

BAB IV.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

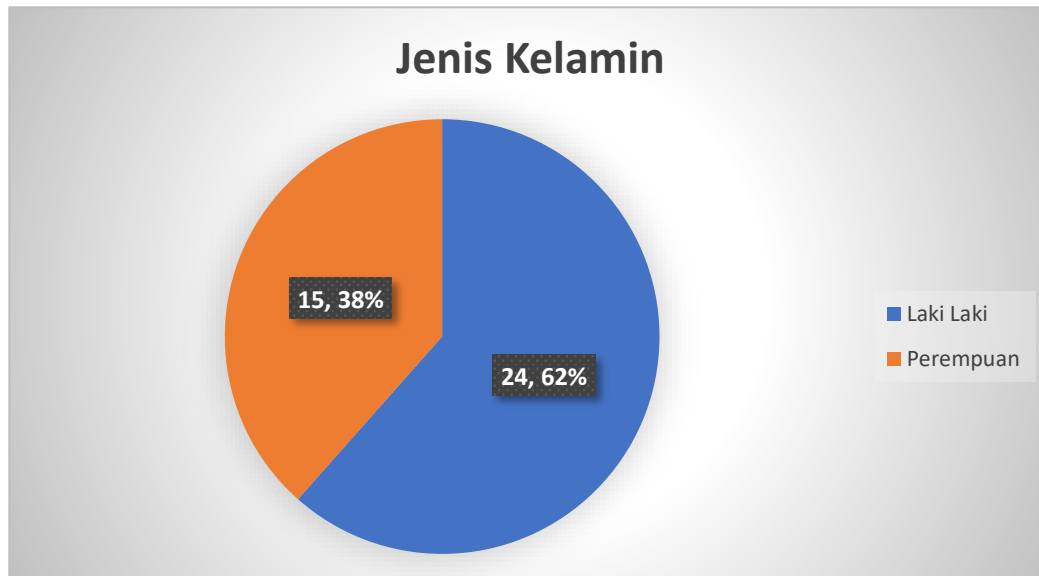
4.1 Deskripsi Data

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 diajukan 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 pegawai di Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung berjumlah 39 orang atau responden. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka berikut ini akan

disajikan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan usia Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung.

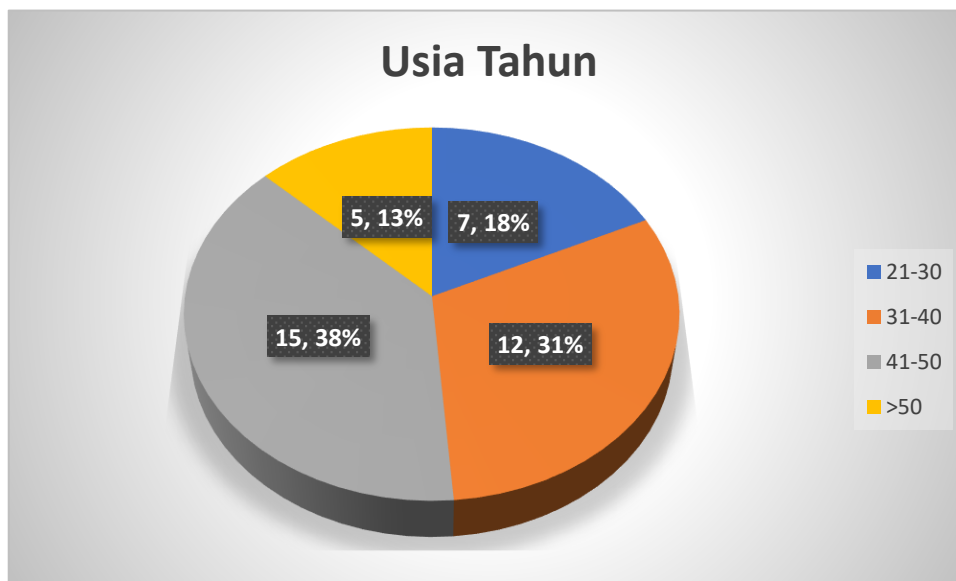


Gambar 2 Grafik Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Dinas Tenaga Kerja

Gambar tersebut menunjukkan komposisi jenis kelamin di lingkungan Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung. Dari diagram lingkaran yang ada, tampak bahwa persentase pegawai laki-laki mendominasi dengan jumlah sebesar 62%, sedangkan pegawai perempuan mencapai 38%. 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 Tenaga kerja provinsi 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 fungsinya. 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 Pegawai Dinas Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar distribusi jenis kelamin di Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung. Gambar tersebut menunjukkan komposisi distribusi usia pegawai di lingkungan Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung. Terlihat bahwa kelompok usia terbanyak adalah 41-50 tahun dengan proporsi 38%. Ini menunjukkan bahwa pegawai berada di usia matang yang biasanya memiliki pengalaman cukup dalam bidang pekerjaan mereka. Kelompok usia di atas 50 tahun menempati persentase sama 31%, 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 berjumlah 18% dan 31- 40 tahun berjumlah 13%, hal ini sangat baik dan cukup penting demi keberlangsungan di

Dinas Tenaga kerja provinsi Lampung, agar dapat memperkuat keberlanjutan an menyuntikkan ide-ide segar serta inovasi dalam pelayanan

Secara keseluruhan, distribusi usia ini menggambarkan keseim ira pengalaman dan keberlanjutan tenaga kerja di Dinas Tenaga kerja 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.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar pada 39 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Jawaban Responden Variabel Kualitas SDM (X1)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X1.1	0	0	6	14,29	5	11,90	25	59,52	3	7,14
2	Pernyataan_X1.2	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
3	Pernyataan_X1.3	0	0	3	7,14	5	11,90	30	71,43	1	2,38
4	Pernyataan_X1.4	0	0	6	14,29	2	4,76	28	66,67	3	7,14
5	Pernyataan_X1.5	0	0	0	0,00	3	7,14	34	80,95	2	4,76
6	Pernyataan_X1.6	0	0	6	14,29	5	11,90	25	59,52	3	7,14
7	Pernyataan_X1.7	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
8	Pernyataan_X1.8	0	0	3	7,14	5	11,90	30	71,43	1	2,38
9	Pernyataan_X1.9	0	0	5	11,90	1	2,38	30	71,43	3	7,14

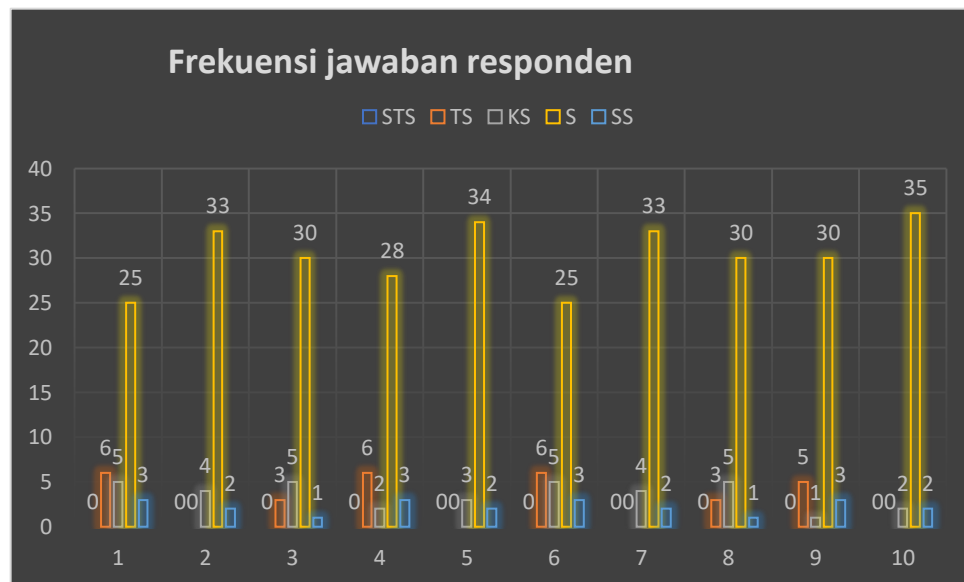
10	Pernyataan_X1.10	0	0	0	0,00	2	4,76	35	83,33	2	4,76
----	------------------	---	---	---	------	---	------	----	-------	---	------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berikut penjelasan hasil pada tabel uji 7. Tabel ini memuat jumlah dan persentase responden yang memilih lima pilihan sikap terhadap 10 pernyataan, yaitu: Berdasarkan hasil uji yang terdapat dalam Tabel Uji 7: Kualitas SDM, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi secara umum sangat positif. Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori "Setuju (S)" dan "Sangat Setuju (SS)" untuk seluruh pernyataan yang diajukan. Misalnya, untuk pernyataan X1.10, sebanyak 83,33% responden sangat setuju dan 4,76% setuju, yang menunjukkan dukungan yang sangat kuat terhadap item tersebut. Pola serupa juga terlihat pada pernyataan X1.5, X1.2, dan X1.7, di mana responden yang memberikan jawaban "Sangat Setuju" berada pada kisaran 78% hingga 81%, memperkuat asumsi bahwa kualitas SDM dinilai sangat baik oleh para responden. Selain itu, tingkat ketidaksetujuan (baik "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju") sangat rendah atau bahkan nihil di sebagian besar item. Sebagai contoh, pada pernyataan X1.2, X1.5, X1.7, dan X1.10, tidak ada satu pun responden yang menjawab "STS" atau "TS", mencerminkan konsistensi persepsi positif terhadap aspek-aspek SDM yang diukur. Kendati demikian, ada beberapa pernyataan yang menunjukkan adanya sedikit keraguan, seperti X1.1, X1.4, dan X1.6, di mana sekitar 14% responden menjawab "Tidak Setuju" dan sekitar 11–12% menjawab "Kurang Setuju".

Hal ini dapat menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam beberapa indikator kualitas SDM yang lebih spesifik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki keyakinan tinggi terhadap kompetensi dan kinerja SDM dalam organisasi. Tingginya persentase pada kategori "S" dan "SS" menggambarkan tingkat kepercayaan yang kuat terhadap peran SDM sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, data juga memberikan sinyal awal bagi manajemen untuk lebih memperhatikan

aspek-aspek yang masih mengundang persepsi kurang setuju, sebagai langkah antisipatif dalam perbaikan kualitas secara menyeluruh.



Gambar 4. Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Kualitas SDM Pegawai Dinas Tenaga Kerja

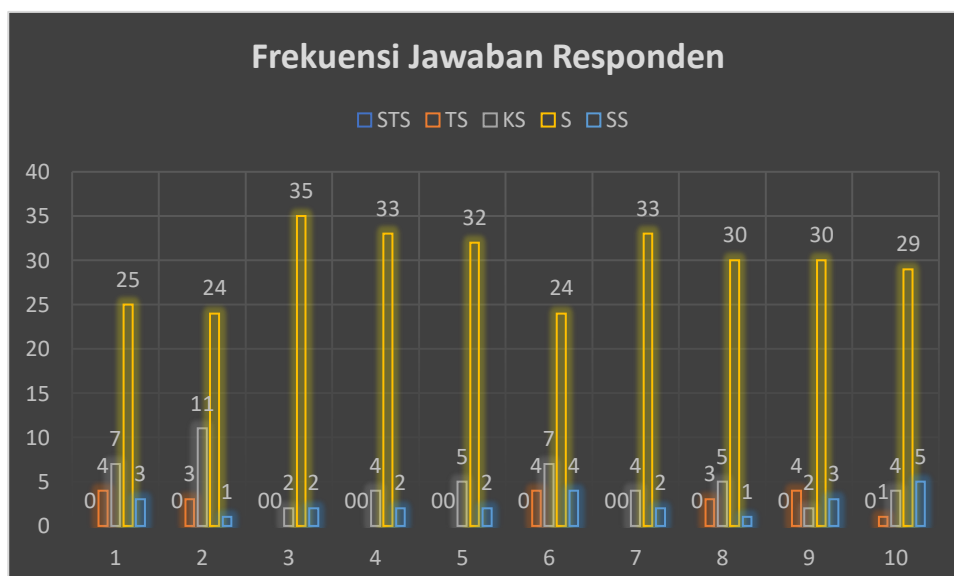
Tabel 8. Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X2.1	0	0	4	9,52	7	16,67	25	59,52	3	7,14
2	Pernyataan_X2.2	0	0	3	7,14	11	26,19	24	57,14	1	2,38
3	Pernyataan_X2.3	0	0	0	0,00	2	4,76	35	83,33	2	4,76
4	Pernyataan_X2.4	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
5	Pernyataan_X2.5	0	0	0	0,00	5	11,90	32	76,19	2	4,76
6	Pernyataan_X2.6	0	0	4	9,52	7	16,67	24	57,14	4	9,52
7	Pernyataan_X2.7	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
8	Pernyataan_X2.8	0	0	3	7,14	5	11,90	30	71,43	1	2,38
9	Pernyataan_X2.9	0	0	4	9,52	2	4,76	30	71,43	3	7,14
10	Pernyataan_X2.10	0	0	1	2,38	4	9,52	29	69,05	5	11,90

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 8. menunjukkan distribusi respons dari 39 responden terhadap 10 pernyataan tabel ini menyajikan data jumlah dan persentase responden yang mengisi pilihan sikap pada setiap pernyataan hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai secara positif aspek-aspek Pelatihan yang dinilai melalui 10 pernyataan hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap program pelatihan kerja di lingkungan organisasi cenderung sangat positif. Secara umum, mayoritas responden memberikan tanggapan pada kategori "Setuju (S)" dan "Sangat Setuju (SS)" untuk seluruh pernyataan, yang mencerminkan tingkat kepuasan dan penerimaan yang tinggi terhadap pelaksanaan pelatihan kerja. Sebagai contoh, pada pernyataan X2.3, sebanyak 83,33% responden menyatakan "Setuju", dan 4,76% menyatakan "Sangat Setuju", dengan nihil tanggapan negatif. Ini menunjukkan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja. Hal yang sama juga terjadi pada X2.4 dan X2.5, di mana responden yang

memberikan jawaban “Setuju” dan “Sangat Setuju” mencapai lebih dari 85%, dengan ketidaksepakatan sama sekali tidak muncul. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dianggap tepat sasaran, aplikatif, dan mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Namun, terdapat beberapa pernyataan seperti X2.1, X2.2, dan X2.6, di mana tingkat "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju" masih muncul dalam jumlah moderat (sekitar 16% hingga 26%). Meskipun porsi tanggapan positif tetap dominan, adanya persepsi keraguan pada sebagian kecil responden mengisyaratkan bahwa tidak semua pelatihan dirasakan optimal atau menyentuh kebutuhan individual karyawan secara menyeluruh. Hal ini menjadi sinyal bagi manajemen agar melakukan evaluasi terhadap konten, metode, atau frekuensi pelatihan yang diberikan. Secara keseluruhan, hasil uji ini menegaskan bahwa pelatihan kerja telah diimplementasikan secara baik dan mendapat sambutan positif dari mayoritas karyawan. Namun, masih terdapat ruang perbaikan agar pelatihan dapat lebih merata dalam efektivitas dan relevansinya bagi seluruh peserta. Upaya peningkatan kualitas pelatihan secara berkelanjutan, baik dari segi desain maupun pelaksanaannya, sangat disarankan agar manfaat pelatihan dapat dirasakan secara menyeluruh dan berdampak langsung pada kinerja individu maupun organisasi.



Gambar 5. Frekuensi Jawaban Responden Pada Variabel Pelatihan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja

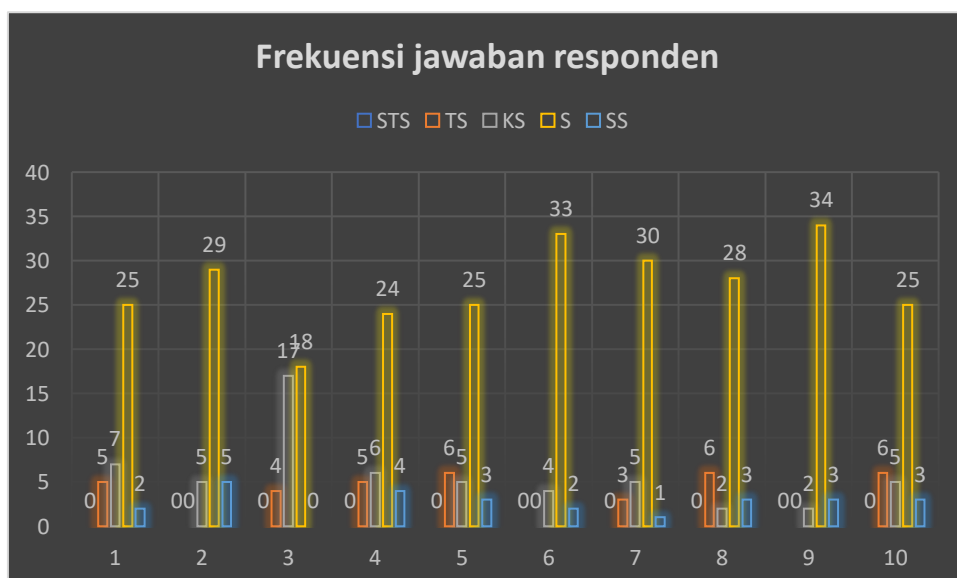
Tabel 9. Hasil Jawaban Responden Lingkungan kerja (X₃)

No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X3.1	0	0	5	11,90	7	16,67	25	59,52	2	4,76
2	Pernyataan_X3.2	0	0	0	0,00	5	11,90	29	69,05	5	11,90
3	Pernyataan_X3.3	0	0	4	9,52	17	40,48	18	42,86	0	0,00
4	Pernyataan_X3.4	0	0	5	11,90	6	14,29	24	57,14	4	9,52
5	Pernyataan_X3.5	0	0	6	14,29	5	11,90	25	59,52	3	7,14
6	Pernyataan_X3.6	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
7	Pernyataan_X3.7	0	0	3	7,14	5	11,90	30	71,43	1	2,38
8	Pernyataan_X3.8	0	0	6	14,29	2	4,76	28	66,67	3	7,14
9	Pernyataan_X3.9	0	0	0	0,00	2	4,76	34	80,95	3	7,14
10	Pernyataan_X3.10	0	0	6	14,29	5	11,90	25	59,52	3	7,14

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 9. menunjukkan distribusi respons dari 39 responden terhadap 10 pernyataan yang mewakili variabel tentang lingkungan kerja, mayoritas responden memberikan penilaian yang cukup positif terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang diukur melalui 10. hasil distribusi jawaban menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi dipersepsikan cukup positif oleh sebagian besar responden. Sebagian besar pernyataan mendapatkan tanggapan pada kategori “Setuju (S)” dan “Sangat Setuju (SS)”, yang menandakan bahwa responden merasa cukup puas terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada, baik secara fisik maupun psikologis. Pernyataan seperti X3.6 dan X3.9 memperlihatkan nilai tertinggi dalam

tingkat kesetujuan, dengan masing-masing 78,57% dan 80,95% responden menyatakan “Setuju”, serta sebagian lainnya menyatakan “Sangat Setuju”. Ini mencerminkan bahwa aspek tertentu dalam lingkungan kerja—seperti kenyamanan ruang kerja, suhu, pencahayaan, atau suasana kerja—telah memenuhi ekspektasi para pegawai. Hal serupa juga terlihat pada item X3.2 dan X3.7, yang menunjukkan dominasi respon positif di atas 70%, memperkuat kesan bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas. Namun demikian, tidak seluruh indikator mendapatkan persepsi yang sama kuat. Misalnya, pada X3.3, sebanyak 40,48% responden hanya menjawab “Kurang Setuju” dan bahkan 9,52% “Tidak Setuju”. Selain itu, pada item seperti X3.1, X3.4, X3.5, dan X2310, terdapat lebih dari 10% responden yang menjawab “Tidak Setuju” dan “Kurang Setuju”. Temuan ini menunjukkan adanya segmen responden yang merasa bahwa lingkungan kerja masih kurang mendukung, baik dari segi fasilitas, ergonomi, hubungan sosial di tempat kerja, maupun aspek emosional dan psikologis. Dengan demikian, walaupun hasil uji ini menunjukkan kecenderungan positif secara umum, tetap terdapat ruang perbaikan yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Evaluasi mendalam terhadap indikator-indikator yang mendapat tanggapan rendah perlu dilakukan, agar kebijakan pengelolaan lingkungan kerja dapat disesuaikan untuk menciptakan kondisi yang lebih inklusif, nyaman, dan memotivasi bagi seluruh pegawai. Peningkatan aspek fisik, penguatan budaya kerja yang sehat, serta penyesuaian terhadap kebutuhan individu dapat memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan.



Gambar 6. Frekuensi jawaban Responden Pada Variable Lingkungan Kerja Dinas Tenaga Kerja

Tabel 10. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

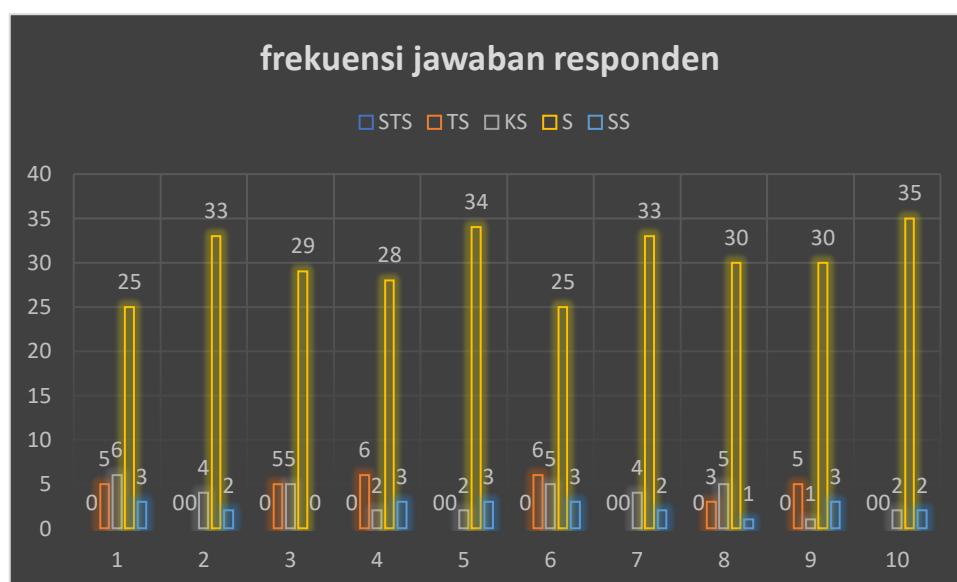
No	Pernyataan	JUMLAH RESPONDEN									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pernyataan_X4.1	0	0	5	11,90	6	14,29	25	59,52	3	7,14
2	Pernyataan_X4.2	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
3	Pernyataan_X4.3	0	0	5	11,90	5	11,90	29	69,05	0	0,00
4	Pernyataan_X4.4	0	0	6	14,29	2	4,76	28	66,67	3	7,14
5	Pernyataan_X4.5	0	0	0	0,00	2	4,76	34	80,95	3	7,14
6	Pernyataan_X4.6	0	0	6	14,29	5	11,90	25	59,52	3	7,14
7	Pernyataan_X4.7	0	0	0	0,00	4	9,52	33	78,57	2	4,76
8	Pernyataan_X4.8	0	0	3	7,14	5	11,90	30	71,43	1	2,38
9	Pernyataan_X4.9	0	0	5	11,90	1	2,38	30	71,43	3	7,14

10	Pernyataan_X24.10	0	0	0	0,00	2	4,76	35	83,33	2	4,76
----	-------------------	---	---	---	------	---	------	----	-------	---	------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji tabel 10. mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap berbagai aspek kinerja pegawai yang diukur melalui 10 mayoritas responden memberikan persepsi yang sangat positif terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini terlihat dari dominasi tanggapan pada kategori "Setuju (S)" dan "Sangat Setuju (SS)" di hampir seluruh pernyataan yang diukur. Tingginya persentase ini mencerminkan bahwa secara umum, pegawai dinilai mampu menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan organisasi. Sebagai contoh, pada pernyataan X4.10, sebanyak 83,33% responden menyatakan “Setuju” dan 4,76% menyatakan “Sangat Setuju”, tanpa adanya tanggapan negatif, menunjukkan penilaian yang sangat tinggi terhadap indikator tersebut. Demikian pula pada X4.5 dan X4.2, persentase jawaban “Setuju” mencapai 80,95% dan 78,57%, yang memperkuat kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai menjalankan tugasnya dengan baik, profesional, dan sesuai target. Namun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan persepsi yang sedikit lebih rendah. Misalnya, pada X4.1, X4.3, X4.4, dan X4.6, terdapat persentase tanggapan “Tidak Setuju” dan “Kurang Setuju” antara 11,90% hingga 14,29%. Hal ini mengindikasikan adanya sebagian kecil responden yang merasa bahwa kinerja pegawai di beberapa aspek masih perlu ditingkatkan, seperti mungkin dalam hal efisiensi, kecepatan penyelesaian tugas, atau konsistensi dalam pelaksanaan tanggung jawab. Menariknya, tidak ada satupun indikator yang memperoleh tanggapan “Sangat Tidak Setuju”, yang mengindikasikan bahwa tidak ada responden yang menilai kinerja pegawai sangat buruk. Ini mencerminkan tingkat kinerja minimum yang cukup stabil di seluruh lini organisasi. Secara keseluruhan, hasil uji ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori baik hingga sangat baik, namun organisasi tetap perlu memperhatikan aspek-aspek yang memperoleh nilai moderat agar tidak

terjadi penurunan kualitas dalam jangka panjang. Monitoring berkala, evaluasi kinerja berbasis data, dan pelatihan lanjutan menjadi strategi penting untuk menjaga dan meningkatkan performa pegawai secara menyeluruh.



Gambar 7. Frekuensi Jawaban Responden Pada Variable Kinerja Pegawai Dinas Tenaga 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. 11. Uji Validitas

Variabel	Item_Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Kualitas SDM (X ₁)	X1.1	0.761	0.316	Valid
	X1.2	0.749	0.316	Valid
	X1.3	0.519	0.316	Valid
	X1.4	0.509	0.316	Valid
	X1.5	0.794	0.316	Valid
	X1.6	0.761	0.316	Valid
	X1.7	0.749	0.316	Valid
	X1.8	0.519	0.316	Valid
	X1.9	0.535	0.316	Valid
	X1.10	0.651	0.316	Valid
Pelatihan Kerja (X ₂)	X2.1	0.521	0.316	Valid
	X2.2	0.533	0.316	Valid
	X2.3	0.625	0.316	Valid
	X2.4	0.723	0.316	Valid
	X2.5	0.642	0.316	Valid
	X2.6	0.330	0.316	Valid
	X2.7	0.723	0.316	Valid
	X2.8	0.684	0.316	Valid
	X2.9	0.357	0.316	Valid
	X2.10	0.612	0.316	Valid
Lingkungan kerja (X ₃)	X3.1	0.536	0.316	Valid
	X3.2	0.481	0.316	Valid
	X3.3	0.582	0.316	Valid
	X3.4	0.520	0.316	Valid

	X3.5	0.632	0.316	Valid
	X3.6	0.530	0.316	Valid
	X3.7	0.659	0.316	Valid
	X3.8	0.407	0.316	Valid
	X3.9	0.393	0.316	Valid
	X3.10	0.632	0.316	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.757	0.316	Valid
	Y.2	0.710	0.316	Valid
	Y.3	0.342	0.316	Valid
	Y.4	0.584	0.316	Valid
	Y.5	0.733	0.316	Valid
	Y.6	0.710	0.316	Valid
	Y.7	0.494	0.316	Valid
	Y.8	0.571	0.316	Valid
	Y.9	0.631	0.316	Valid
	Y.10	0.743	0.316	Valid

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan pada tabel 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. 12. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Kualitas SDM (X ₁)	0.810	> 0.700	Reliability
Pelatihan (X ₂)	0.707	> 0.700	Reliability
Lingkungan kerja (X ₃)	0.705	> 0.700	Reliability
Kinerja Kerja(Y)	0.760	> 0.700	Reliability

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Hasil uji realibilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai alpha yang > 0,700 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 13. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.60423931
Most Extreme Differences	Absolute	.227
	Positive	.227
	Negative	.199
Test Statistic		.227
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^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 0,080. Dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat sigifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0,080 > 0,05)$ 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 Invlation Factor (VIF) (Ghozali, 2019). Jika nilai $\text{Tolerance} > 0.1$ dan nilai Variance Invlation Factor (VIF) < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas.

Tabel 14. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.624	1.289		2.812	.008		
	Kualitas SDM	.952	.061	1.022	15.581	.000	.187	5.336
	Pelatihan kerja	.205	.087	.045	2.604	.049	.143	7.003
	Lingkungan kerja	.200	.063	.005	2.079	.038	.203	4.930

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

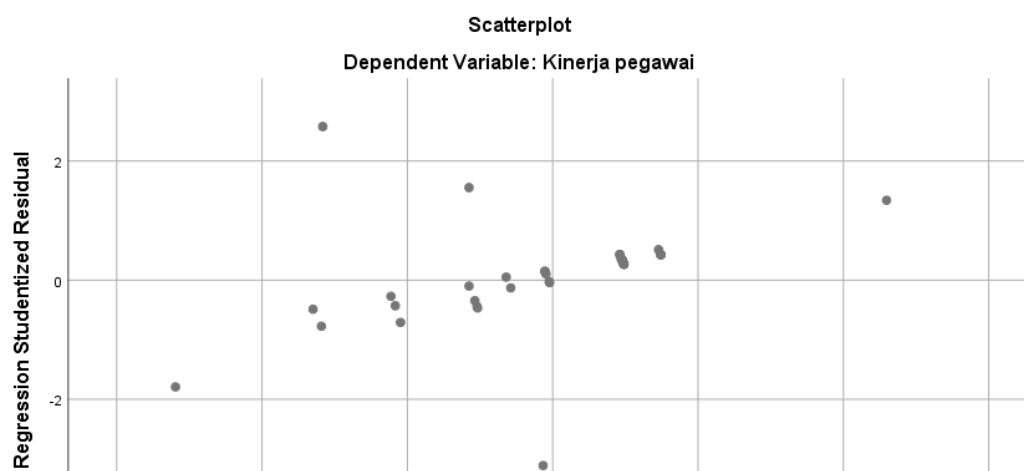
Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa variabel – variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Sedangkan hasil dari perhitungan varian inflanation 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 heteroskedaktisitas akan menyebabkan penaksiran keofisien-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 heteroskedaktisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Berikut disajikan grafik heteroskedaktisitas 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 15. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.624	1.289		2.812	.008		
	Kualitas SDM	.952	.061	1.022	15.581	.000	.187	5.336

Pelatihan kerja	.205	.087	.045	2.604	.049	.143	7.003
Lingkungan kerja	.200	.063	.005	2.079	.038	.203	4.930

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

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

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3,624 + 0,952X_1 + 0,205 X_2 + 0,200 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 3,624 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 3,624, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Kualitas SDM, Pelatihan dan lingkungan kerja maka besarnya Kinerja pegawai akan sebesar 3,624.
- 2) Koefisien regresi variabel Kualitas SDM (X_1) yaitu sebesar 0,952, berarti bahwa apabila variabel Kualitas SDM (X_1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,952, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel Kualitas SDM meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,952 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) yaitu sebesar 0,205, berarti bahwa apabila variabel Pelatihan (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,205, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kesesuaian peran meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,205 satuan.
- 4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,200, berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 0,200, dengan asumsi variabel lain konstan.

Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,200 satuan.

4.4 Pengujian Hipotesis

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

4.4.1 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.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

- 1) Nilai dari t_{hitung} variabel Kualitas SDM menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,624 > 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya Kualitas SDM berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 2) Nilai dari t_{hitung} variabel Pelatihan menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,604 > 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 3) Nilai dari t_{hitung} variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,079 > 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ dan bertanda positif. Maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.

4.4.2 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 16. Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	477.716	3	159.239	401.712	.000 ^b
	Residual	13.874	35	.396		
	Total	491.590	38			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kualitas SDM, Pelatihan kerja

Sumber: data diolah SPSS V25, 2023.

Berdasarkan tabel 17 diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen Pelatihan, Pelatihan dan Kualitas SDM secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 401,712 dan nilai F tabel sebesar 3,238 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.

4.4.3 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 17. Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 ^a	.972	.969	.630	2.387

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kualitas SDM, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: data diolah SPSS V25, 2025.

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R2) sebesar 0,969 atau 96,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kualitas SDM (X1), Pelatihan (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebesar 96,9% dan sisanya sebesar 3,1% 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 0,986 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Kualitas SDM memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, ketika Kualitas SDM meningkat satu satuan, Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,952 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 Kualitas SDM secara signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor krusial yang menentukan kinerja pegawai, termasuk di lingkungan pemerintahan daerah seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, yang akan memengaruhi bagaimana seorang pegawai menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam konteks pelayanan publik, kualitas SDM yang tinggi berdampak pada kecepatan pelayanan, kepuasan masyarakat, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika dan kebijakan baru. Sebuah studi oleh Sawitri, Kurniawan, dan Saleh (2021) meneliti pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dan menemukan bahwa kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja memiliki korelasi signifikan dengan peningkatan produktivitas dan profesionalitas pegawai. Meskipun penelitian ini dilakukan di Dinas PMD Kabupaten Probolinggo, hasilnya relevan dan aplikatif dalam konteks Provinsi Lampung, mengingat karakteristik struktural dan budaya kerja birokrasi yang serupa di banyak instansi daerah. Kualitas SDM juga terbukti dapat meningkatkan efektivitas implementasi program, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi. Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran mediasi antara kualitas SDM dan kinerja pegawai. Artinya, meskipun SDM memiliki potensi tinggi, tanpa dukungan budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan kedisiplinan, maka kinerja tidak akan optimal. Oleh karena itu, penguatan kualitas SDM di Provinsi Lampung perlu dibarengi dengan pembentukan budaya organisasi yang sehat untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif yang lebih kecil dibandingkan dengan Kualitas SDM. Jika Pelatihan meningkat satu satuan, Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,205 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 Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai, termasuk di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai, yang kemudian berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Gunawan dan Arioen (2023), pelatihan yang diberikan secara terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan tugas mampu membentuk tenaga kerja yang handal, meningkatkan efisiensi, dan meminimalkan kesalahan dalam pelayanan publik. Penelitian lain oleh Yuliana (2024) pada instansi pemerintah di Provinsi Lampung menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, terutama bila dikombinasikan dengan motivasi yang kuat. Temuan ini diperkuat oleh Tilaar (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi kerja dan kebutuhan jabatan akan menghasilkan dampak positif terhadap penyelesaian tugas secara tepat waktu dan peningkatan inovasi di tempat kerja. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, hal ini sangat penting mengingat kompleksitas program ketenagakerjaan yang ditangani. Lebih jauh lagi, Rachmadi et al. (2020) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kualitas pelayanan di BPJS Ketenagakerjaan Lampung dan menemukan bahwa pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, tetapi juga mendorong perbaikan dalam komunikasi interpersonal dan kepuasan masyarakat. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung secara menyeluruh, pelatihan harus dilaksanakan secara berkelanjutan, adaptif terhadap perubahan teknologi dan regulasi, serta dibarengi dengan evaluasi berkala atas efektivitasnya.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi

Lampung. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan budaya organisasi. Penelitian oleh Isabella, Sari, dan Fariza (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan memperbaiki efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian tersebut secara khusus meneliti pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fasilitas maupun hubungan antarpegawai, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman menciptakan rasa aman, memperkuat kolaborasi, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat memicu kelelahan mental, konflik internal, dan menurunkan motivasi kerja. Lebih lanjut, dalam kajian tersebut juga ditekankan pentingnya peran pimpinan dalam membangun atmosfer kerja yang sehat. Pimpinan yang responsif terhadap kebutuhan lingkungan kerja dapat memperkuat loyalitas dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung secara berkelanjutan, dibutuhkan investasi dalam perbaikan lingkungan kerja fisik serta pembinaan hubungan sosial antarpegawai yang harmonis (Isabella et al., 2024).

4.5.4 Pengaruh Kualitas SDM, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama sama Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi publik, termasuk Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Tiga faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), pelatihan, dan lingkungan kerja. Ketiganya saling berkaitan dan secara sinergis mampu mendorong peningkatan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas pelayanan publik. Dalam konteks

birokrasi daerah, keberadaan pegawai yang kompeten, didukung oleh pelatihan berkelanjutan dan lingkungan kerja yang kondusif, akan mendorong pencapaian target kinerja organisasi secara optimal. Penelitian oleh Sawitri, Kurniawan, dan Saleh (2021) menegaskan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan tugasnya cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan tepat waktu. Selain itu, mereka juga lebih mampu beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan teknologi baru. Kualitas SDM tidak hanya dilihat dari aspek kognitif, tetapi juga dari sikap kerja, loyalitas, dan kedisiplinan yang secara langsung memengaruhi keluaran kerja. Sementara itu, pelatihan kerja juga menjadi elemen krusial yang memperkuat kualitas SDM. Penelitian oleh Yuliana (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas di Provinsi Lampung, terutama bila disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan disertai dengan evaluasi pascapelatihan. Pelatihan yang tepat dapat memperbarui pengetahuan pegawai dan meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis, termasuk soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Kombinasi pelatihan yang relevan dengan tugas jabatan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan terbukti mendorong peningkatan kinerja yang signifikan. Faktor lingkungan kerja pun tidak kalah penting. Studi oleh Isabella, Sari, dan Fariza (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun psikologis berkontribusi terhadap kenyamanan dan motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan didukung hubungan interpersonal yang baik antarsesama pegawai maupun atasan akan membentuk suasana kerja yang sehat, meminimalkan konflik, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini juga dapat mendorong terjadinya kolaborasi yang baik dan efisiensi dalam pelaksanaan program kerja. Secara keseluruhan, interaksi antara kualitas SDM, pelatihan, dan lingkungan kerja akan

menciptakan sinergi yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai. Ketiganya tidak dapat berdiri sendiri; kualitas SDM yang tinggi tanpa pelatihan akan stagnan, pelatihan tanpa lingkungan yang mendukung tidak akan efektif, dan lingkungan kerja yang baik akan sia-sia jika tidak ditopang oleh SDM yang kompeten. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung harus bersifat holistik, terintegrasi, dan berkelanjutan, dengan memperhatikan ketiga aspek ini secara simultan.