

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung

Ratih Fadhilah¹, Wina², M. Oktaviannur³, Malik Malik⁴, Ardiansyah Ardiansyah⁵

**^{1,2,3,4,5}Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Bandar Lampung
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung, Indonesia.**

Email:

ratihfadhilah76@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to examine the effect of Education and Training and Work Motivation on Employee Performance at the Regional Staffing Agency of Lampung Province, both individually and collectively, as well as knowing the independent variable that has the most influence on the dependent variable. By using descriptive research methods and quantitative data analysis, this study took a population of 77 respondents consisting of all employees of the Regional Staffing Agency of Lampung Province. Data collection was carried out by observation and distributing questionnaires. Validity and reliability tests, as well as multiple linear regression tests and partial (t test) and simultaneous (F test) analyses, were conducted for verification and analysis. The results showed that Education and Training had a significant effect on employee performance at the Lampung Province Regional Staffing Agency, as well as Work Motivation. Meanwhile, Education and Training and Work Motivation together have a significant effect on employee performance at the Regional Staffing Agency of Lampung Province.

Keywords: Education and Job Training, Work Motivation, Employee Performance.

Latar Belakang Masalah

Saat ini, tata kelola yang efektif sangat bergantung pada kompetensi, integritas, dan daya tanggap karyawan. Sangat penting bagi pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab utama mereka dengan profesionalisme untuk meningkatkan kinerja organisasi (Gita & Yuniawan, 2016). Mandat utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah terkait manajemen kepegawaian, desentralisasi, dan pelimpahan sebagian tugas pemerintahan yang ditugaskan oleh Gubernur. Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung juga ditugaskan untuk melaksanakan tugas-tugas lain yang sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur, sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2019. Untuk memenuhi tugas-tugas utama tersebut, badan ini melakukan hal-hal berikut: mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian, membina pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan dengan kepegawaian, menangani tanggung jawab tambahan yang berkaitan dengan kepegawaian yang didelegasikan oleh Gubernur, dan mengelola urusan ketatausahaan. Efektifitas

pelaksanaan tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah di Provinsi Lampung pada dasarnya bergantung pada kontribusi pegawainya. Namun, penilaian terkini menunjukkan bahwa kinerja personel tersebut masih di bawah standar. Evaluasi tersebut diperkuat dengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2021 dan catatan kehadiran pegawai selama tiga bulan terakhir.

Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan peningkatan kualitas pegawai untuk membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan perannya (Maulyan, 2019). Dengan menggunakan komunikasi dialogis, pelatihan ini berupaya memperkaya pemahaman, menumbuhkan empati, dan memberikan keahlian. Proses ini mengintegrasikan elemen-elemen umum untuk menimbulkan antusiasme di tempat kerja. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang menuntut perencanaan yang cermat untuk hasil yang optimal (Saputra *et al.*, 2020). Selain itu juga berfungsi sebagai pendorong bagi anggota pegawai untuk meningkatkan kinerja, sekaligus sebagai pengakuan atas pencapaian kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi (Fajar *et al.*, 2020).

Belum optimalnya kualitas Sumber Daya Manusia yang mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi, disamping itu masih rendahnya motivasi kerja pegawai maka perlu untuk memberikan pelatihan keahlian dalam menunjang kinerja aparatur dari berbagai disiplin ilmu teknis yang ada serta menciptakan motivasi kerja yang baik. Berdasarkan permasalahan diatas maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Tinjauan Pustaka

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan penyelenggaraan pengajaran dan pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil PNS (Nurhajati & Bachri, 2018). Proses perencanaan pengajaran dan pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil dikenal sebagai pendidikan dan pelatihan (Diklat) (Abidin, 2021). Diklat memiliki tujuan pendidikan dan tujuan pelatihan secara bersama. Pendidikan dan pelatihan merupakan elemen penting dalam manajemen tenaga kerja, dengan tanggung jawab berat yang menuntut pertimbangan serius (Samad *et al.*, 2022). Makna dari kedua hal ini menggarisbawahi perlunya pengelolaan sarana dan prasarana yang cermat untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan memastikan keefektifan dan kualitas pendidikan (Luh *et al.*, 2016). Meskipun pendidikan dan pelatihan mungkin terlihat berbeda dalam cakupannya, keduanya memiliki kesamaan dalam implementasinya (Sulfa *et al.*, 2019). Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendorong peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pekerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi, merupakan esensi dari pendidikan dan pelatihan (Yusuf & Taufik, 2023). Sifat tumpang tindih antara pengetahuan, pelatihan, dan pendidikan sering kali menimbulkan kebingungan karena ketiganya secara kolektif bertujuan untuk memfasilitasi pengembangan pekerja (Setiawati *et al.*, 2021).

Diklat pegawai dilakukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan adanya kegiatan diklat, para pegawai diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Hayati & Yulianto, 2021). Pengetahuan pegawai merupakan landasan dari setiap aktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Pengetahuan yang meningkat berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja, yang pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan organisasi (Sartika, 2018). Keterampilan kerja pegawai merupakan aspek penting dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai karena program pelatihan menyediakan beragam sumber daya yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi di bidang masing-masing (Elizar & Tanjung, 2018). Sikap merupakan cerminan dari kinerja yang efektif, melalui pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menumbuhkan sikap kerja yang positif pada pegawai, memberdayakan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Perilaku di tempat kerja mengacu pada berbagai kegiatan dan interaksi positif yang dilakukan oleh pegawai untuk membantu menyelesaikan tugas yang dialokasikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing (Nurhayati & Junaidi, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan penyaluran berbagai upaya dan potensi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pekerjaan (Sitopu *et al.*, 2021). Menurut Hameduddin & Engbers (2022), motivasi adalah proses yang digunakan untuk mengarahkan maupun mempengaruhi keputusan seseorang untuk berpartisipasi dalam hal-hal yang dianggapnya baik dan bermanfaat. Berbeda dengan pendapat Paais & Pattiruhu (2020), bahwa motivasi merupakan tujuan atau sasaran yang mendasari aktivitas, kekuatan respon, dan ketekunan tindakan. Hal ini juga mencakup sejumlah gagasan, termasuk penetapan tujuan, dorongan, kebutuhan, rangsangan, imbalan, penguatan, dan harapan. Pada dasarnya, seseorang termotivasi untuk bekerja karena mengharapkan hal-hal baik di masa depan. Hal ini karena secara alamiah manusia cenderung menginginkan hal-hal yang baik terjadi pada dirinya (Mulang, 2021). Biasanya, seseorang akan merasakan lonjakan motivasi di tempat kerja ketika harapan tersebut terwujud (Paais & Pattiruhu, 2020).

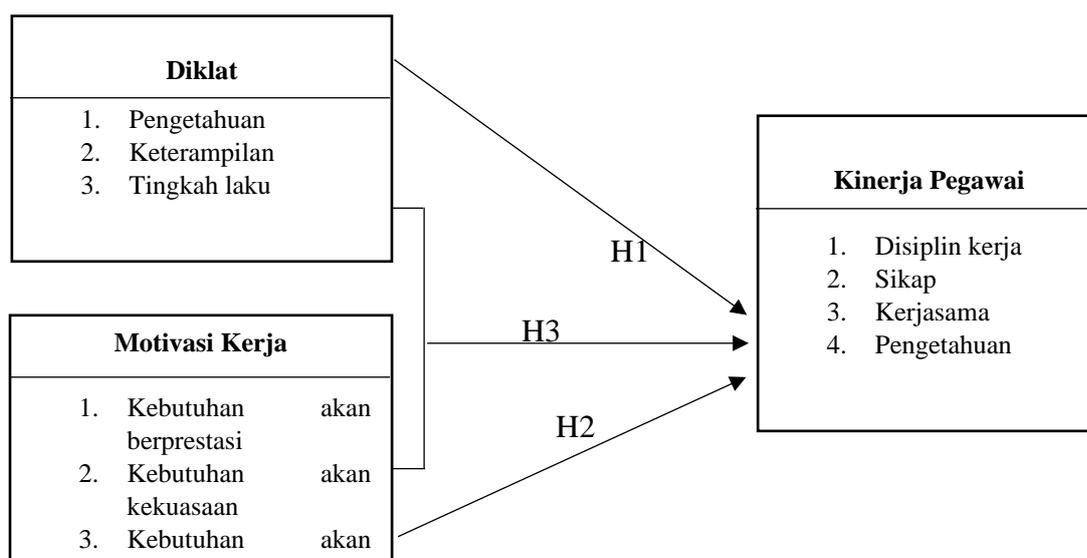
Wahjono (2022), memberikan tiga tingkatan kebutuhan tentang motivasi, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan kelompok pertemanan. Kebutuhan untuk berprestasi adalah dorongan untuk unggul dan memenuhi standar yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan (Satwika, 2023). Kebutuhan akan kekuasaan memerlukan keinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dengan cara yang mungkin tidak ditunjukkan secara alami, yang berfungsi sebagai sarana bagi individu untuk menegaskan kendali dan menggunakan pengaruh terhadap orang lain. Kebutuhan akan kelompok pertemanan berkisar pada kerinduan akan hubungan interpersonal yang hangat dan dekat. Individu berusaha membina hubungan yang kooperatif dan intim dengan orang lain, yang sering kali berkorelasi dengan kesuksesan dalam peran yang menuntut interaksi sosial yang signifikan. Kebutuhan akan kelompok pertemanan merupakan dorongan untuk menjalin hubungan yang erat dan kooperatif dengan orang lain. Individu berusaha membina hubungan yang kooperatif dan intim dengan orang lain, yang sering kali berkorelasi dengan kesuksesan dalam peran yang menuntut interaksi sosial yang signifikan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari pencapaian pegawai dalam menjalankan tugasnya selama jangka waktu yang telah ditentukan (Kuswati, 2020). Adapun menurut Oktaviannur (2024), kinerja merupakan evaluasi sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan strategis organisasi, yang berkontribusi pada pencapaian sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Sedangkan menurut Tupti & Arif (2020) kinerja merupakan keluaran atau hasil, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja menunjukkan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan peran dalam organisasi dengan waktu yang ditentukan (Sitopu *et al.*, 2021). Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor penting dalam upaya lembaga untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai sejauh mana upaya yang dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau lembaga (Gachengo & Wekesa, 2017).

Dalam mengukur kinerja pegawai terdapat 4 indikator, yaitu disiplin kerja, sikap, kerjasama, dan pengetahuan (Ichsan *et al.*, 2020). Pegawai yang disiplin menunjukkan disiplin kerja yang kuat dengan secara konsisten mematuhi jam kerja yang telah ditentukan, mengikuti prosedur operasi standar (SOP), dan mempertahankan antusiasme dalam menjalankan tugasnyameskipun berhadapan dengan berbagai rintangan. Dengan memiliki sikap yang menghargai orang lain dan memahami orang lain merupakan hal yang paling penting dalam menjaga hubungan yang baik. Pegawai yang memiliki kerjasama yang baik atau kemampuan dalam bersosialisasi akan memudahkan dalam menjalankan tugasnya. Pengetahuan juga merupakan hal yang penting untuk memahami bidang pekerjaan sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi, dengan demikian para pegawai diarpkan dapat meningkatkan *performance*.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang digunakan untuk membantu dalam penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memverifikasi hipotesis mengenai interaksi variabel. Dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 77 orang. Mengutip pendapat Amin *et al.*, (2023) karena jumlah subjek kurang dari 100, seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan pemberian kuisioner yang dilakukan melalui penelitian langsung pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung untuk memastikan keakuratannya. Peneliti mengamati sarana, prasarana, kehadiran pegawai, dan profil instansi tersebut, sedangkan penyebaran kuesioner dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan hasil pengolahan skor dan persentase variabel ini dijelaskan dalam tabel 2, berikut:

Tabel 1. Kriteria Penilaian Variabel Pemberian Motivasi

No Item	Indikator	Skor Real	Skor Max	Persentase (%)	Kriteria
1.		260	385	67.53	Cukup
2	Pengetahuan	255	385	66.23	Cukup
3		273	385	70.91	Baik
4		256	385	66.49	Cukup
5	Keterampilan	264	385	68.57	Baik
6		275	385	71.43	Baik
7		285	385	74.03	Baik
8	Sikap atau Tingkah Laku	274	385	71.17	Baik
9		257	385	66.75	Cukup

10	267	385	69.35	Baik
Jumlah	2666	3850	692.47%	

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa pada variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dengan indikator tertinggi pada pernyataan nomor 7 dengan skor real 285 skor maksimal 385 dengan persentase capaian 74,03% dengan kriteria baik, sedangkan indikator terendah pada pernyataan nomor 2 dengan skor real 255 skor maksimal 385 dengan persentase capaian 66,23% dengan kriteria cukup.

Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan skor dan persentase variabel ini dijelaskan dalam tabel 2, berikut:

Tabel 2. Kriteria Penilaian Variabel Motivasi Kerja

No Item	Indikator	Skor Real	Skor Max	Persentase (%)	Kriteria
1.		249	385	64.68	Cukup
2	Kebutuhan akan Prestasi	260	385	67.53	Cukup
3		262	385	68.05	Baik
4		258	385	67.01	Cukup
5		267	385	69.35	Baik
6	Kebutuhan akan Kekuasaan	272	385	70.65	Baik
7		289	385	75.06	Baik
8	Kebutuhan akan Pertemanan	297	385	77.14	Baik
9		314	385	81.56	Baik
10		314	385	81.56	Baik
Jumlah		2782	3850	722.60%	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan indikator tertinggi pada pernyataan nomor 9 dan 10 dengan skor real 314 skor maksimal 385 dengan persentase capaian 81.56% dengan kriteria baik, sedangkan terendah indikator pada pernyataan nomor 1 dengan skor real 249 skor maksimal 385 dengan persentase capaian 64,68% dengan kriteria cukup baik

Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan skor dan persentase variabel ini dijelaskan dalam tabel 3, berikut:

Tabel 3 Kriteria Penilaian Variabel Kinerja Pegawai

No Item	Indikator	Skor Real	Skor Max	Persentase (%)	Kriteria
1.	Disiplin Kerja	255	385	66.23	Cukup
2		253	385	65.71	Cukup
3	Sikap	255	385	66.23	Cukup
4		265	385	68.83	Baik
5	Kerjasama	254	385	65.97	Cukup
6		245	385	63.64	Cukup
7		263	385	68.31	Baik
8	Pengetahuan	269	385	69.87	Baik
9		286	385	74.29	Baik
10		281	385	72.99	Baik
Jumlah		2626	3850	722.60%	

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pada variabel kinerja (Y) dengan indikator teritnggi pada pernyataan nomor 9 dengan skor real 286 skor maksimal 385 dengan persentase capaian 74,29% dengan kriteria baik, sedangkan indikator terendah pada pernyataan nomor 6 dengan skor real 245 skor maksimal 385 dengan persentase capaian 63,64% dengankriteria cukup baik.

Uji Validitas

Penilaian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Apabila r-hitung melebihi nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05), yang berarti tingkat kepercayaan 95% dengan margin of error 5% dan menghasilkan nilai positif, maka item pernyataan atau indikator tersebut dianggap valid. Sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel maka item pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,851	0.2242	Valid
Item 2	0,891	0.2242	Valid
Item 3	0,649	0.2242	Valid
Item 4	0,909	0.2242	Valid
Item 5	0,888	0.2242	Valid
Item 6	0,893	0.2242	Valid
Item 7	0,867	0.2242	Valid
Item 8	0,870	0.2242	Valid

Item 9	0,853	0.2242	Valid
Item 10	0,844	0.2242	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah valid dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel, dengan nilai r-tabel pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0.2242.

Tabel 5. Hasil uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,892	0.2242	Valid
Item 2	0,873	0.2242	Valid
Item 3	0,850	0.2242	Valid
Item 4	0,896	0.2242	Valid
Item 5	0,880	0.2242	Valid
Item 6	0,863	0.2242	Valid
Item 7	0,876	0.2242	Valid
Item 8	0,758	0.2242	Valid
Item 9	0,744	0.2242	Valid
Item 10	0,725	0.2242	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja adalah valid dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel, dengan nilai r-tabel pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0.2242.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,892	0.2242	Valid
Item 2	0,873	0.2242	Valid
Item 3	0,850	0.2242	Valid
Item 4	0,896	0.2242	Valid
Item 5	0,880	0.2242	Valid
Item 6	0,863	0.2242	Valid
Item 7	0,876	0.2242	Valid
Item 8	0,758	0.2242	Valid
Item 9	0,744	0.2242	Valid
Item 10	0,725	0.2242	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah valid dikarenakan nilai r-hitung > r-tabel, dengan nilai r-tabel pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0.2242.

Uji Reliabilitas

Dalam menggunakan pengukuran reliabilitas konsistensi internal, khususnya teknik Cronbach's Alpha (α), suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika uji Cronbach's Alpha (α) memberikan hasil lebih besar dari 0,60. Untuk hasil uji reliabilitas secara menyeluruh masing-masing variabel, silakan lihat tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0.956	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.952	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.953	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X1) yang diteliti menunjukkan hasil Cronbach Alpha 0,956, variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan hasil Cronbach Alpha 0,952 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil Cronbach Alpha 0,935. nilai yang didapat oleh ketiga variabel tersebut telah menunjukkan hasil Cronbach Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel serta alat ukur ini juga telah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisiten dalam mengukur gejala yang sama.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.804	2.419		4.466	.000
Pendidikan dan Pelatihan	.307	.108	.379	2.836	.006
Motivasi Kerja	.351	.113	.415	3.111	.003

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X1) sebesar 0,307 menunjukkan adanya korelasi positif, dan untuk motivasi kerja (X2) sebesar 0,351 juga menunjukkan adanya korelasi positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_2) (pelatihan) (X1) memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dianggap valid.

Tabel 9. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.804	2.419		4.466	.000
Pendidikan dan Pelatihan	.307	.108	.379	2.836	.006
Motivasi Kerja	.351	.113	.415	3.111	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah, 2024

Merujuk pada Tabel 9, nilai thitung untuk variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah sebesar 2,836 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Mengingat nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel sebesar 1,992 pada tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu “Pendidikan dan pelatihan (training) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung” diterima. Begitu pula pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung” diterima.

Uji F

Uji hipotesis secara simultan (uji F) digunakan untuk menilai apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dianggap valid.

Tabel 10. Hasil Uji F
Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2613.464	2	1306.732	49.955	.000 ^a
Residual	1935.705	74	26.158		
Total	4549.169	76			

a. Predicators: (Constant), Motivasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 10, nilai F-hitung sebesar 49,955 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel sebesar 3,120 pada tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), maka hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis ketiga, “Pendidikan dan pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung,” diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan-temuan di lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Daftar Pustaka

- Abidin, D. (2021). Efektifitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Menumbuhkan Pegawai Negeri Sipil Profesional Yang Berkarakter. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 5(2), 167–176.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 3(2), 179–185.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161.
- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: a systematic synthesis. *International Public Management Journal*, 25(1), 86–119.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.

- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995–1002.
- Luh, N., Ariesta, P., Dewi, A., Wayan, I., & Utama, M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. 5(9), 5494–5523.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2018). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 156.
- Nurhayati, N., & Junaidi, J. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi Pada Masyarakat Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat). *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 40–52.
- Oktaviannur, M. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee at PDAM Way Rilau Bandar Lampung City. In *1091 IJEBIR* (Vol. 03).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Diklat, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Majene. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 1(1), 78–91.
- Saputra, R., Lewangka, U., Ruslan, M., Kecamatan, P., Kendari, K., & Tenggara, S. (2020). The Effect of Education and Training, Work Discipline, and Work Motivation on The Performance of Employees at the Human Resources Development Agency. In *Idn. J. of Business and Management* (Vol. 3, Issue 1).
- Sartika, D. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 88–96.
- Satwika, A. (2023). *Motivasi Berprestasi Pejabat Fungsional Di Badan Pusat Statistik*.

- Setiawati, A. N. M., P.V.L, S., & Z.F, W. (2021). Pengaruh Penerapan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Online serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penunjang Medis. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 198–204.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Sulfa, S., Munir, A. R., & Romadhoni, B. (2019). Pengaruh Diklat Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mutu Pelayanan Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61–69.
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen Motivasi. *Penerbit: ResearchGate*.
- Yusuf, Y., & Taufik, M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kegiatan Non Diklat, Promosi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 100–111.