek telah menimbulkan dampak yang signifikan di seluruh aspek kehidupan masyarakat termasuk pada segmen berorganisasi. Selaras dengan perubahan yang terjadi, maka diperlukan kesiapan pemerintah daerah dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang pengelolaan kepegawaian, untuk menunjang peran dan fungsi pemerintahan daerah sebagai subyek dan obyek dari pelayanan dan pembangunan daerah. Menyadari pentingnya unsur SDM dalam suatu organisasi, maka pantaslah jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling berharga dan memiliki dampak langsung pada organisasi tersebut dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Arah pembangunan nasional saat ini tertuju pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat ditempuh dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan harapan dapat membekali mereka dengan kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan peran dan fungsinya. Namun demikian, kenyataannya menunjukkan bahwa upaya dimaksud belum dapat sepenuhnya mengubah citra pegawai yang berorientasi pada paradigma kerja yang produktif. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk Mengetahui : 1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai 2. Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai 3. Pengaruh pelatihan dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 72 responden. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh (R^2 square) sebesar 65,6%. Terdapat pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dengan tingkat pengaruh sebesar 60%. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Kualitas SDM secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan tingkat pengaruh sebesar 72%.

ABSTRACT

The rapid dynamics of global development today, which is full of competition, has triggered changes in various areas of life as a consequence of the rapid development of science and technology (Science and Technology). The acceleration of science and technology has had a significant impact on all aspects of society, including the organizational segment. In line with the changes that are occurring, it is necessary to prepare regional governments in terms of Human Resources (HR), especially in the field of personnel management, to support the role and function of regional governments as subjects and objects of regional services and development. Realizing the importance of the HR element in an organization, it is appropriate to say that people are the most valuable asset and have a direct impact on the organization compared to other resources. The current direction of national development is focused on the importance of improving employee performance. This can be achieved by providing education and training for employees in the hope of equipping them with abilities and skills appropriate to their roles and functions. However, the reality shows that these efforts have not been able to completely change the image of employees who are oriented towards a productive work paradigm. The aim of this research is to determine: 1. The effect of training on employee performance 2. The effect of HR quality on employee performance 3. The effect of training and HR quality together on the performance of employees of the Education and Culture Office of Lampung Province. This research uses a quantitative descriptive research method, namely a research method that uses data in the form of numbers to analyze the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is simple and multiple regression. This research used 72 respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of Training (X_1) on employee performance (Y) at the Lampung Province Education and Culture Office, with an influence level (R^2 square) of 65.6%. There is an influence of HR quality on employee performance at the Education and Culture Office of Lampung Province with an influence level of 60%. There is an influence of Training and HR Quality together on employee performance at the Education and Culture Office of Lampung Province, with an influence level of 72%.

PENDAHULUAN

Pesatnya dinamika perkembangan global dewasa ini yang penuh persaingan, telah memicu terjadinya perubahan – perubahan di berbagai bidang kehidupan sebagai akibat dari pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Percepatan iptek telah menimbulkan dampak yang signifikan pada seluruh aspek kehidupan masyarakat termasuk pada segmen berorganisasi. Seiring dengan perubahan yang terjadi, maka diperlukan kesiapan pemerintah daerah dari bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang pengelolaan kepegawaian, untuk mendukung peran dan fungsi pemerintahan daerah sebagai subyek dan obyek dari pelayanan dan pembangunan daerah. Dalam menjalankan kehidupannya, maka setiap organisasi baik instansi pemerintah ataupun swasta, akan selalu berusaha mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya peran aktif dari unsur SDM sebagai salah satu komponen penting dalam sistem organisasi, maka tujuan tersebut akan sulit terwujud.

Pegawai sebagai unsur SDM berperan sentral dalam setiap aktivitas organisasi, karena merekalah perencana, pelaku, dan penentu bagaimana tujuan sistem organisasi dapat terwujud karena manusialah yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Menyadari pentingnya unsur SDM dalam suatu organisasi, maka pantaslah jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling berharga dan memiliki dampak langsung pada organisasi tersebut dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Gambaran mengenai tingkat kemampuan unsur SDM atau pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan anah di dalam organisasi yang ditentukan oleh ukuran kinerjanya. Mangkunegara (2013:61) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam bertindak sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya, kinerja merupakan cara pandang dan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk memperbaiki kualitas, bahwa saat ini harus lebih baik dari yang lalu, dan yang akan berkencan harus lebih baik dari saat ini. Keberhasilan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber – sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal. Kinerja bukan hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan masalah yang kompleks yaitu individu pegawai, pemimpin dan faktor eksternal lainnya. Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya aparatur atau peningkatan kualitas aparatur adalah melalui pelatihan. Melalui pelatihan ini tujuan yang hendak dicapai pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat menjalankan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang mencakup pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi pemerintahan yang baik. Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dari sudut pandang inilah tampak arti penting program pelatihan dan pendidikan bagi pegawai karena pegawai akan merasakan adanya perhatian dari organisasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan pegawai mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terciptanya tenaga aparatur pembangunan yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi. Selain pelatihan sebagai salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dan menjadi kunci utama bagi tumbuh kembangnya sebuah organisasi atau perusahaan. SDM memegang kendali sebagai realisasi pencapaian tujuan organisasi. Saat ini, seorang karyawan tidak hanya dipandang sebagai sumber daya saja, melainkan juga sebagai modal atau aset. Dengan kata lain, SDM dipandang sebagai kualitas usaha yang diberikan seseorang dalam suatu waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa. Ada yang mendefinisikan SDM sebagai rancangan sistem formal sebuah organisasi dalam rangka memanfaatkan bakat manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan, tidak terlepas dari kualitas SDM itu sendiri, kualitas SDM tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja SDM itu sendiri yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja instansi atau organisasi, kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan bisnis Perusahaan. Dani mengemukakan dalam Pratiwi (2013) “Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas mental

spiritual (kejuangan)". Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah sesuatu yang terdapat di dalam diri manusia yang merupakan ciri khas dari individu tersebut yang bias membedakan satu manusia dengan manusia lain baik dari kualitas fisik maupun non fisik. Kualitas SDM yang baik akan menunjang organisasi untuk mencapai tujuan. Kondisi faktual tentang pelatihan kepada pegawai dan kualitas SDM di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, Diindikasikan bahwa permasalahan tersebut dapat diyakini menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan mengacu pada pengembangan keterampilan kerja (kejuruan) yang dapat segera digunakan. Dalam hal ini manfaat finansial bagi organisasi biasanya terjadi dengan cepat. Sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Wursanto (2013:83) mengatakan, untuk mempertinggi mutu para pegawai, baik pengetahuan, keterampilan, bakat maupun mentalnya, kepada para pegawai perlu diberikan berbagai macam latihan dan pendidikan. Latihan adalah suatu proses mengembangkan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku pegawai.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang digunakan seseorang untuk menghasilkan layanan yang profesional. Menurut Hasibuan (2013;10), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen – komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lain di dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja menurut Wibowo (2015: Edisi 5) adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja berfokus pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh kesuksesan. Mathis dan Jackson (2013:78) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Jadi sebagai gambaran mengenai tingkat kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Kinerja pada dasarnya memuat elemen – elemen yang terkait dengan masalah motivasi, pelatihan SDM, loyalitas dan tanggung jawab serta rasa kesungguhan dalam bekerja, termasuk di dalamnya tingkat produktivitas dan prestasi yang dapat diwujudkan dalam kerja.

Bahkan perangkat suatu lembaga apapun bentuknya perlu secara jelas mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai, selain itu kinerja tersebut perlu diinformasikan kepada pihak tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja lembaga yang dikaitkan dengan visi maupun misi yang diemban lembaga itu sendiri. Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai dalam satu waktu. Kinerja pegawai terkait erat dengan pencapaian kualitas/mutu kerja pegawai, pengetahuan dan kecakapan dan tanggungjawab dalam pelaksanaan pekerjaannya. Sebagai pegangan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari – hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya. Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja (prestasi kerja) yang memuaskan, sehingga sinergi dari prestasi – prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah – tengah masyarakat.

Manajemen kinerja menurut pendapat Ruky (2014:6) pada dasarnya berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja manajemen merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja pegawai. Sebagai bagian dari manajemen, maka dengan

pelatihan kinerja pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan pegawai untuk membangun/mengembangkan kinerja pegawainya.

Karena program ini mencantumkan kata manajemen, maka seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahannya dan akhirnya evaluasi atas hasilnya. Secara teknis, program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai. Kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (Strategic Planning) suatu organisasi.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh sejumlah pegawainya karena itu dalam ukuran kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Menurut Suprihanto (2013 : 23), aspek – aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggungjawab dan sistem kerja.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan (indikator) pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, yaitu mengukur konstruk atau variabel yang teliti perisetnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom koreksi item-total korelasi), dengan r tabel dengan mencari derajat kebebasan (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel penelitian independen. Jika r hitung > r tabel, dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir – butir pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas konstruk diukur dengan menghitung indeks reliabilitas instrumen yang digunakan (Composite reability) dari model yang dianalisis. Menurut Uyanto (2016:50) instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

Teknik Analisis

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk pelatihan (X_1):

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X_2 (kualitas SDM):

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Menentukan Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Tabel 1 Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefisien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.660	Valid
2	0.444	0.688	Valid
3	0.444	0.592	Valid
4	0.444	0.461	Valid
5	0.444	0.490	Valid

6	0.444	0.660	Valid
7	0.444	0.688	Valid
8	0.444	0.592	Valid
9	0.444	0.673	Valid
10	0.444	0.684	Valid
Rata – rata	0.444	0,62	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Uji Validitas Kualitas SDM (X2)

Tabel 2 Uji Validitas Kualitas SDM (X2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.774	Valid
2	0.444	0.717	Valid
3	0.444	0.577	Valid
4	0.444	0.546	Valid
5	0.444	0.604	Valid
6	0.444	0.774	Valid
7	0.444	0.717	Valid
8	0.444	0.577	Valid
9	0.444	0.650	Valid
10	0.444	0.682	Valid
Rata – rata	0.444	0,662	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kualitas SDM memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata – rata $r_{hitung} = 0.662$ lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kualitas SDM tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 3 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0.444	0.591	Valid
2	0.444	0.499	Valid
3	0.444	0.549	Valid
4	0.444	0.591	Valid
5	0.444	0.684	Valid
6	0.444	0.567	Valid
7	0.444	0.693	Valid
8	0.444	0.499	Valid
9	0.444	0.461	Valid
10	0.444	0.684	Valid
Rata – rata	0.444	0.582	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja memiliki nilai r_{hitung} dengan nilai rata – rata $r_{hitung} 0.582$ dan lebih besar dari $r_{tabel} 0.444$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Pelatihan (X₁) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X₁)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *Alpha* Pelatihan (X₁) sebesar 0,837, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha sebesar $0.837 > 0.60$. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (X₂)**Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (X₂)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai *alpha* Kualitas SDM (X₂) sebesar 0,823, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha yang didapat sebesar $0.823 > 0.60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Uji Hipotesis Pelatihan (X₁)**Tabel 7 Uji Pelatihan (X₁)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.089	2.750		2.578	.012
	PelatihanKerja	.798	.070	.810	11.395	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t_{hitung} 11.395. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1.666, maka t_{hitung} 11.395 > t_{tabel} 1.666 sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diterima. Jadi variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pelatihan (X_1) dan Kualitas SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 8 Perhitungan Regresi Berganda Pelatihan, Kualitas SDM dan Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.206	2.827		.780	.438
PelatihanKerja	.517	.098	.524	5.261	.000
Kualitas SDM	.408	.108	.377	3.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Pelatihan (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,810 termasuk dalam kategori Sangat Kuat yakni (0,800 – 1,000) artinya Pelatihan mempunyai kaitan atau hubungan yang sangat kuat sebagai penentu untuk meningkatkan Kinerja. Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} Pelatihan terhadap Kinerja sebesar = 11.395 > t_{tabel} 1.666. Besarnya koefisien determinasi Pelatihan terhadap Kinerja adalah 65,6%. Dengan persamaan regresi Pelatihan dan Kinerja adalah sebesar $Y = 7.089 + 0.798 X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0.798 point. Hal ini memberikan pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM (X_2) terhadap Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Kualitas SDM (X_2) dan variabel Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebesar 0,774 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 – 0,799). Sedangkan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 10.093 > t_{tabel} 1.666. Dan untuk nilai Koefisien Determinasi Kualitas SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 60%. Untuk model persamaan Kualitas SDM regresinya adalah $Y = 5.647 + 0.839 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Kualitas SDM akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.839 point. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas SDM juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pelatihan dan Kualitas SDM terhadap Kinerja dibuktikan hasil perhitungan uji F t_{hitung} memperoleh hasil 84.764 jauh lebih besar dari nilai F t_{tabel} 3,124.

Sedangkan hasil uji untuk Koefisien Korelasi Pelatihan (X_1) dan Kualitas SDM (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,847 termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Untuk Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan dan Kualitas SDM secara bersama – sama terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 9 Tabel Interpretasi Hasil Olah Data

Variabel	R	r ²	Model	Keterangan Model
X ₁	0,810	65,6%	Y = α + b X ₁ Y = 7.089 + 0.798 X ₁	Setiap kenaikan satu point variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja sebesar 0.798 point
X ₂	0,774	60%	Y = α + b X ₂ Y = 5.647 + 0.839 X ₂	Setiap kenaikan satu point dari variabel Kualitas SDM akan diikuti oleh variabel Kinerja sebesar 0.839 point
X ₁ ; X ₂	0,847	72%	Y = α + b X ₁ + b X ₂ + et	1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Pelatihan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,517 point 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kualitas SDM sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,408 point

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh Pelatihan (X₁) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dibuktikan dengan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t hitung Pelatihan terhadap Kinerja pegawai sebesar = 11,395 > t tabel 1,666. Dengan persamaan regresi Y = 7,089 + 0,798 X₁, yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai sebesar 0,798 poin. Besarnya hubungan antara Pelatihan dan Kinerja pegawai sebesar 0,810 (Sangat Kuat) sedangkan besarnya pengaruh/Koefisien Determinasi (KD) Pelatihan terhadap Kinerja pegawai sebesar 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
2. Terdapat pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dibuktikan dengan uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung 10,093 > ttabel 1,666. Persamaan regresi kualitas SDM dengan kinerja pegawai adalah Y = 5,647 + 0.839 X₂, yang menunjukkan setiap kenaikan satu poin dari variabel Pelatihan akan diikuti oleh kenaikannya variabel Kinerja pegawai sebesar 0.839 poin. Besarnya hubungan Kualitas SDM dan Kinerja pegawai adalah 0,774 (termasuk dalam kategori kuat), sedangkan besarnya pengaruh Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Kualitas SDM secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dibuktikan hasil perhitungan uji F hitung memperoleh hasil 84.764 jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,124. Persamaan regresi berganda antara Pelatihan dan Kualitas SDM dengan Kinerja pegawai adalah Y = 2,206 + 0,517 X₁ + 0,408 X₂. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Kualitas SDM secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai sebesar 72% dan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Besarnya hubungan Pelatihan dan Kualitas SDM terhadap Kinerja adalah 0,847 (termasuk dalam kategori Sangat Kuat).

Saran

1. Variabel Pelatihan, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Kinerja pegawai adalah pernyataan no 4, instruktur pelatihan harus memiliki kemampuan yang maksimal dalam memberikan pelatihan agar pelatihan yang diberikan bisa efektif untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai.

2. Variabel Kualitas SDM yang perlu mendapat perhatian dan ditingkatkan adalah pernyataan no. 2, setiap pegawai harus memiliki pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan pekerjaannya, agar kinerja pegawai bisa lebih optimal.
3. Variabel Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu pernyataan 3, peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi bagi pegawai agar bekerja sesuai mutu dan standar yang telah ditentukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif serta fisien dan kinerja pegawai dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. G. L. A., & Purnami, N. M. 2015. Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy Dan Locus of Control Pada Niat Berwirausaha. *E-JurnalManajemenUnud*, 5(2), 1160–1188.
- Ahiruddin, dkk. 2022. *Buku Pedoman Penulisan dan Bimbingan Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung: Saburai Press.
- Algifari. 2013. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, edisi 2, Yogyakarta, AMP YKPN.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2013. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta, Rajawali.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Karlina, Eulin. Rosanto, Oki. Saputra, Nur Eka. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Lurah Klender Jakarta Timur. *Widya Cipta, Jurnal Skretaris dan Manajemen Vol 3, No 1 (2019)*
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Kualitas Pelayanan
- Kotler, Philip, 2013, *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1, Terjemahan Hendra Teguh dkk, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Lesmana, Damar. 2020. Pengaruh Pelatihan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan Toko Depo Bangunan. *Jurnal Repository, Universitas Islam Indonesia Vol. 1, No.1, 2020* 10
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, bert L. John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1, Jakarta: Penerbit Salemba.
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Poetri, Reiny Irianti. Mantikei, Bambang. Kristiana, Thresia. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management Vol 1 No.2 Agustus 2020*
- Ratnaduhita, Nadiah. Armando, Rio. Qatrunnada, Salsabila. Adi, Tanang Satriyo. Roibafi, Tanfirul. Nuraini, Wan Azizah Sri. Asfari, Ully. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Pada ABA Collection terhadap Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda. *JAIIT (Journal of Advances in Information and Industrial Technology) Vol. 3, No. 1 Mei 202*
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta : PT Prehallindo.
- Ruky, Achmad S. 2014. *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian. Sondang P. 2016. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Jakarta, Rineka Cipta. Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2013. *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Yogyakarta, BPFE.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. (Edisi II). Yogyakarta: Andi Offset.

- Undang - undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – pokok Kepegawaian, Usmara, A. 2013. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, T.Amara Books.
- Uyanto, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, S.E., M.Phil. 2015. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2013. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta. Kanisius.