

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

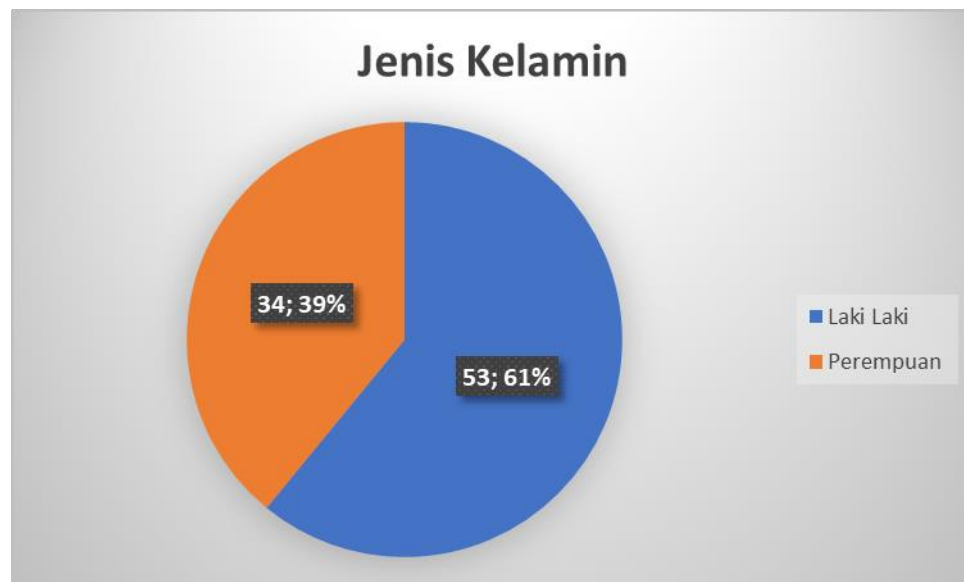
4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mempelajari kelompok atau sampel tertentu, mendapatkan data melalui kuesioner, mengkaji data kuantitatif atau statistik dan menguji hipotesis tertentu. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang di ajukan terbukti atau tidak. Data objek penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan mengirimkan kuesioner untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh akan diolah menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi 25. Rumusan masalah diukur dengan metode kausalitas yaitu masalah penelitian yang menanyakan keterkaitan yang bersifat sebab akibat antara dua objek pengamatan atau lebih yang disebut dengan variabel dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

4.1.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan pekerjaan. Data tersebut diambil dari masing-masing responden, pengambilan data responden dengan menggunakan teknik Sample Random Sampling, yaitu cara pengambilan sampel dengan memberi kesempatan yang sama untuk dipilih bagi setiap

individu atau unit dalam keseluruhan populasi. Sebelum melakukan tahap analisis data terlebih dahulu penulis akan memberikan penjelasan mengenai keterangan-keterangan responden dalam penelitian ini. Responden yang dicakup pada penelitian ini adalah Wajib Pajak Orang Pribadi yang terdaftar pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandar Lampung Duan berjumlah 87 orang atau responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka berikut ini akan disajikan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan usia Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

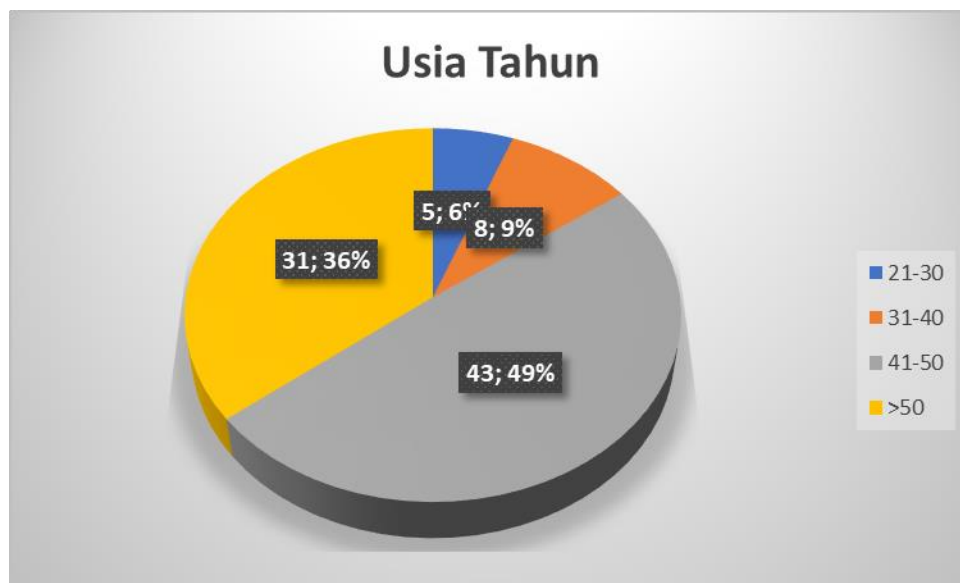


Gambar 2 Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar tersebut menunjukkan komposisi jenis kelamin di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dari diagram lingkaran yang ada, tampak bahwa persentase pegawai laki-laki mendominasi dengan jumlah sebesar 61%, sedangkan pegawai perempuan mencapai 39%. Hal ini menggambarkan bahwa proporsi tenaga laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan dalam instansi tersebut. Kondisi ini bisa menjadi cerminan struktur sumber daya manusia di Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Lampung, yang mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti keterampilan, posisi jabatan, dan ketersediaan SDM dari masing-masing jenis kelamin. Proporsi yang lebih besar pada laki-laki juga memberikan gambaran bagaimana distribusi peran atau pekerjaan di lingkungan birokrasi tersebut.

Meskipun jumlah pegawai perempuan masih di bawah laki-laki, peran perempuan tetap penting dalam menjalankan fungsi pendidikan dan kebudayaan. Tren ini bisa menjadi acuan bagi pengambil kebijakan untuk mendorong kesetaraan gender dan peluang yang lebih baik bagi perempuan agar mampu berkontribusi lebih optimal di masa mendatang, sehingga tercapai keseimbangan yang lebih ideal dalam komposisi tenaga kerja dan pelayanan publik.



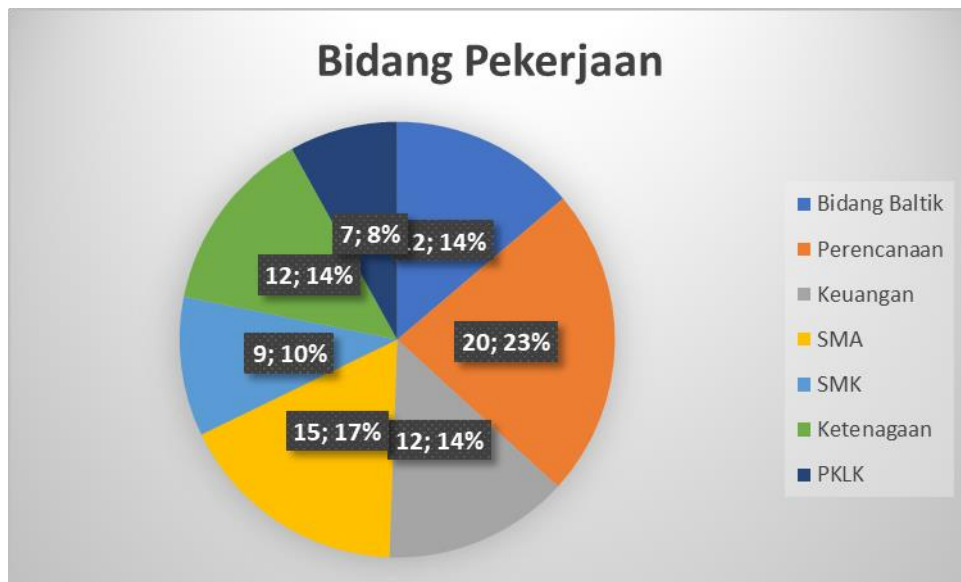
Gambar 3 Grafik Usia Responden

Berikut narasi tiga paragraf berdasarkan gambar distribusi jenis kelamin di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Gambar tersebut menunjukkan

komposisi distribusi usia pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Terlihat bahwa kelompok usia terbanyak adalah 41-50 tahun dengan proporsi mencapai 49%. Ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai berada di usia matang yang biasanya memiliki pengalaman cukup dalam bidang pekerjaan mereka. Kelompok usia di atas 50 tahun menempati persentase cukup besar yaitu 36%, yang mencerminkan keberadaan pegawai senior yang mungkin sudah memiliki jam terbang tinggi dan penguasaan kompetensi yang matang. Keberadaan mereka sangat penting sebagai sumber pengetahuan, pembimbing, dan pelaku utama dalam pengambilan keputusan di organisasi tersebut.

Sementara itu, pegawai dengan usia muda dan awal karir, yaitu usia 21-30 dan 31-40 tahun, secara keseluruhan hanya berjumlah 15% saja. Hal ini bisa menjadi perhatian bagi dinas untuk memperbanyak regenerasi dan tenaga kerja muda agar dapat memperkuat keberlanjutan organisasi dan menyuntikkan ide-ide segar serta inovasi dalam pelayanan pendidikan dan kebudayaan.

Secara keseluruhan, distribusi usia ini menggambarkan keseimbangan antara pengalaman dan keberlanjutan tenaga kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Strategi pengelolaan sumber daya manusia harus mampu memanfaatkan potensi senior sekaligus mendorong pengembangan pegawai muda agar dinas ini tetap adaptif dan progresif menghadapi tantangan ke depan.



Gambar 4 Grafik Bidang Pekerjaan Responden

Gambar ini menggambarkan persentase pegawai yang tersebar pada beberapa bidang kerja di dinas tersebut. Bidang dengan jumlah pegawai terbanyak adalah Perencanaan, yang mencakup 23% dari total pegawai. Hal ini menandakan bahwa perencanaan menjadi konsentrasi utama dalam struktur organisasi, mungkin karena peran krusialnya untuk mengatur dan mengarahkan berbagai aktivitas di dinas.

Selain itu, bidang SMA (Sekolah Menengah Atas) dan Keuangan masing-masing memiliki proporsi 17% dan 14%, menunjukkan perhatian yang signifikan pada pengelolaan sekolah menengah dan aspek keuangan. Bidang Ketenagaan dan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) juga memiliki porsi yang cukup besar, masing-masing 14% dan 10%, yang merepresentasikan fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan pendidikan kejuruan. Di sisi lain, bidang Bidang Baltik dan PKLK (Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus) memiliki jumlah pegawai paling sedikit dengan 8% dan 7%. Meskipun jumlahnya lebih kecil, peran bidang ini pastinya penting

dalam mendukung fungsi pendidikan khusus dan layanan tambahan bagi masyarakat yang membutuhkan perhatian khusus di Provinsi Lampung. Secara keseluruhan, distribusi ini mencerminkan komposisi tenaga kerja yang beragam dan terfokus pada berbagai aspek penting dalam layanan pendidikan dan kebudayaan.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

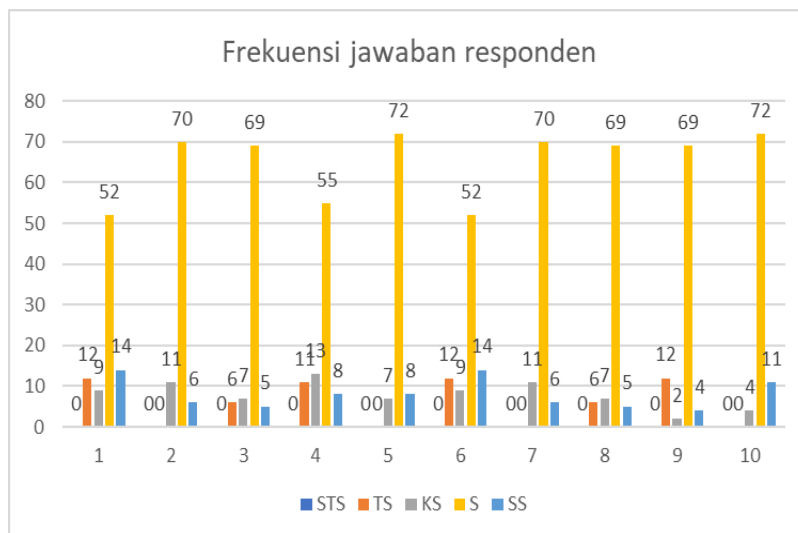
Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar pada 87 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0	12	10,44	9	7,83	52	45,24	14	12,18
2	X1.2	0	0	0	0	11	9,57	70	60,9	6	5,22
3	X1.3	0	0	6	5,22	7	6,09	69	60,03	5	4,35
4	X1.4	0	0	11	9,57	13	11,31	55	47,85	8	6,96
5	X1.5	0	0	0	0	7	6,09	72	62,64	8	6,96
6	X1.6	0	0	12	10,44	9	7,83	52	45,24	14	12,18
7	X1.7	0	0	0	0	11	9,57	70	60,9	6	5,22
8	X1.8	0	0	6	5,22	7	6,09	69	60,03	5	4,35
9	X1.9	0	0	12	10,44	2	1,74	69	60,03	4	3,48
10	X1.10	0	0	0	0	4	3,84	72	62,64	11	9,55

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berikut penjelasan hasil pada tabel 8. X1 yang berisi distribusi jawaban responden terhadap beberapa pernyataan (X1.1 sampai X1.10) dalam suatu survei atau kuesioner. Pada setiap pernyataan X1, responden memberikan penilaian dengan skala yang terdiri dari STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), KS (Kurang Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Dari tabel terlihat bahwa mayoritas responden cenderung memberikan nilai "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS) pada tiap pernyataan, dengan persentase total yang cukup tinggi, misalnya pada X1.2 tercatat 60,9% memilih Setuju dan 5,22% Sangat Setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terkait item-item dalam variabel X1. Responden yang memilih kategori "Kurang Setuju" juga terlihat ada pada beberapa pernyataan, meskipun dengan persentase lebih kecil. Sedangkan kategori "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju" hampir tidak ada atau sangat kecil persentasenya pada seluruh pernyataan, menunjukkan tingkat ketidaksetujuan yang rendah. Hal ini secara umum mengindikasikan bahwa variabel X1 diinterpretasikan dengan persepsi yang positif oleh responden. Tabel ini menunjukkan bahwa persepsi atau tanggapan terhadap variabel X1 sangat didominasi oleh sikap setuju dan sangat setuju, yang mencerminkan penerimaan atau pandangan positif dari responden terhadap aspek-aspek yang diukur dalam survei tersebut.



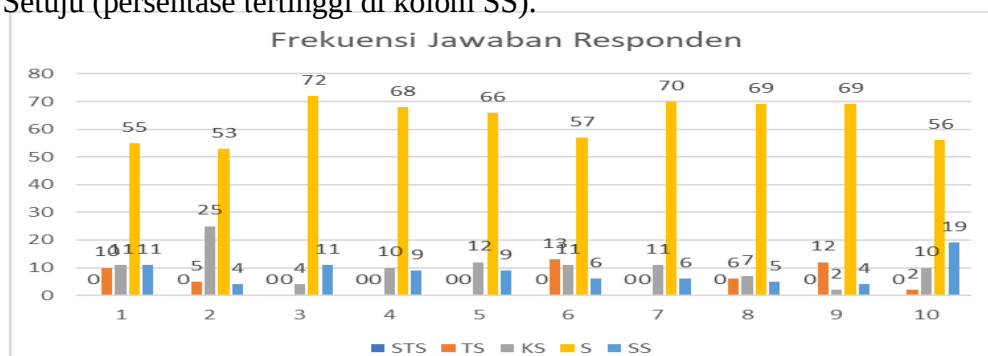
Gambar 5. Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Pelatihan

Tabel 9. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	10	8,7	11	9,57	55	47,85	11	9,57
2	X2.2	0	0	5	4,35	25	21,75	53	46,11	4	3,48
3	X2.3	0	0	0	0	4	3,48	72	62,64	11	9,57
4	X2.4	0	0	0	0	10	8,7	68	59,16	9	7,83
5	X2.5	0	0	0	0	12	10,44	66	57,42	9	7,83
6	X2.6	0	0	13	11,31	11	9,57	57	49,59	6	5,22
7	X2.7	0	0	0	0	11	9,57	70	60,9	6	5,22
8	X2.8	0	0	6	5,22	7	6,09	69	60,03	5	4,35
9	X2.9	0	0	12	10,44	2	1,74	69	60,03	4	3,48
10	X2.10	0	0	2	1,74	10	8,7	56	48,72	19	16,53

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 9. menunjukkan distribusi respons dari 87 responden terhadap 10 pernyataan (X2.1 hingga X2.10) yang terkait dengan suatu topik. Respons dikategorikan ke dalam lima skala: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Berikut adalah analisis singkat untuk setiap pernyataan: Pernyataan X2.1 Mayoritas responden (47,85%) Setuju, sementara 9,57% Sangat Setuju. Hanya 8,7% yang Tidak Setuju. Pernyataan X2.2, Sebagian besar responden (46,11%) Setuju, tetapi persentase Sangat Setuju rendah (3,48%). Pernyataan X2.3, Mayoritas responden (62,64%) Setuju, dan 9,57% Sangat Setuju. Tidak ada yang Tidak Setuju. Interpretasi: Pernyataan ini sangat diterima dengan konsensus tinggi. Pernyataan X2.4, Sebagian besar responden (59,16%) Setuju, dan 7,83% Sangat Setuju. Tidak ada yang Tidak Setuju. Interpretasi: Pernyataan ini diterima dengan baik. Pernyataan X2.5, Mayoritas responden (57,42%) Setuju, dan 7,83% Sangat Setuju. Tidak ada yang Tidak Setuju. Pernyataan X2.6, Sebagian besar responden (49,59%) Setuju, tetapi ada 11,31% yang Tidak Setuju. Pernyataan X2.7, Mayoritas responden (60,9%) Setuju, dan 5,22% Sangat Setuju. Tidak ada yang Tidak Setuju. Pernyataan X2.8 Sebagian besar responden (60,03%) Setuju, tetapi ada 5,22% yang Tidak Setuju. Pernyataan X2.9, Mayoritas responden (60,03%) Setuju, tetapi ada 10,44% yang Tidak Setuju. Interpretasi: Pernyataan ini diterima, tetapi dengan tingkat penolakan yang lebih tinggi dibandingkan lainnya. Pernyataan X2.10, Sebagian besar responden (48,72%) Setuju, dan 16,53% Sangat Setuju (persentase tertinggi di kolom SS).



Gambar 2. Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi

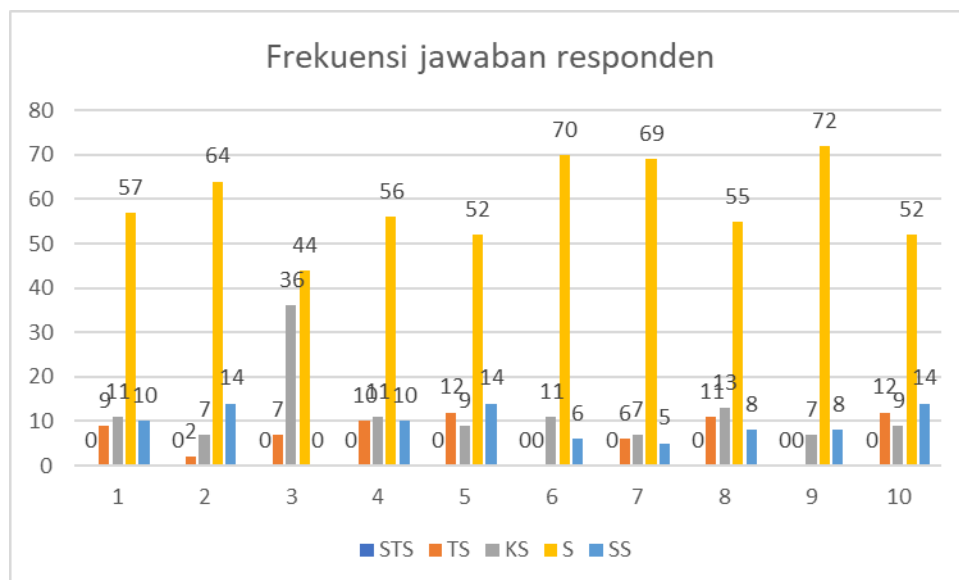
Tabel 10. Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas SDM (X_3)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0	9	7,83	11	9,57	57	49,59	11	9,57
2	X3.2	0	0	2	1,74	7	6,09	64	55,68	4	3,48
3	X3.3	0	0	7	6,09	36	31,32	44	38,28	11	9,57
4	X3.4	0	0	10	8,7	11	9,57	56	48,72	9	7,83
5	X3.5	0	0	12	10,44	9	7,83	52	45,24	9	7,83
6	X3.6	0	0	0	0	11	9,57	70	60,9	6	5,22
7	X3.7	0	0	6	5,22	7	6,09	69	60,03	6	5,22
8	X3.8	0	0	11	9,57	13	11,31	55	47,85	5	4,35
9	X3.9	0	0	0	0	7	6,09	72	62,64	4	3,48
10	X2310	0	0	12	10,44	9	7,83	52	45,24	19	16,53

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 10. ini menampilkan frekuensi (F) dan persentase (%) masing-masing kategori jawaban atas pernyataan yang diuji:

STS (Sangat Tidak Setuju) dan TS (Tidak Setuju): Tidak ada responden yang memilih kategori ini, artinya semua responden memberikan respons netral ke positif. KS (Kurang Setuju): Persentase responden yang memberikan jawaban ini bervariasi, misalnya pada pernyataan X3.3 sebesar 31,32%, yang menunjukkan ada sebagian kecil responden yang kurang setuju. S (Setuju): Proporsi ini mendominasi hampir di semua pernyataan, misalnya 49,59% pada X3.1 dan mencapai 62,64% pada X3.9. SS (Sangat Setuju): Persentase yang cukup signifikan pada beberapa pernyataan, misalnya 16,53% pada X3.10 dan 9,57% pada X3.1.



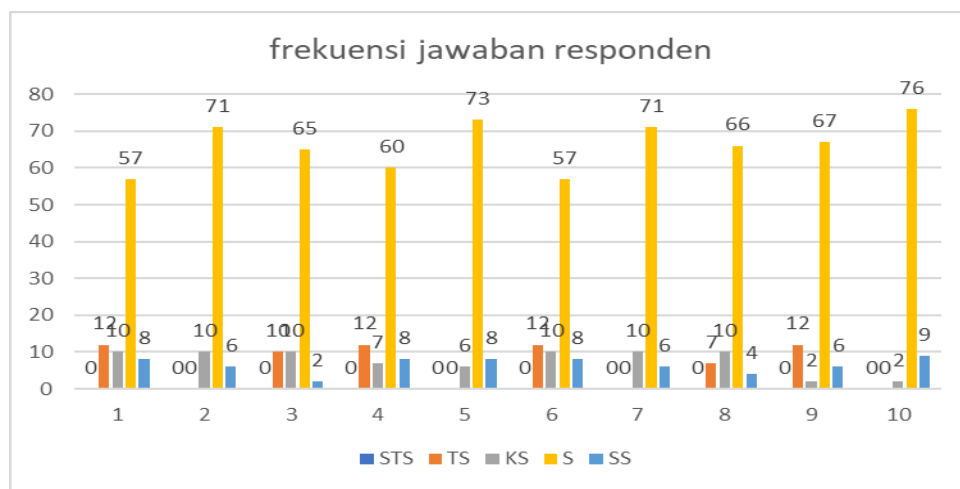
Gambar 3. Frekuensi jawaban responden kualitas SDM

Tabel 11. Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan (Y)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X4.1	0	0	12	10,44	10	8,7	57	49,59	8	6,96
2	X4.2	0	0	0	0	10	8,7	71	61,77	6	5,22
3	X4.3	0	0	10	8,7	10	8,7	65	65,55	2	1,74
4	X4.4	0	0	12	10,44	7	6,09	60	52,2	8	6,96
5	X4.5	0	0	0	0	6	5,22	73	36,51	8	6,96
6	X4.6	0	0	12	10,44	10	8,7	57	49,59	8	6,96
7	X4.7	0	0	0	0	10	8,7	71	61,77	6	5,22
8	X4.8	0	0	7	6,09	10	8,7	66	57,42	4	3,48
9	X4.9	0	0	12	10,44	2	1,74	67	58,29	6	5,22
10	X24.10	0	0	0	0	2	1,74	76	66,12	9	7,83

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji pada table 11. Kepuasan yang tercantum dalam tabel, seluruh item pernyataan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memilih kategori "Sangat Tidak Setuju" (STS) dan "Tidak Setuju" (TS), yang menandakan tidak adanya ketidakpuasan yang berarti pada aspek-aspek yang diuji. Secara rinci, mayoritas responden memilih kategori "Setuju" (S) dan "Sangat Setuju" (SS) dengan persentase yang bervariasi antara sekitar 49% hingga 66% untuk kategori "Setuju" dan antara 1,74% hingga 7,83% untuk kategori "Sangat Setuju". Misalnya, pernyataan X4.2 dan X4.7 menunjukkan tingkat Kepuasan kerja tertinggi dengan 61,77% responden memilih "Setuju" dan sekitar 5,22% memilih "Sangat Setuju". Begitu juga dengan pernyataan terakhir X24.10 yang mendapat persentase tertinggi pada kategori positif yaitu 66,12% "Setuju" dan 7,83% "Sangat Setuju". Beberapa item seperti X4.1, X4.4, dan X4.6 memang menunjukkan adanya responden yang memilih "Kurang Setuju" (KS) dengan kisaran angka 8,7% sampai 10,44%, tetapi persentase ini masih terbilang minoritas dan tidak mengurangi dominasi jawaban positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat Kepuasan kerja responden cukup tinggi dan konsisten pada seluruh aspek yang diuji, memberikan indikasi bahwa layanan atau produk yang dinilai mampu memenuhi atau melampaui harapan mayoritas responden.



Gambar 4. Frekuensi jawaban responden Kepuasan kerja

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel. 12. Uji Validitas

Variabel	Item_Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.729	0.207	Valid
	X1.2	0.684	0.207	Valid
	X1.3	0.441	0.207	Valid
	X1.4	0.514	0.207	Valid
	X1.5	0.589	0.207	Valid
	X1.6	0.729	0.207	Valid
	X1.7	0.684	0.207	Valid
	X1.8	0.441	0.207	Valid
	X1.9	0.571	0.207	Valid
	X1.10	0.540	0.207	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.557	0.207	Valid
	X2.2	0.572	0.207	Valid
	X2.3	0.661	0.207	Valid
	X2.4	0.735	0.207	Valid
	X2.5	0.683	0.207	Valid
	X2.6	0.439	0.207	Valid
	X2.7	0.570	0.207	Valid
	X2.8	0.524	0.207	Valid
	X2.9	0.448	0.207	Valid
	X2.10	0.651	0.207	Valid
Kualitas SDM (X3)	X3.1	0.608	0.207	Valid
	X3.2	0.547	0.207	Valid
	X3.3	0.563	0.207	Valid
	X3.4	0.614	0.207	Valid
	X3.5	0.671	0.207	Valid
	X3.6	0.495	0.207	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	X3.7	0.592	0.207	Valid
	X3.8	0.362	0.207	Valid
	X3.9	0.318	0.207	Valid
	X3.10	0.671	0.207	Valid
	Y.1	0.723	0.207	Valid
	Y.2	0.702	0.207	Valid
	Y.3	0.394	0.207	Valid
	Y.4	0.573	0.207	Valid
	Y.5	0.622	0.207	Valid
	Y.6	0.723	0.207	Valid
	Y.7	0.702	0.207	Valid
	Y.8	0.432	0.207	Valid
	Y.9	0.562	0.207	Valid
	Y.10	0.631	0.207	Valid

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan pada tabel 12. di atas, dapat di ketahui bahwa pengolahan dari semua variabel menunjukkan bahwa seluruh pearson correlation memiliki nilai lebih besar dari rtabel yang artinya seluruh pertanyaan tersebut bersifat valid dan seluruh pertanyaan tersebut dapat di jadikan alat ukur yang valid pada analisis berikutnya.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Data Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang menjadikan konsisten alat ukur untuk mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Kuesioner di katakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ sedangkan apabila nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ maka indikator yang di gunakan variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel. 13. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pelatihan (X_1)	0.773	> 0.700	Reliability
Motivasi (X_2)	0.747	> 0.700	Reliability
Kualitas SDM (X_3)	0.737	> 0.700	Reliability
Kepuasan Kerja(Y)	0.775	> 0.700	Reliability

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang > 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masingmasing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan konsisten sehingga bisa digunakan berkali-kali.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah nilai kesalahan taksiran model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2019).

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov Test dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ data berdistribusi normal.

Tabel 14. Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95513984
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.125
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,151. Dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,151 > 0,05$) maka berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian uji normalitas ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2019). Jika nilai $\text{Tolerance} > 0.1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

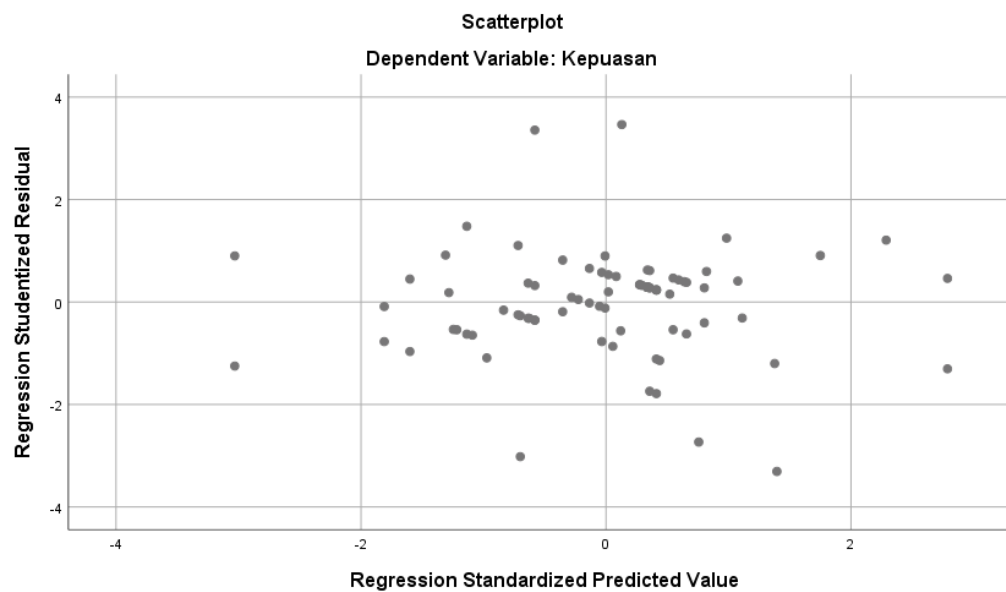
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.331	3.667		3.908	.000		
	Pelatihan	.579	.189	.583	3.060	.003	.209	4.789
	Motivasi	.145	.179	.136	.809	.421	.269	3.713
	Kualitas SDM	-.103	.174	-.107	-.594	.554	.234	4.272
a. Dependent Variable: Kepuasan								

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat dilihat bahwa variabel – variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan hasil dari perhitungan varian inflation factor (VIF), menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dimana jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestisnya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedastisitas dari penelitian ini:



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram di atas, scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu ini membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti model regresi layak digunakan dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam regresi linier berganda terdapat asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolineritas, tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Dan semua itu telah terpenuhi pada pembahasan sebelumnya. Estimasi model regresi linier berganda ini menggunakan software SPSS 25 dan diperoleh hasil output sebagai berikut.

Tabel 16. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.331	3.667		3.908	.000		
	Pelatihan	.579	.189	.583	3.060	.003	.209	4.789
	Motivasi	.145	.179	.136	.809	.421	.269	3.713
	Kualitas SDM	.103	.174	.107	.594	.554	.234	4.272

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Dengan memperhatikan hasil regresi linier berganda maka didapat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan kerja Pegawai} = 14.331 + 0,579 X_1 + 0,145 X_2 + 0,103 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 14,331 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 14,331, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Pelatihan, Motivasi dan Kualitas SDM maka besarnya Kepuasan pegawai akan sebesar 14,331.
- 2) Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) yaitu sebesar 0,579, berarti bahwa apabila variabel pelatihan (X_1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kepuasan pegawai sebesar 0,579, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel pelatihan meningkat satu satuan, maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,579 satuan.

- 3) Koefisien regresi variabel motivasi (X2) yaitu sebesar 0,145, berarti bahwa apabila variabel motivasi (X2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel Kepuasan kerja pegawai sebesar 0,145, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kesesuaian peran meningkat satu satuan, maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,145 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel kualitas SDM (X3) yaitu sebesar 0,103, berarti bahwa apabila variabel Kualitas SDM (X3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel Kepuasan kerja pegawai sebesar 0,103, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kualitas SDM meningkat satu satuan, maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,103 satuan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4.5.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 17. Uji Hipotesis (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.331	3.667		3.908	.000		
	Pelatihan	.579	.189	.583	3.060	.503	.209	4.789
	Motivasi	.145	.179	.136	2.809	.421	.269	3.713
	Kualitas SDM	.103	.174	.107	2.594	.554	.234	4.272

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen

berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

- 1) Nilai dari thitung variabel pelatihan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,060 > 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,503 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya Pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.
- 2) Nilai dari t_{hitung} variabel motivasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,809 > 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,421 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.
- 3) Nilai dari t_{hitung} variabel kualitas SDM menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,809 > 1,663$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,554 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya kualitas SDM berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai.

4.5.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan level of significance 5%. Jika hasil penelitian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 18. Uji Simultan F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.205	3	147.735	16.327	.000 ^b
	Residual	751.025	83	9.048		
	Total	1194.230	86			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Motivasi, Pelatihan

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 18 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen Pelatihan, Motivasi dan Kualitas SDM secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,327 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,104 dimana diketahui. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan

satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R² yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.771	.748	3.008	1.721

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Motivasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 19 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 0,748 atau 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pelatihan (X1), motivasi (X2) dan kualitas SDM (X3) sebesar 74,8% dan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dari hubungan dua variabel. Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,809 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang kuat.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai. Artinya, ketika kualitas Pelatihan meningkat satu satuan, Kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,579 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara signifikan mempengaruhi Kepuasan kerja

pegawai. Pemimpin yang baik dapat memberikan arah, dukungan, dan motivasi yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai Kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini dapat diartikan bahwa Pelatihan dalam hal ini bisa meningkatkan Kepuasan kerja pegawai karena semakin tinggi Pelatihan yang digunakan seseorang maka Kepuasan kerja pegawai juga meningkat. Dengan kata lain seorang leader, adalah seseorang yang mempunyai daya untuk menarik orang lain dengan tanpa paksaan agar mereka secara bersamasama mewujudkan visinya.

menurut Gary Dessler (2020), Pelatihan adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepada pegawai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya saat ini. sedangkan Mathis dan Jackson (2019)

Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan atau pengetahuan untuk pekerjaan saat ini.

Pelatihan merupakan proses strategis dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia, terutama di sektor publik seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Melalui pelatihan, pegawai dapat:

- a) Memahami peraturan dan kebijakan terbaru
- b) Meningkatkan kemampuan teknis dan administratif.
- c) Menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan sistem informasi pendidikan.
- d) Meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan rasa memiliki terhadap institusi.
- e) Dengan pelatihan yang terencana dan relevan, pegawai merasa diperhatikan, didukung, dan dipercaya, yang berujung pada Kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil peneltian Wahyuni & Kurniawan (2021) Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang sering mengikuti pelatihan cenderung merasa

lebih siap dan dihargai oleh organisasi. sedangkan hasil penelitian Lestari & Pramudyo (2020) menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karena meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wahyuni dan lestari (2021) Pelatihan yang diberikan secara sistematis dan relevan di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini disebabkan oleh peningkatan kompetensi, kepercayaan diri, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data Motivasi menunjukkan pengaruh positif yang lebih kecil dibandingkan dengan pelatihan. Jika Motivasi meningkat satu satuan, Kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,145 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t-hitung juga lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja mereka cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Menurut Maslow 2021, Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam individu untuk memenuhi kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar (fisiologis) hingga kebutuhan aktualisasi diri, motivasi kerja akan meningkat jika kebutuhan-kebutuhan pegawai dipenuhi secara bertahap dari dasar hingga ke puncak. Seorang manajer atau pemimpin harus memahami posisi setiap pegawai dalam hierarki ini untuk menciptakan Motivasi kerja yang memotivasi secara efektif.

Sehingga Motivasi akan menyebabkan pegawai semangat dalam bekerja yang akan berdampak pada maksimalnya Kepuasan kerja yang dicapai. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sangat signifikan dan positif, di mana motivasi yang tinggi akan mendorong

pegawai untuk lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Penelitian terdahulu oleh Robbins dan Judge (2023) menunjukkan bahwa saat pegawai merasa termotivasi oleh faktor internal maupun eksternal seperti pengakuan, penghargaan, atau kesempatan pengembangan diri, hal ini secara langsung meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan mereka dalam bekerja. Dengan kata lain, motivasi menjadi kunci utama dalam menciptakan Motivasi kerja yang kondusif bagi peningkatan Kepuasan kerja.

Selain itu, studi yang dilakukan oleh Luthans (2021) memperkuat temuan bahwa adanya motivasi intrinsik, seperti penghargaan atas pencapaian pribadi dan rasa tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan strategi motivasi yang menyeluruh, tidak hanya fokus pada bonus dan insentif finansial, tetapi juga pada pengembangan psikologis dan kebutuhan emosional pegawai. Dengan demikian, hubungan yang harmonis antara motivasi dan kepuasan kerja menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

4.5.3 Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2021) Kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil analisis data Kualitas SDM memiliki koefisien paling kecil di antara ketiga variabel, menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja pegawai adalah yang paling kecil. Jika Kualitas SDM ditingkatkan satu satuan, maka Kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,103 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05, Kualitas SDM juga secara signifikan mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai. Kualitas SDM yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan efisiensi pegawai. Bisa dikatakan apabila Kualitas SDM baik, maka akan

membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan fokus kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan Kepuasan kerja pegawai. sebaliknya, apabila Kualitas SDM tidak memadai akan menurunkan Kepuasan kerja pegawai. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan. Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap Kepuasan kerja pegawai sangatlah penting karena kualitas SDM yang baik akan berkontribusi pada terciptanya Motivasi kerja yang produktif dan menyenangkan. Penelitian oleh Noe et al. (2024) menunjukkan bahwa SDM yang kompeten dan terampil mampu menjalankan tugasnya secara efektif sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja pegawai. Kualitas SDM yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, riset dari Dessler (2021) menekankan bahwa pengembangan kualitas SDM melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi Kepuasan kerja berkala berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan perhatian pada peningkatan kapasitas mereka, hal ini menimbulkan rasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan demikian, kualitas SDM bukan hanya berdampak pada kemampuan teknis, tetapi juga pada aspek psikologis yang penting bagi kepuasan kerja pegawai dan keberlangsungan organisasi.

4.5.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kualitas SDM Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan, Motivasi dan Kualitas SDM secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

dependen Kepuasan kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,327 dan nilai Ftabel sebesar 3,104 dimana diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima. Pelatihan, Motivasi dan Kualitas SDM sangat penting dalam peningkatan Kepuasan kerja karena pegawai yang mendapatkan pelatihan, motivasi dan SDM yang baik dapat meningkatkan Kepuasan kerja pegawai sehingga menghasilkan Kepuasan yang baik dapat mempercepat tercapainya sasaran instansi. Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap Kepuasan kerja pegawai memiliki hubungan yang saling memperkuat dan sangat krusial dalam menciptakan Motivasi kerja yang produktif dan harmonis. Pelatihan yang terarah dan berkelanjutan meningkatkan kompetensi dan keahlian pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan Kepuasan kerja dalam menjalankan tugas. Penelitian oleh Noe et al. (2024) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan dalam memacu semangat kerja dan loyalitas pegawai, sehingga memperkuat kepuasan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2023).

Lebih lanjut, studi dari Dessler (2021) menjelaskan bahwa kualitas SDM yang tidak hanya meliputi keterampilan teknis, tetapi juga sikap dan komitmen kerja, semakin diperkuat oleh pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan mereka dan memberi penghargaan atas pencapaian, hal ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kenyamanan psikologis yang meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, pelatihan, motivasi, dan kualitas SDM

merupakan tiga faktor kunci yang saling berkaitan erat untuk mencapai tingkat kepuasan pegawai yang optimal serta keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.