

## **ANALISIS DETERMINASI KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN OKU TIMUR**

Edy Susanto<sup>1</sup>, Yunita Sari<sup>2</sup>, Yetty Oktarina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia, [edysusanto.bta78@gmail.com](mailto:edysusanto.bta78@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia, [yunitaubr1@yahoo.com](mailto:yunitaubr1@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Baturaja, Baturaja, Indonesia, [y3tty07@yahoo.com](mailto:y3tty07@yahoo.com)

DOI: <https://doi.org/10.35449/jemasi.v22i1.1018>

### **Abstrak**

Kinerja pegawai di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur jadi fokus studi ini, yang bermaksud guna mengidentifikasi serta mengevaluasi dampak pelatihan, infrastruktur, serta mutu SDMnya. Mutu SDM yang rendah, fasilitas kerja yang tak memadai, serta kurangnya pelatihan berkelanjutan merupakan sebab utama kinerja kurang memuaskan dari pegawai yang diteliti pada studi ini. Analisis regresi linier berganda menjadi bagian dari model studi kuantitatif. Guna studi ini, 42 orang dipilih secara acak dari tenaga kerja. Dengan skor signifikansi  $0.000 < 0.05$ , temuan studi menggambarkan kualitas (SDM) secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif serta bermakna. Infrastruktur juga terbukti punya efek yang signifikan serta positif, dengan tingkat signifikansi  $0.019 < 0.05$ . Skor signifikansi  $0.026 < 0.05$  menggambarkan pelatihan juga secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel dependen dipengaruhi ketiga variabel independen secara bersamaan, beserta taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$  serta ( $R^2$ ) senilai 0.641. Hal menggambarkan mutu SDM, infrastruktur, serta pelatihan menjelaskan 64,1% variasi pada kinerja karyawan, sementara variabel lain di luar model mempengaruhi 35,9% sisanya. Temuan ini menggambarkan strategi pengembangan SDM yang terencana dengan baik, bersama dengan penciptaan serta pemeliharaan infrastruktur yang memadai, serta pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan, bisa secara signifikan meningkatkan produktivitas di tempat kerja Kesbangpol OKU Timur.

**Kata Kunci:** Kualitas SDM; Sarana Prasarana; Pelatihan; Kinerja Pegawai; Kesbangpol

### **Abstract**

*With goal of this study to examine quality of HR department, infrastructure they use, and the training they get affect the productivity of the staff at the Kesbangpol Agency in OKU Timur Regency. Low HR quality, inadequate work facilities, and an absence of sustainable training programs are seen to be the root causes of employees' subpar performance, which in turn poses a challenge for the research. A quantitative method is used in this research via the utilization of multiple linear regression analysis. Using a purposive selection strategy, 42 workers were selected for the sample. The fact that HR quality has a positive and substantial effect on employee performance is shown by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The beneficial and substantial influence of infrastructure is further shown by a significance level of  $0.019 < 0.05$ . Training significantly affects employee performance, as shown by a significance value of 0.026*

$< 0.05$ . The dependent variable is significantly affected by all three independent variables, shown by a significance value of  $0.000 < 0.05$  with ( $R^2$ ) of 0.641. This suggests that HR infrastructure, training, and quality account for 64.1% of the variance in employee performance, with the remaining 35.9% attributable to factors not included in the model. These results indicate that Kesbangpol OKU Timur has a chance to improve employee performance with well-thought-out HR development activities, adequate infrastructure acquisition and maintenance, also needs-based training.

**Keywords:** *Human Resource Quality; Infrastructure; Training; Employee Performance; Kesbangpol*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam menentukan keberhasilan instansi pemerintah, termasuk Kesbangpol Kabupaten OKU Timur. Namun, kinerja pegawai di instansi ini masih belum optimal. Hal tersebut diduga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, ialah kurangnya mutu SDM, keterbatasan sarana prasarana, serta pelatihan tak berkesinambungan.

SDM tak punya kompetensi, kompetensi, serta pengalaman memadai akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Demikian pula, fasilitas kerja yang kurang menunjang serta pelatihan yang tidak terstruktur menghambat peningkatan produktivitas dan adaptasi pegawai terhadap tuntutan kerja yang terus berubah.

Berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa ketiga faktor tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Karenannya, studi fundamental dilaksanakan agar mencari tahu besarnya pengaruh kualitas SDM, ketersediaan sarana prasarana, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Kabupaten OKU Timur.

Menurut Hasibuan (2019), kualitas SDM mencerminkan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kualitas SDM meliputi keterampilan teknis, interpersonal, dan konseptual. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa SDM berkualitas dapat diukur dari pendidikan, pelatihan, dan pengala man kerja yang memadai. Ariansyah (2023) menegaskan bahwa pengembangan SDM adalah keharusan untuk menjawab tantangan masa depan. Dimensi SDM menurut Robbins dan Judge (2019) terbagi yaitu keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan konseptual. Faktor yang mempengaruhi kualitas SDM menurut para ahli:

Menurut Nawawi (2015), sarana adalah alat kerja langsung dan prasarana adalah fasilitas pendukung kelancaran tugas. Handoko (2019) dan Dewi (2020) menekankan bahwa sarana prasarana yang memadai meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja. Sofyan (2023) menyebut indikator sarana prasarana meliputi mesin, peralatan kantor, alat transportasi, dan perlengkapan lainnya. Sinta & Syelviani (2022) menambahkan indikator seperti kondisi fasilitas, kemudahan penggunaan, dan kelengkapannya turut memengaruhi kinerja pegawai.

Pelatihan menurut Noe (2017) adalah proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi kerja. Gomes (2018) melihat pelatihan sebagai investasi dalam pengembangan SDM. Simamora (2020) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan agar pegawai siap menghadapi perubahan kerja. Menurut Rowley (2012), pelatihan mencakup pelatihan teknis, manajerial, soft skills, hingga keselamatan kerja (K3).

Manfaat pelatihan menurut Robbins (2015) dan Sedarmayanti (2014):

1. Meningkatkan produktivitas
2. Mengurangi kesalahan kerja
3. Meningkatkan motivasi
4. Membantu adaptasi terhadap teknologi baruMendorong karier dan inovasi

Pandangan Mangkunegara (201

7), kinerja ialah hasil kerja pegawai dalam mutu serta jumlah sesuai tanggung jawabnya. Robbins & Judge (2015) menyebut bahwa kinerja disebabkan kompetensi, dorongan, lingkungan kerja, serta *leadership*. Sutermeister dalam Hasibuan (Sumiaty, 2020) menyebutkan faktor-faktor seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan kondisi fisik sangat berpengaruh. Indikator kinerja menurut Hasanuddin et al. (2022) mencakup mutu kerja, kualitas, tepat waktu, kehadiran, serta kompetensi kolaborasi.

Ketika pekerja menyelesaikan tugas sesuai dengan pedoman perusahaan, hal ini dikenal sebagai kinerja mereka. Mangkunegara (2017) menyatakan faktor internal (kompetensi, motivasi) serta faktor eksternal (lingkungan kerja, fasilitas) mempengaruhi kinerja karyawan. Tolak ukur kinerja pegawai pada studi ialah:

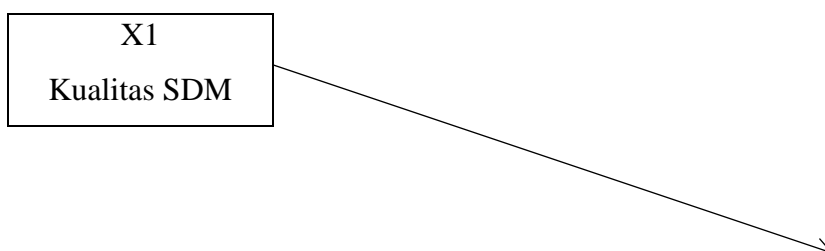
- 1) Total pekerjaan sudah selesai pada periodisasi waktu tertentu.
- 2) Kualitas hasil kerja, yang dinilai berdasarkan ketepatan dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian tugas, yang mencerminkan efisiensi kerja pegawai.

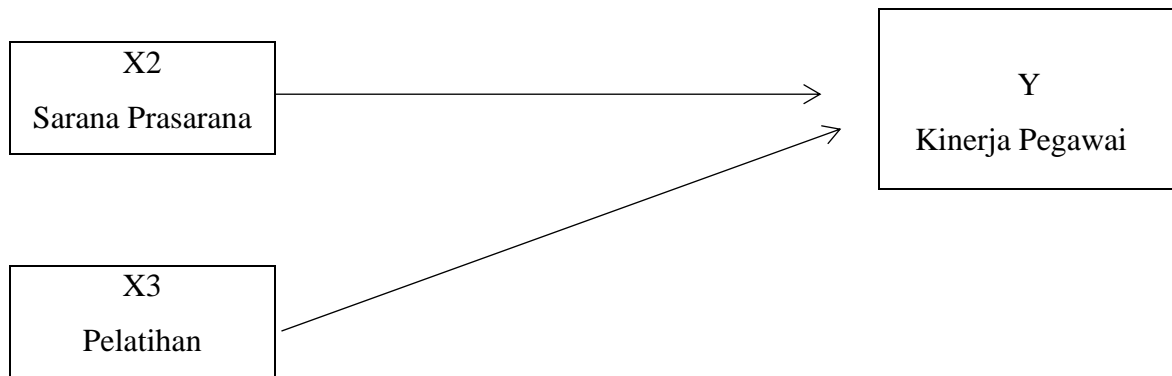
Kemampuan kerja sama, yang menunjukkan sejauh mana pegawai dapat bekerja dalam tim dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi

### Model Pendekatan Penelitian

Model pendekatan yang dapat digunakan dalam studi ialah kuantitatif asosiatif, beserta metode survei jadi teknik mengumpulkan data utama. Studi memanfaatkan pendekatan kausal untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (kualitas SDM, sarana prasarana, serta pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pendekatan Kausal digunakan untuk memahami bagaimana kualitas sumber daya manusia ( $X_1$ ), sarana prasarana ( $X_2$ ), serta pelatihan ( $X_3$ ) memengaruhi kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berikutt adalah gambar kerangka konseptual yang relevan untuk penelitian ini. Diagram menunjukkan tiga variabel bebas (kualitas SDM, sarana prasarana, dan pelatihan) yang memengaruhi satu variabel terikat (kinerja pegawai). Panah menunjukkan arah pengaruh, bisa parsial serta simultan. Model mendukung pendekatan kuantitatif asosiatif beserta model regresi linier berganda guna mengkaji informasi.





Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

### Populasi dan Sampel

Berlandaskan informasi pada 2024 jumlah keseluruhan pegawai Kesbangpol 42 orang. Berdasarkan informasi tersebut, maka populasi pada studi sebanyak 42 orang. Karena populasi pegawai Kesbangpol OKU Timur hanya 42 orang, studi memanfaatkan model sensus (sampel jenuh), yang buat pegawai dijadikan sebagai responden.

### Metode Pengumpulan Data

Data pada studi diperoleh atas dua bentuk sumber, ialah primer serta sekunder. Pengumpulan informasi ini dilaksanakan memanfaatkan beberapa model, antara lain kuesioner, *interview*, serta dokumentasi. Metode kuesioner diaktualisasikan membagikan daftar pertanyaan pada partisipan yang berkaitan langsung dengan permasalahan penelitian guna memperoleh data primer secara sistematis. Selain itu, metode *interview* dilaksanakan atas *QnA* beserta elemen berkaitan di lingkungan Kesbangpol Kabupaten OKU Timur guna memperdalam informasi tidak tercakup dalam kuesioner. Sementara itu, metode dokumentasi digunakan dengan cara mengumpulkan data dari dokumen-dokumen resmi pegawai serta foto-foto kegiatan di Kesbangpol sebagai pelengkap data penelitian. Setelah seluruh data terkumpul, selanjutnya data dianalisis menggunakan metode pengolahan angket dalam bentuk tabel untuk mengetahui hasil secara kuantitatif. Penelitian ini dilakukan secara langsung di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur sebagai sumber data utama.

### Analisis Data

Analisis regresi linier berganda akan dimanfaatkan pada data yang diperoleh pada studi ini sesuai diproses menggunakan alat komputasi statistik. Peneliti memilih analisis regresi berganda sebagai metode yang paling sesuai guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Validitas, reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik merupakan beberapa tahap awal pengolahan data yang akan diterapkan pada data yang berhasil diperoleh. Regresi linier berganda dengan tes *t* serta tes *f* akan diterapkan pada data sesuai tes awal telah dilaksanakan serta lulus.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Validitas kuesioner bisa dievaluasi melalui tes validitas. Menurut Ghazali (2016), agar sebuah kuesioner dianggap valid, pernyataan terdapat di dalamnya harus bisa mengukur variabel yang sudah ditentukan. Nilai signifikansi *hitana* adalah 5% saat membandingkan nilai *r tabel* dengan *r*, di mana  $df = n - 2$ . Agar sah, *a* harus kurang dari atau sama dengan *a*. Astaga! Saat menentukan apakah data instrumen sah atau tidak, faktor berikut harus dipertimbangkan:

1. Bila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka item instrumen atau pernyataan pada studi itu dikatakan valid.
2. Bila  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka item instrumen atau pernyataan pada studi itu dikatakan tak valid.

Uji validitas pada studi ini melibatkan 42 peserta serta dilaksanakan di BAKESBANGPOL Kabupaten OKU Timur. Setiap pernyataan pada kuesioner diuji validitasnya memanfaatkan tes validitas. Bila nilai *r* yang dihitung (korelasi item-total) > *r tabel*, maka pilihan tersebut dianggap valid. Peneliti memanfaatkan ambang batas signifikansi 5% (0,05), dengan  $n = \text{sampel}$ , guna mendapatkan nilai *r*, kemudian dikonversi jadi skor tabel 0,210 memanfaatkan model  $df = n-2$ . Tabel di bawah ini menampilkan temuan tes validitas.:

**Tabel 1. Hasil Uji Validasi**

No	Variabel	r hitung	r tabel	Sig	ket
	Sumber Daya Manusia (X1)				
1	X1.1.1	0,562	0,304	0,000	VALID
2	X1.1.2	0,593	0,304	0,000	VALID
3	X1.1.3	0,551	0,304	0,000	VALID
4	X1.2.1	0,499	0,304	0,001	VALID
5	X1.2.2	0,578	0,304	0,000	VALID
6	X1.2.3	0,591	0,304	0,000	VALID
7	X1.3.1	0,618	0,304	0,000	VALID
8	X1.3.2	0,534	0,304	0,000	VALID
9	X1.3.3	0,516	0,304	0,001	VALID
	Sarana Prasarana (X2)	r hitung	r tabel	Sig	ket
1	X2.1.1	0,511	0,304	0,000	VALID
2	X2.1.2	0,489	0,304	0,000	VALID
3	X2.1.3	0,568	0,304	0,000	VALID
4	X2.2.1	0,623	0,304	0,000	VALID
5	X2.2.2	0,635	0,304	0,000	VALID
6	X2.2.3	0,641	0,304	0,000	VALID
7	X2.3.1	0,612	0,304	0,000	VALID
8	X2.3.2	0,598	0,304	0,000	VALID
9	X2.3.2	0,565	0,304	0,000	VALID

	Pelayanan (X3)	r hitung	r tabel	Sig	ket
1	X3.1.1	0,456	0,304	0,001	VALID
2	X3.1.2	0,493	0,304	0,000	VALID
3	X3.1.3	0,318	0,304	0,032	VALID
4	X3.2.1	0,662	0,304	0,000	VALID
5	X3.2.2	0,651	0,304	0,000	VALID
6	X3.2.3	0,663	0,304	0,000	VALID
7	X3.3.1	0,935	0,304	0,000	VALID
8	X3.3.2	0,603	0,304	0,000	VALID
9	X3.3.3	0,478	0,304	0,000	VALID
	Kinerja Pegawai (Y)	r hitung	r tabel	Sig	ket
1	Y1.1.1	0,456	0,304	0,000	VALID
2	Y1.1.2	0,493	0,304	0,000	VALID
3	Y1.1.2	0,318	0,304	0,000	VALID
4	Y1.2.1	0,612	0,304	0,000	VALID
5	Y1.2.2	0,588	0,304	0,000	VALID
6	Y1.2.3	0,534	0,304	0,000	VALID
7	Y1.3.1	0,635	0,304	0,000	VALID
8	Y1.3.2	0,603	0,304	0,000	VALID
9	Y1.3.3	0,478	0,304	0,000	VALID
10	Y1.4.1	0,641	0,304	0,000	VALID
11	Y1.4.2	0,665	0,304	0,000	VALID
12	Y1.4.3	0,682	0,304	0,000	VALID

(Sumber: Data Diolah)

Semua item yang dimanfaatkan guna mengukur kualitas SDMs, infrastruktur, pelatihan, serta kinerja karyawan dikatakan valid berlandaskan tes validitas yang sudah dilaksanakan (Tabel 1). Kita bisa menyimpulkan semua unsur pada pernyataan tersebut autentik serta bisa dimanfaatkan jadi alat studi, mengingat nilai  $r$  yang dihitung  $>$  nilai  $r$  tabel, menggambarkan pernyataan tersebut valid.

#### b. Uji Realibilitas

Kestabilan serta konsistensi alat pengukuran dijelaskan tes reliabilitas. Ketika alat pengukuran konsisten, stabil, serta bisa membagikan hasil yang akurat, mengatakan alat tersebut punya reliabilitas atau konsistensi yang tinggi. Pandangan Ghazali (2016), suatu pernyataan dianggap kredibel bila koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,6; ini ialah kriteria yang dimanfaatkan pada tes reliabilitas studi ini. Jika koefisien Cronbach's Alpha  $<$  0,6, maka pernyataan tersebut dikatakan tak kredibel. Data tersebut ditampilkan pada tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's	Ket
		Alpha	
1	Sumber Daya Manusia	0,804	Reliabel

2	Sarana Prasarana	0,690	0,6	Reliabel
3	Pelatihan	0,698		Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,837		Reliabel

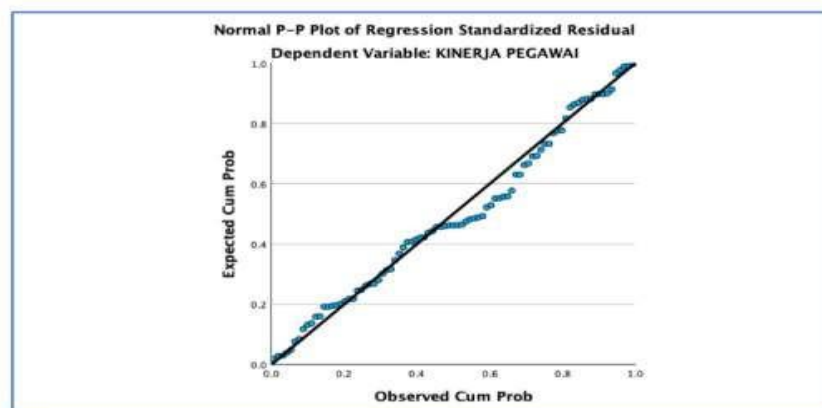
(Sumber: Data Diolah)

Hasil studi ini menggambarkan instrumen atau alat ukur dimanfaatkan guna pengukuran bisa diandalkan serta selaras, seperti terlihat Tabel 2, di mana semua variabel punya nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Visi tes normalitas ialah guna menentukan apakah variabel dependen serta independen pada model regresi punya distribusi normal. Distribusi normal atas nilai residu menjadi indikator keberhasilan model regresi (Ghozali, 2018). P-Plot, atau Normal Probability Plot, dimanfaatkan guna analisis grafis pada studi ini. Data yang terdistribusi dengan baik akan membentuk garis diagonal lurus pada grafik normal probability plot, seperti yang terlihat pada gambar..



(Sumber: Data Diolah)

Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Dari hasil tes p-plot, kita bisa menyimpulkan model regresi mengikuti distribusi normal, beserta titik data tersebar di sekitar serta mengikuti garis diagonal garis regresi. Dengan demikian, bisa dikatakan model regresi normal serta siap digunakan.

### b. Uji Multikolinieritas

Salah satu visi tes multikolinieritas ialah guna menentukan apakah variabel independen pada model regresi saling berkorelasi atau tidak. Model regresi dikatakan baik bila variabel independen tak menggambarkan korelasi. Nilai (VIF) serta toleransi menggambarkan adanya multikolinieritas. mengingat  $VIF = 1/\text{Toleransi}$ , skor VIF yang tinggi bersamaan beserta skor toleransi yang rendah menggambarkan kolinieritas yang signifikan. Bila nilai toleransi  $> 0,10$  atau skor VIF  $< 10$ , hal ini menggambarkan tak ada multikolinieritas.

Lihat tabel di bawah ini guna hasil tes multikolinieritas:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel Independen	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sumber Daya Manusia	0,812	1,232	Non Multikolonieritas
Sarana Prasarana	0,763	1,311	Non Multikolonieritas
Pelatihan	0,789	1,257	Non Multikolonieritas
Dependen variabel : Kinerja Pegawai			

(Sumber: Data Diolah)

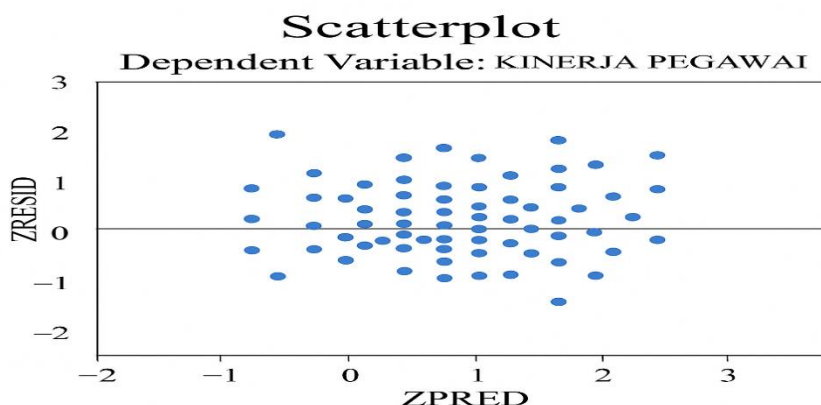
Ketiga variabel independen—SDM, infrastruktur, serta pelatihan—punya sebab (VIF) < 10.000, selaras beserta Tabel 3 di atas, yang didapat dari output SPSS 29 serta tabel koefisien. Hal ini menggambarkan multikolinieritas tak ada pada model. Ketiga variabel ini—SDM, infrastruktur, serta pelatihan—punya nilai toleransi > 0,10. Mengingat tak adanya multikolinieritas pada model regresi linier berganda, bisa diambil simpulan model ini sesuai una variabel dependen serta independen pada studi ini.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Pandangan Ghozali (2018), tes heteroskedastisitas dirancang guna menentukan apakah varians residu bervariasi antar pengamatan pada model regresi. bila varians residu tak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan lain, mengatakan ada heteroskedastisitas; sebaliknya, kita mengatakan ada homoskedastisitas. Titik pada diagram sebar regresi diperiksa guna heteroskedastisitas pada studi ini. Guna memeriksa heteroskedastisitas, pertama wajib ditetapkan:

- 1) Salah satu tanda heteroskedastisitas ialah pola, seperti titik yang membentuk bentuk gelombang atau pola teratur yang melebar serta menyempit.
- 2) Distribusi titik yang tak merata di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y menggambarinya tak adanya heteroskedastisitas

Penemuan tes heteroeldasititas memanfaatkan grafik scatterplot seperti:



(Sumber: Data Diolah)

Gambar 3. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Data di atas didukung oleh diagram pencar, yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak sepanjang sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nol. Hal ini membuktikan model regresi tak mengandung heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menyelesaikan sistem persamaan linear, analisis regresi linear berganda menemukan korelasi antara dua himpunan variabel. Menurut Priyatno (2020), analisis ini dimanfaatkan guna memprediksi bagaimana variabel dependen akan berubah atas respons pada perubahan faktor independen. X1 (SDM), X2, serta X3 (pelatihan) ialah variabel independen pada studi ini. Kinerja karyawan (Y) ialah variabel dependen pada saat yang sama. Tabel di bawah ini menampilkan hasil analisis regresi linier berganda.:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	B (Koefisien Regresi)	Beta	T hitung	Sig t	Keterangan
Sumber Daya Manusia	0,318	0,435	3,501	0,001	Signifikan
Sarana Prasarana	0,268	0,314	2,674	0,011	Signifikan
Pelatihan	0,216	0,287	2,487	0,017	Signifikan
N = 42 R = 0,849 R square = 0,721 Adjusted Rsquare = 0,703 Variabel Dependen: Kinerja Pegawai					

(Sumber: Data Diolah)

Berlandaskan table 4 diatas didapat bahwa kualitas SDM, sarana prasarana, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur. Ketiga faktor sebaiknya menjadi prioritas dalam strategi peningkatan kinerja instansi pemerintahan.

### 4. Pengujian hipotesis

#### a. Uji parsial (Uji t)

Saat menguji koefisien regresi secara parsial atau secara independen dari variabel independen lainnya, tes t ialah alat yang digunakan. Visiya ialah guna menentukan apakah ada pengaruh dari setiap variabel independen atas variabel dependen. Guna menjelaskan aturan pengambilan keputusan:

- 1) Bila skor sig < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka ada keberpengaruhan variabel X atas variabel Y.
- 2) Bila skor sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tak ada keberpengaruhan variabel X atas variabel Y.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	12,857	2,314	-	-	-
Sumber Daya Manusia	0,318	0,091	0,435	3.501	0,001
Sarana Prasarana	0,268	0,100	0,314	2,674	0.011
Pelatihan	0,216	0,087	0,287	2,487	0,017
Variabel Dependen : Kinerja Pegawai					

(Sumber: Data Diolah)

b. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Mmanfaatkan nilai R-squared yang dimodifikasi sebagai indikator, tes koefisien determinasi ini dilaksanakan guna menilai kompetensi model ketika menggambarkan sejauh mana variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang bisa dijelaskan variabel independen dalam model regresi. Temuan tes koefisien determinasi pada studi ini menggambarkan temuan seperti:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,849	0,721	0,703	2,857

(Sumber: Data Diolah)

Analisis regresi keseluruhan menghasilkan nilai Adjusted R Square senilai 0.703, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Kesbangpol Kabupaten OKU Timur terkait sSDM, infrastruktur, serta pelatihan pada tingkat:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,721 \times 100\%$$

$$D = 72,1\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa variabel SDM, sarana prasarana, dan pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai senilai 72,1%, serta sisanya senilai 27,9% diakibatkan variabel lain pada luar studi contohnya kedisiplinan kerja, motivasi, lingkungan, kepemimpinan, jenjang karir serta sebab lain sebagainya.

**Analisis Determinasi Kinerja Pegawai di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur**

Memanfaatkan regresi linier berganda, penelitian ini menguji hipotesis (SDM), faktor infrastruktur, serta pelatihan semuanya punya pengaruh pada kinerja karyawan di (Kesbangpol) Kabupaten OKU Timur.

Studi ini menemukan variabel SDMa punya nilai t yang dihitung senilai 3.501 serta nilai t tabel senilai 2.021 (dengan 42 peserta serta ambang signifikansi  $\alpha = 0.05$ ). Karenannya, nilai t yang dihitung > nilai t tabel, sertatingkat signifikansi (Sig) ialah  $0.001 < 0.05$ . Hal ini membuktikan teori yang menyatakan (Kesbangpol) Kabupaten OKU Timur memiliki pengaruh yang signifikan atas kinerja karyawan melalui SDM. Dengan demikian, bisa diambil simpulan hipotesis benar; , output karyawan berbanding lurus dengan kualitas SDM mereka.

Selain itu, variabel infrastruktur memiliki nilai t yang dihitung senilai 2.674, nilai t tabel senilai 2.021 (dengan  $n = 42$  dan  $\alpha = 0.05$ ), skor nilai signifikansi (Sig) senilai  $0.011 < 0.05$ . Hasil menunjukkan bahwa prediksi benar; infrastruktur memiliki dampak besar terhadap produktivitas staf di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur. Hal ini membuktikan premis yang menyatakan pekerja lebih produktif ketika punya akses ke infrastruktur yang baik.

Berlandaskan temuan studi, variabel pelatihan punya nilai t yang dihitung senilai 2.487, nilai t tabel senilai 2.021 (dengan ukuran sampel 42 serta ambang signifikansi  $\alpha = 0.05$ ), serta nilai signifikansi (Sig) senilai  $0.017 < 0.05$ . Kinerja karyawan di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur dipengaruhi secara signifikan variabel pelatihan, membuktikan premis tersebut. Karenannya, bisa diambil simpulan semakin teratur serta relevan pelatihan yang diterima, semakin baik kinerja mereka.

Temuan tes menggambarkan ketiga variabel independen tersebut punya keberpengaruh positif serta drastis atas kinerja pegawai. SDM memberikan kontribusi besar melalui kompetensi, pengalaman, serta pendidikan pegawai yang memengaruhi produktivitas kerja. Temuan ini diperjelas hasil studi sebelumnya seperti dilaksanakan Ariansyah et.al (2023). Sarana prasarana, terutama kelengkapan fasilitas fisik dan sistem komputerisasi, juga terbukti menunjang efektivitas kerja, sejalan dengan penelitian Desi Permata Sari (2022).

Sementara itu, pelatihan yang dilakukan secara terarah dan berkelanjutan memberikan peningkatan nyata dalam keterampilan teknis dan profesionalisme pegawai, sesuai dengan pandangan Djamaluddin, Nuraini, dan Mangkunegara. Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kualitas SDM, pelatihan yang sesuai, dan sarana prasarana yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Meskipun ketiga variabel menjelaskan 72,1% variasi dalam kinerja pegawai, terdapat 27,9% faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi yang turut berpengaruh namun belum diteliti lebih lanjut.

Karenannya, pendekatan pengelolaan kinerja sebaiknya dilakukan secara holistik dan terintegrasi, dengan mempertimbangkan interaksi antarfaktor. Sinergi antara kualitas SDM dan pelatihan dapat mempercepat peningkatan kompetensi pegawai, sedangkan pelatihan yang didukung sarana memadai akan lebih efektif. Keseluruhan temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengembangan pegawai yang menyeluruh, berkelanjutan, dan kontekstual, agar organisasi mampu mencapai kinerja optimal dan berdaya saing tinggi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berlandaskan studi serta kajian data sudah dilaksanakan, bisa diambil simpulan Kualitas (SDM), sarana prasarana serta pelatihan secara signifikan punya keberpengaruh atas kinerja Pegawai di Kesbangpol Kabupaten OKU Timur.

Berdasarkan simpulan diatas, penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. SDM pada Kesbangpol OKU Timur sudah baik dan harus tetap ditingkatkan lagi dengan cara lembaga harapannya guna bisa oprimalisasi perhatian karir semua karyawannya. Pada konteksnya, atasan punya psoisi sentral guna membagikan saran masukan pada karyawannya terkit tahapan kompetensi dan karier yang bida diraih.
2. Sarana Prasarana yang ada sudah sangat baik, tetapi ada beberapa sarana prasarana yang harus ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kesbangpol OKU Timur Terutama kelengkapan komputer disetiap ruangan kerja yang belum terpenuhi dan juga tempat parkir yang belum ada.
3. Pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai Kantor Kesbangpol Kabupaten OKU Timur secara umum sudah berjalan optimal, jadi mampu menaikkan kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Jadi tentu berdampak positif terhadap pencapaian program kerja dan juga memberikan rasa percaya diri serta kepuasan tersendiri atas peningkatan kompetensi pegawai. Namun demikian, perlu menjadi perhatian bahwa di lingkungan kantor masih dibutuhkan sistem informasi yang jelas dan mudah diakses, khususnya dibagian penerimaan atau meja informasi, yang memuat jadwal pelaksanaan tugas, kegiatan kedinasan, maupun pembagian jadwal pegawai. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang perlu meningkatkan sikap profesionalisme, terutama dalam hal komunikasi serta kolaborasi, bisa diantara pegawai serta dalam interaksi dengan masyarakat atau mitra kerja. Perbaikan dalam aspek ini akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, tertib, dan produktif.

## Daftar Pustaka

- Aprianti, A. T., Sari, F. P., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Keuangan OPD di Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Media Bina Ilmiah*, 19(4), 4223-4232.
- Ariansyah, I., Alam, S., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh kualitas SDM, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(5), 852-866.
- Astrina, P. D. A. D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 371-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v10i2.2209>
- Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Cahyono, A. (2011). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Pegawai Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri. Tesis Universitas Pawyatan Daha Kediri, 284.
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 3(1), 374-380. <https://doi.org/10.22437/jmk.v3i1.1854>

- Desy Permata Sari (2022). Pengaruh Sarana dan Prasarana, Serta Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien dan Dampaknya Pada Loyalitas Pasien di UPT Puskesmas Cipamokolan Kota Bandung. Thesis.
- Dewi, R. S. (2020). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja, dan Budaya Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank RAKYAT Indonesia (Pesero) Tbk Cabang Pasaman Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia YPTK).
- Diamond, S. De., & Gede, S. D. (2017). Recruitment, Training, Training, Empowerment and Performance Processes. *Journal of Management and Business*, 14(1), 1–18. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magistermanajemen/>
- Fitra F, TUY Gultom. Pengaruh Pelatihan (Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan di PT Kreasijaya Adhikarya. *Jurnal Unitek–2017* [ejurnal.sttdumai.ac.id](http://ejurnal.sttdumai.ac.id)
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.2912>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harmonisari, Y. (2024). Analisis Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai yang di Moderisasi oleh Kepemimpinan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 2(03), 731-743.
- Hasanuddin, Eva Singgarniari, Faisal, Agussalim Ritonga, Imran Nasution, Supar Wasesa, Sri Rahayu (2022). Pengaruh Sarana Prasarana, Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol 4, No 2, November 2022, Hal 804–813 ISSN 2685-869X* (media online) DOI 10.47065/ekuitas.v4i2.2407
- Iftikhar, A & Sheikh, R.M. 2(017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 7, No. 11. DOI: 10.6007/IJARBSS/v7-i11/3472 URL: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i11/3472>
- Kibar, R., Hifnie, I. Z., & Supriyadi, S. (2023, July). Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, No. 1, pp. 239-243).
- Mahadewi, I. G. A. P., & Sutanto, B. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 78-88.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masrukin, M., & Theresia, A. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah: Influence of human resources on the performance of Education service and training of central Kalimantan province. *Pencerah Publik*, 2(2), 10-16.
- Nerys L. L. Tarigan, T. A. Radito, & A. Purnamawati. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94-104.
- Nasution, A. E., & Lubis, A. W. (2023). Pengaruh kurangnya sarana prasarana terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. *EBISMEN: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 2(4), Desember 2023. <https://journal.unimaramni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/1401>

- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364-376. <http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v7i2.3752>
- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124-131. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Putri Pajarini, Maya Yusnita, Dian Prihardini Wibawa (2023). Pengaruh disiplin kerja dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai unit pelaksana teknis (UPT) puskesmas selindung. *CEBONG Journal*.
- Rismawati, M., & Rafiie, S. A. K. (2022). Analisis Sarana dan Prasarana Dalam Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kecamatan Johan Pahlawan. *Journal of Public Service*, 2(1), 67-70.
- R Rosmiati, S Sjarlis, HH Arfan. (2023). Pengaruh Pelatihan, Sarana dan Prasarana, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lantamal VI Makasar. *Nobel Management Review e-jurnal.nobel.ac.id*
- Saputra, V., Sari, Y., & Efrianti, R. (2023). The Effect of Training and Empowerment on the Performance of Supporting Officers for Increasing the Agricultural Economy at the Agricultural Extension Training Center in South Sumatra Province. *AJARCDE (Asian Journal of Applied Research for Community Development and Empowerment)*, 7(1), 185-192.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, M., & Lubis, R. H. (2023). Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 57-70.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Iakarta: PT RajaGrafindo Persada.