

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN MAROS

M. Randi Saputra¹, Andi Hendra Syam², Andi Novita Paramitha³

Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen123
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

Email : m.randispraassidnd17.@gmail.com, andihendrasyam@gmail.com, andinovitaparamita@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 70 orang responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditandai dengan nilai signifikansi sebesar 0,055 (lebih besar dari 0,05). Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 (kurang dari 0,05). Secara simultan, pelatihan dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,007 (di bawah 0,05). Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,138 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 13,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, sedangkan pelatihan tidak, namun kedua variabel secara bersama-sama tetap memberikan pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: pelatihan, kepuasan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT : This study aims to examine the effect of training and job satisfaction on employee performance at the Department of Education and Culture of Maros Regency. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to 70 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 29. Prior to hypothesis testing, validity and reliability tests were conducted, along with classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.

The results indicate that, partially, training does not have a significant effect on employee performance, as shown by a significance value of 0.055 (greater than 0.05). Meanwhile, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.022 (less than 0.05). Simultaneously, training and job satisfaction together have a significant effect on employee performance, as evidenced by the F-test significance value of 0.007 (less than 0.05). The coefficient of determination (*R Square*) of 0.138 indicates that the two independent variables explain 13.8% of the variation in employee performance, while the remaining 86.2% is influenced by other factors outside the research model. Therefore, it can be concluded that job satisfaction significantly affects employee performance partially, while training does not. However, both variables simultaneously have a significant impact on employee performance.

Keywords: training, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi dan transformasi birokrasi yang semakin dinamis, tuntutan terhadap peningkatan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi semakin penting. Instansi pemerintahan dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan publik secara profesional, efektif, efisien, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi publik. Pemerintah tidak hanya dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan, tetapi juga perlu memperhatikan kemampuan, kompetensi, dan kondisi kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pemerintahan perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kedudukan yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. ASN dituntut untuk mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya, mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki sikap profesional, disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang baik. Kemampuan tersebut sangat diperlukan karena keberhasilan suatu instansi pemerintah tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan program yang dirancang, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan berbagai program tersebut. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin yakni dari kata manus yang berarti tangan, dan a gere yang berarti melakukan, kemudian digabung menjadi Inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dan dalam bentuk kata benda menjadi management, adapun dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen yang berarti pengelolaan kata manager yang artinya menangani

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dwisuseno (2023), menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu hal yang terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, baik yang bergerak disektor jasa maupun manufaktur. Ini sangat penting karena keberlangsungan suatu perusahaan hanya bisa tercapai jika semua sumber daya yang ada diperusahaan memiliki komitmen dan kualitas yang tinggi.¹

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan strategis dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta kemampuan kerja karyawan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan profesional dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Manfaat Pelatihan

Pelatihan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Melalui program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, organisasi dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pengembangan kompetensi pegawai. Salah satu faktor utama adalah kebutuhan organisasi, yaitu sejauh mana instansi mampu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pegawai berdasarkan tuntutan pekerjaan. Semakin tepat analisis kebutuhan, semakin relevan materi pelatihan yang diberikan. Selain itu, kualitas instruktur juga sangat berpengaruh, karena instruktur yang berpengalaman dan menguasai materi akan mampu menyampaikan pengetahuan dan keterampilan secara efektif. Metode dan teknik pelatihan turut menentukan keberhasilan pelatihan; penggunaan metode yang interaktif, aplikatif, dan sesuai karakteristik peserta akan memudahkan pemahaman serta meningkatkan keterlibatan pegawai selama proses belajar. Faktor materi pelatihan juga memegang peranan penting, di mana isi pelatihan harus mutakhir, sesuai kebutuhan tugas, serta mudah diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah makan Ratu Gurame. Data yang diperoleh dari kuesioner diolah secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau Microsoft Excel, melalui beberapa tahapan berikut:

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud.

Pengujian dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total.

Kriteria:

Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (pada taraf signifikan 0,05), maka item valid.

Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka item tidak valid dan perlu diperbaiki atau dibuang.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur.

Dilakukan dengan koefisien Cronbach's Alpha.

Kriteria:

Jika $\alpha > 0,70$, maka instrumen reliabel (dapat dipercaya)

Jika $\alpha < 0,70$, maka instrumen kurang reliabel

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian (X_1 , X_2 , dan Y).

Data yang diperoleh dari kuesioner diubah ke dalam bentuk persentase dan rata-rata (*mean*).

Hasilnya menggambarkan kondisi nyata kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Rumah makan Ratu Gurame Hertasning Kota Makassar.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi, perlu dipastikan bahwa data memenuhi syarat analisis statistik melalui uji asumsi klasik, yaitu:

Uji Normalitas: Untuk memastikan data berdistribusi normal (menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov atau grafik P-P Plot).

Uji Multikolinearitas: Untuk memastikan tidak ada hubungan kuat antar variabel bebas (dilihat dari nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$).

Uji Heteroskedastisitas: Untuk memastikan varians residual antar pengamatan sama (menggunakan uji Glejser atau scatterplot).

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model peramaan regresinya adalah:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel independen
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Kepuasan Kerja
- e = Faktor kesalahan (error)

Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah.

Kriteria keputusan:

- 1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima → terdapat pengaruh signifikan.
- 2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima → tidak terdapat pengaruh signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh kompetensi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

- 1) Nilai R^2 berkisar antara 0–1
- 2) Semakin mendekati 1, berarti pengaruh kedua variabel bebas semakin kuat terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel **Pelatihan (X_1)** sebesar **0,055**, yang lebih besar dari taraf signifikansi **0,05**. Selain itu, nilai **t hitung** sebesar **1,955** menunjukkan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Pegawai (Y)**. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa **Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai** tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau belum memberikan perubahan yang cukup besar terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, terdapat kemungkinan bahwa kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun faktor organisasi lainnya. Oleh karena itu, meskipun pelatihan memiliki arah pengaruh yang positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.\

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel **Kepuasan Kerja (X_2)** memperoleh nilai signifikansi sebesar **0,022**, yang lebih kecil dari **0,05**, dengan nilai **t hitung** sebesar **2,352**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa **Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa **Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai** diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat dan motivasi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan yang diterima, serta pekerjaan yang dilakukan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,007**, yang lebih kecil dari **0,05**, dengan nilai **F hitung** sebesar **5,364**. Hasil ini menunjukkan bahwa **Pelatihan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai **R Square sebesar 0,138 atau 13,8%**. Hal ini berarti bahwa variabel **Pelatihan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)** secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi **Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,8%**, sedangkan sisanya sebesar **86,2%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Pelatihan (X1) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial**, sedangkan **Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**. Namun, ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara bersama-sama, yaitu melalui uji simultan, **Pelatihan dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai** pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai serta penciptaan kepuasan kerja yang baik perlu menjadi perhatian organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maros, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pelatihan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,055, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum memberikan pengaruh yang cukup kuat secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,138 atau 13,8% menunjukkan bahwa Pelatihan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 13,8%, sedangkan sebesar 86,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Dalam M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, hlm. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Dwisuseno, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation* (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York: Routledge.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 123-135.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2019). *Managing Performance through Training and Development* (8th ed.). Toronto: Nelson Education.

- Setiadi, A. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.