

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN BERBASIS KOMPENTENSI TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI BENGKULU

Dera Yusmika¹⁾; Gustini²⁾; Azuwandri³⁾

¹⁾Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: derayusmika7@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 November 2025]

Revised [08 Desember 2025]

Accepted [31 Januari 2026]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Bengkulu. Penelitian ini didasari oleh pentingnya peningkatan kompetensi aparatur pemerintah agar mampu menghadapi tuntutan kerja yang dinamis dan kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dari 50 karyawan. Analisis data mencakup uji Kualitas, Validitas, Realibilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas), regresi linear berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengelompokan suku cabang (X1) berpengaruh positif dan signifikan (t -hitung 5.283; Sig. 000). Demikian pula, pengelompokan suku cadang (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan (t -hitung 6.239; Sig. 000). Secara simultan, ketiga variabel (X1 dan X2) memiliki dampak positif dan signifikan (F -hitung 30.474; Sig. 000). Hasil uji determinasi dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan 0.56,6 artinya 56,6%. Studi ini menyimpulkan bahwa sistem penomoran lokasi gudang dan pengelompokan suku cadang berperan krusial dalam meningkatkan efektivitas vanasi kualitas sdm dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan kompetensi sedangkan sisanya 43,4 dipengaruhi oleh faktor lain kerja karyawan di kantor dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Bengkulu.

KEYWORDS

Training, Competency-Based Development, Human Resource Quality

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competency-based training and development on the improvement of human resource quality at the Department of Industry and Trade of Bengkulu Province. The study is based on the importance of enhancing the competencies of government personnel in order to meet dynamic and competitive work demands. The research employed a quantitative method with an associative approach, and data were collected through questionnaires from 50 employees. Data analysis included quality tests, validity and reliability tests, classical assumption tests (normality and heteroscedasticity), multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests. The results show that

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



competency-based training (X1) has a positive and significant effect (t-value 5.283; Sig. 0.000). Likewise, competency-based development (X2) also has a positive and significant effect (t-value 6.239; Sig. 0.000). Simultaneously, both variables (X1 and X2) have a positive and significant effect (F-value 30.474; Sig. 0.000). The coefficient of determination indicates that training and development explain 56.6% of the variation in human resource quality, while the remaining 43.4% is influenced by other factors not examined in this study. This study concludes that competency-based training and development play a crucial role in improving the effectiveness and quality of human resources at the Department of Industry and Trade of Bengkulu Province.

PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Bengkulu memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui pengembangan sektor industri dan perdagangan. Sebagai instansi pemerintah daerah, Disperindag bertanggung jawab dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan daya saing industri lokal, pemberdayaan pelaku usaha kecil dan menengah (UKM), serta pengawasan terhadap kegiatan perdagangan agar berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun, dalam pelaksanaan tugasnya, Disperindag masih menghadapi berbagai permasalahan seperti keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten, kurang optimalnya program pelatihan dan pengembangan aparatur, serta rendahnya pemanfaatan teknologi dalam pelayanan publik. Selain itu, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kualitas produk industri daerah agar mampu bersaing di pasar nasional maupun internasional.

Permasalahan tersebut berdampak pada efektivitas pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan Disperindag dalam mewujudkan peningkatan daya saing industri serta stabilitas perdagangan daerah. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat koordinasi antarbidang, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung kegiatan industri dan perdagangan di Provinsi Bengkulu.

Dengan adanya kajian dan penelitian terhadap kinerja serta peran Disperindag, diharapkan dapat ditemukan solusi dan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik serta mempercepat pembangunan ekonomi daerah.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran (Maghfiroh, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi (Hutagalung 2022). Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan (Suprianddin, 2020).

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Menurut Afandi (2018) sumber daya manusia merupakan asset utama yang berperan mendayagunakan semua

sumber daya ekonomi yang ada. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya (Suprianddin, 2020).

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Histiantara (2019), yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna

untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Menurut Suprianddin (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya (Tukan, dkk. 2022). Menurut Rahayuni, dkk. (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut Rahayuni, dkk. (2022) untuk mengukur suatu kinerja karyawan yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari seberapa jauh sistem di bidang sumber daya manusia yang mampu menunjang dan memuaskan keinginan pegawai dan organisasi. Pelatihan memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan keahlian atau skill baru dalam bekerja. Sehingga apa yang pegawai ketahui saat mengikuti pelatihan dapat membantu pegawai untuk mengerti dan memahami apa yang seharusnya dikerjakan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka salah satu aspek pokok dari manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan pelatihan.

Pelatihan menurut Alfaumi, Muhammad. (2016) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelaksanaan pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan

keterampilan, serta sikap atau perilaku. Dengan demikian dalam menguasai kompetensi pegawai akan lebih mampu menerapkan secara praktik semua pekerjaan sesuai dengan job description yang telah ditetapkan di tempat kerja. Kompetensi yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya sikap yang semakin baik. Dengan mendukung hal tersebut pemerintah mengenalkan pelatihan berbasis kompetensi yang dirasa sangat berpengaruh dalam mengembangkan kemampuan kerja pegawai yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Pelatihan sumber daya manusia (SDM)

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip oleh (Zainal et al., 2015:171) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain : Assessment: Metode yang paling umum digunakan dalam penilaian kompetensi SDM. Penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menjaring karyawan, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu dikemudian hari. Design : langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi,

Delivery : Dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para trainer agar para trainer bisa memberikan pelatihan terhadap suatu obyek. Tujuannya yaitu agar peserta pelatihan mampu melatih, Evaluation : Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan pengembangan SDM

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi, dan produktivitas karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses pengembangan SDM mencakup berbagai aktivitas, seperti pelatihan,

pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan individu dalam konteks pekerjaan mereka (Noe, 2020)

Administrasi dalam organisasi modern berperan sebagai fungsi strategis yang mempengaruhi kinerja dan pencapaian tujuan institusi, tidak sekadar kegiatan pendukung operasional. Dalam konteks pendidikan tinggi vokasi, administrasi yang terstruktur dan adaptif membantu institusi menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan tuntutan industri (Amoako et al., 2023; Phan et al., 2021). Transformasi tata kelola administrasi menekankan integrasi proses, inovasi, dan akuntabilitas, sehingga layanan administratif dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Layanan administrasi yang berkualitas juga berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan pengguna internal, seperti pegawai dan mahasiswa. Oleh karena itu, administrasi strategis menjadi fondasi untuk membangun organisasi yang responsif dan berorientasi kinerja.

Layanan kepegawaian menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di institusi publik dan pendidikan tinggi vokasi. Proses pengelolaan pegawai, mulai dari administrasi cuti, mutasi, kenaikan pangkat, hingga kepastian hukum kepegawaian, menjadi indikator kualitas tata kelola SDM (Molina-Azorin et al., 2021). Layanan yang tertib dan transparan berkontribusi pada stabilitas organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai (Dilapanga et al., 2023). Selain itu, pengelolaan SDM yang baik berdampak pada produktivitas dan keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan institusi. Kualitas layanan kepegawaian menjadi tolok ukur efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan vokasi (Ab & Ridwan, 2019).

Pengelolaan keuangan internal yang transparan, akuntabel, dan tepat waktu sangat penting bagi keberlanjutan organisasi publik. Layanan keuangan yang mencakup ketepatan pembayaran gaji, prosedur yang jelas, dan keterbukaan informasi anggaran berkontribusi pada kepercayaan pegawai dan stabilitas institusi (Alshawabkeh & Al Jasmi, 2025; Wulandari et al., 2025). Evaluasi layanan keuangan memungkinkan organisasi mengidentifikasi inefisiensi, risiko tata kelola, dan area perbaikan. Dalam perspektif administrasi bisnis, efisiensi keuangan mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan dan memastikan sumber daya digunakan secara optimal. Oleh karena itu, penguatan layanan keuangan menjadi strategi penting untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan pegawai ((Ristianingsih et al., 2021).

Layanan pendukung seperti manajemen Barang Milik Negara, hubungan masyarakat, dan teknologi informasi memainkan peran penting dalam sistem administrasi bisnis. Pengelolaan aset yang baik, termasuk inventaris dan fasilitas pembelajaran, mendukung efisiensi operasional dan kualitas pendidikan (Dilapanga et al., 2023). Layanan humas yang profesional memperkuat komunikasi internal dan eksternal, membangun citra institusi, dan meningkatkan partisipasi pemangku kepentingan. Sementara itu, layanan IT memungkinkan digitalisasi administrasi, pengelolaan arsip, dan keamanan data, sehingga meningkatkan kecepatan dan keandalan layanan. Integrasi ketiga layanan ini memungkinkan institusi merespons kebutuhan pegawai dan mahasiswa secara lebih efektif (Agustin & Mursyidah, 2024).

Umpaman balik dari pengguna internal, khususnya pegawai, menjadi instrumen penting dalam menilai efektivitas dan kualitas layanan administrasi. Persepsi pegawai terhadap keandalan, responsivitas, dan ketepatan layanan mencerminkan sejauh mana standar layanan yang direncanakan sesuai dengan layanan yang dirasakan (Amoako, 2022; Amoako et al., 2023). Evaluasi berbasis pengguna membantu organisasi mengidentifikasi kelemahan prosedur dan mengembangkan strategi perbaikan. Hasil evaluasi ini juga mendukung pengambilan keputusan manajerial dan transformasi layanan yang lebih adaptif. Oleh karena itu, pengumpulan umpan balik internal menjadi dasar bagi peningkatan kinerja dan profesionalisme layanan Bagian Umum di pendidikan vokasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan metode yang digunakan dalam menyelidiki suatu rumusan masalah yang diangkat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah bagian dari serangkaian investigasi sistematika terhadap fenomena dengan mengumpulkan data untuk kemudian diukur dengan teknik statistik matematika atau komputasi. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang bertujuan untuk menjelaskan, meramalkan, serta mengontrol suatu

gejala dengan tujuan mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena yang terjadi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Bengkulu

Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menungkap atau menjaring informasi dari responden sesuai lingkup penelitian. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Observasi
- 2) Kuesioner atau Angket
- 3) Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut :

Variabel pelatihan (X1). Tabel 1. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel pelatihan SDM (X1)

N	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	41
3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	37
6	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	23
7	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
8	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	34
9	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
10	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	32
11	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	37
12	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33
13	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33
14	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
15	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	32
16	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	40
17	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	34
18	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33
19	2	3	4	2	2	3	2	4	3	3	28
20	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	31
21	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	41
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
23	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23
24	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
25	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	32
26	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	43
27	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	32
28	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	26
29	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	32

30	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
33	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	41
34	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	30
35	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
37	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	30
38	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	32
39	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	43
40	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	26
41	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
42	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11
43	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
44	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
45	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
46	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	38
47	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	42
48	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
49	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	39
50	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28
	JUMLAH										1684

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel pelatihan mendapat respon yang baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden (baik) dengan perolehan rata-rata 1684.

Variabel pengembangan (X2)

Tabel 2. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan yang berikaitan dengan Variabel pengembangan (X2)

N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	4	4	4	4	4	4	3	3	30
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	4	3	3	3	3	3	3	3	25
9	4	4	3	3	3	3	3	3	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	3	3	3	29
12	4	4	4	4	4	3	3	3	29
13	4	4	4	3	3	3	3	3	27
14	4	4	4	4	4	3	3	3	29
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	3	3	30
17	4	4	4	4	3	3	3	3	28

18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	26
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	30
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	29
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	5	4	4	4	5	4	4	4	34
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	29
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	26
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	26
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
40	3	3	3	3	3	2	2	2	2	21
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
42	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23
43	4	4	4	4	3	3	3	3	3	28
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25
45	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27
46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	34
47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	31
		JUMLAH								1439

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel pengelompokan suku cadang mendapat respon yang baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden (baik) dengan perolehan rata-rata 139

Variabel kualitas (Y)

Tabel 3. Distribusi jawaban responden terhadap pernyataan yang berikaitan dengan Variabel kualitas SDM (Y)

N	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	4	4	3	3	3	3	3	27
3	4	4	4	4	4	4	3	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	27
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	4	4	4	4	4	4	3	3	30
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31

8	4	3	3	3	3	3	3	3	25
9	4	4	3	3	3	3	3	3	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	4	4	4	3	3	3	29
12	4	4	4	4	4	3	3	3	29
13	4	4	4	3	3	3	3	3	27
14	4	4	4	4	4	3	3	3	29
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	3	3	30
17	4	4	4	4	3	3	3	3	28
18	4	4	4	4	4	4	5	4	33
19	3	3	3	3	3	3	3	2	23
20	5	5	5	5	5	4	4	4	37
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31
22	4	3	3	3	3	3	3	3	25
23	4	4	3	3	3	3	3	3	26
24	4	4	4	3	3	3	3	3	27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	4	4	4	4	4	4	3	3	30
28	4	4	4	3	3	3	3	3	27
29	4	4	4	4	4	3	3	3	29
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	5	4	4	4	5	4	4	34
32	4	4	4	4	4	3	3	3	29
33	5	5	4	4	4	4	4	4	34
34	4	4	4	3	3	3	3	3	27
35	4	4	3	3	3	3	3	3	26
36	3	3	3	3	3	3	3	2	23
37	4	4	4	4	4	4	4	3	31
38	4	4	3	3	3	3	3	3	26
39	4	4	4	4	4	4	4	3	31
40	3	3	3	3	3	2	2	2	21
41	5	4	4	4	4	4	4	4	33
42	3	3	3	3	3	3	3	2	23
43	4	4	4	4	3	3	3	3	28
44	4	3	3	3	3	3	3	3	25
45	4	4	4	3	3	3	3	3	27
46	4	5	4	5	4	4	4	4	34
47	4	4	4	4	4	4	3	3	30
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	4	4	4	4	4	4	4	3	31
50	4	4	4	4	4	4	4	3	31
									1439
									JUMLAH

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa tanggapan karyawan terhadap variabel efektivitas kerja karyawan mendapat respon yang cukup baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden (baik) dengan perolehan rata-rata 1439

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang ha diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner. Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 23. Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung > r tabel maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung < r tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS X1

R TABEL = 0,2353

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.667**	.553**	.620**	.733**	.634**	.629**	.568**	.626**	.765**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.667**	1	.560**	.615**	.651**	.721**	.567**	.598**	.692**	.703**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.553**	.560**	1	.597**	.551**	.593**	.690**	.612**	.542**	.602**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.620**	.615**	.597**	1	.720**	.587**	.692**	.637**	.719**	.646**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.733**	.651**	.551**	.720**	1	.618**	.613**	.564**	.725**	.649**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.634**	.721**	.593**	.587**	.618**	1	.698**	.523**	.661**	.739**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.629**	.567**	.690**	.692**	.613**	.698**	1	.584**	.587**	.668**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.568**	.598**	.612**	.637**	.564**	.523**	.584**	1	.646**	.668**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.626**	.692**	.542**	.719**	.725**	.661**	.587**	.646**	1	.659**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.765**	.703**	.602**	.646**	.649**	.739**	.668**	.668**	.659**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_X1	Pearson Correlation	.828**	.825**	.771**	.829**	.829**	.828**	.823**	.778**	.834**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. HASIL UJI VALIDITAS X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.487**	.612**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.487**	1	.513**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.612**	.513**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Total_X2	Pearson Correlation	.845**	.776**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 6. HASIL UJI VALIDITAS Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.700**	.621**	.506**	.519**	.464**	.461**	.718**	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.700**	1	.746**	.661**	.593**	.579**	.488**	.667**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.621**	.746**	1	.737**	.714**	.557**	.481**	.530**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.506**	.661**	.737**	1	.906**	.707**	.611**	.568**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.519**	.593**	.714**	.906**	1	.764**	.644**	.548**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.464**	.579**	.557**	.707**	.764**	1	.797**	.626**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.461**	.488**	.481**	.611**	.644**	.797**	1	.685**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	.718**	.667**	.530**	.568**	.548**	.626**	.685**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	.743**	.818**	.811**	.872**	.872**	.848**	.797**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS,2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel sistem penomoran lokasi warehouse, pengelompokan suku cadang dan efektivitas kerja karyawan secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r person correlatian. Apabila r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid. r tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,333. Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel pelatihan, pengembangan dan kualitas memenuhi persyaratan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga. Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpa Cronbach, dengan cara membandingkan nilai Alpa dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpa 0,946. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	3

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

Sumber: hasil olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 7 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai Cronbach's Alpa di atas 0,946

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Menguji apakah data residual (sisaan) dari model regresi terdistribusi secara normal. Normalitas ini penting agar uji statistik (seperti uji-t dan uji-F) yang digunakan valid

Tabel .8 Hasil Uji Normalitas

Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 dinyatakan berdistribusi normal

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kualitas SDM	.100	50	.200*	.982	50	.648
Pengembangan	.079	50	.200*	.978	50	.462
Pelatihan	.133	50	.027	.960	50	.086

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS,2025

Berdasarkan tabel 4.8 didapatkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 (0,200>0,05). Ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat membuat hasil estimasi regresi menjadi tidak stabil. Metode Uji:

- Nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Kriteria Pengambilan Keputusan:
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka tidak ada gejala multikolinearitas.
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel .9 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Coefficientsa						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	11.052	2.296		4.813	.000	
Pengembangan	.226	.043	.511	5.283	.000	.990
Pelatihan	.976	.156	.603	6.239	.000	.990

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 9. Tidak terjadi gejala Multikolinearitas karena nilai Tolerance X1 (0,990) dan X2 (0,990) $> 0,100$ dan VIF X1 (1,010) dan X2 (1,010) $< 10,00$.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS,2025

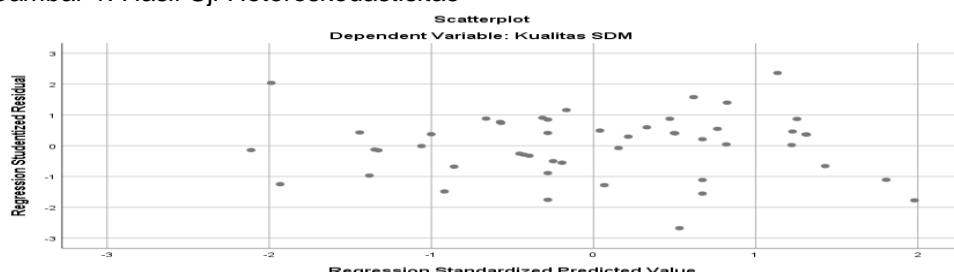
Uji Heteroskedastisitas

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS 23. Dalam menguji heteroskedastisitas, Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (lej atau ABS_RES) sebagai variabel dependen terhadap variabel-variabel independen (X1 dan X2). Heteroskedastisitas terjadi jika salah satu atau beberapa variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen absolut residual. Dalam gambar tersebut, hasil Uji Glejser dapat dilihat pada tabel Coefficients dengan variabel dependen ABS_RES.

Hipotesis yang diuji:

- H0: Tidak terjadi heteroskedastisitas (variabel independen tidak signifikan memengaruhi absolut residual, $Sig.>\alpha$).
- Ha: Terjadi heteroskedastisitas (variabel independen signifikan memengaruhi absolut residual, $Sig.\leq\alpha$).
- Tingkat signifikansi (α) yang umum digunakan adalah 0.05 (5%).

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Coefficientsa						
Model	(Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.539	1.396		.386	.701
	Pengembangan	.014	.026	.079	.546	.587
	Pelatihan	.074	.095	.113	.776	.442

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah Data SPSS,2025

Berdasarkan gambar 2. heteroskedastisitas yang ditampilkan pada tabel Coefficientsa, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,539 dengan tingkat signifikansi 0,701 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Abs_Res. Selanjutnya, variabel Pengembangan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,014 dengan Standard Error 0,026, nilai t sebesar 0,546, dan nilai signifikansi sebesar 0,587. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan akan meningkatkan nilai Abs_Res sebesar 0,014, namun pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal yang sama juga terlihat pada variabel Pelatihan yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,074 dengan Standard Error 0,095, nilai t sebesar 0,776, dan nilai signifikansi sebesar 0,442. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pelatihan hanya akan meningkatkan nilai Abs_Res sebesar 0,074, dan pengaruhnya juga tidak signifikan.

Nilai Standardized Coefficients (Beta) untuk kedua variabel, yaitu 0,079 untuk Pengembangan dan 0,113 untuk Pelatihan, menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap Abs_Res. Karena seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan dan Pengembangan terhadap Abs_Res. Dengan demikian, model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.052	2.296		4.813	.000
	Pengembangan	.226	.043	.511	5.283	.000
	Pelatihan	.976	.156	.603	6.239	.000

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

$$11.052 + 0.226X1 + 0.976X2$$

- 1) Konstanta sebesar 11.052, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bermilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 11.052
- 2) Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b = 0,226. artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,226.
- 3) Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bah variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b=0,976. artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,976.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted Rsquare sebagaimana dapat dilihat pada tabel. 11

Tabel 11. Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751a	.565	.546	2.327

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS,2025

Berdasarkan tabel 11. analisis regresi linier berganda pada tabel Coefficientsa, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,052 dengan signifikansi 0,000 yang berarti signifikan. Variabel Pengembangan memiliki koefisien regresi sebesar 0,226 dengan nilai t 5,283 dan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM. Demikian pula,

variabel Pelatihan memiliki koefisien regresi sebesar 0,976 dengan nilai t 6,239 dan signifikansi 0,000, yang berarti Pelatihan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM. Nilai Standardized Coefficients (Beta) menunjukkan bahwa Pelatihan (0,603) memiliki pengaruh lebih dominan dibanding Pengembangan (0,511). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Pelatihan maupun Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bengkulu.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 4.12 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X_1 dan X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y .

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.052	2.296		4.813	.000
	Pengembangan	.226	.043	.511	5.283	.000
	Pelatihan	.976	.156	.603	6.239	.000

a. Dependent Variable: Kualitas SDM

Berdasarkan tabel diatas t_{hitung} (5.283) $>$ t_{tabel} (2.011) dengan nilai sig (0.000) $<$ 0.05 dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat. Maka disimpulkan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM.

Berdasarkan tabel diatas t_{hitung} (6.239) $>$ t_{tabel} (2.011) dengan nilai sig (0.000) $<$ 0.05 dimana H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat. Maka disimpulkan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas SDM.

Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara sistem penomoran lokasi warehouse dan pengelompokan suku cadang terhadap efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVAa		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.056	2	165.028	30.474	.000b
	Residual	254.524	47	5.415		
	Total	584.580	49			

a. Dependent Variable: Kualitas SDM
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan

Sumber: Hasil Olah Data,2025

Berdasarkan tabel diatas nilai sig (0.000) $<$ (0.05) atau F_{hitung} (30.474) $>$ F_{tabel} (4.047) maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Berbasis

Kompetensi terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bengkulu", maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pelatihan Berbasis Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap Kualitas SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan Disperindag, yang meliputi aspek assessment, design, delivery, dan evaluation, mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan jabatan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia..
- b. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap Kualitas SDM. Pengembangan SDM yang mencakup motivasi, keterampilan, peran sosial, pengetahuan, dan kesiapan pegawai terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Program pengembangan yang dijalankan mampu meningkatkan tanggung jawab, profesionalitas, serta kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan..
- c. Pelatihan dan Pengembangan SDM Secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Peningkatan Kualitas SDM. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Dinas.
- d. Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bengkulu. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam meningkatkan aspek pengetahuan, produktivitas, serta kualitas hasil kerja pegawai.. Kualitas SDM di Disperindag Bengkulu Termasuk dalam Kategori Baik

Berdasarkan hasil perhitungan skor kuesioner, sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif terhadap pelatihan, pengembangan, dan kualitas kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan dinas sudah berjalan dengan baik, meskipun masih memerlukan peningkatan dalam beberapa aspek tertentu untuk mencapai kualitas SDM yang lebih optimal.

Saran

- 1) Bagi Instansi (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bengkulu). Diharapkan instansi dapat meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan berbasis kompetensi, dengan menyesuaikan materi pelatihan terhadap tugas, fungsi, dan kebutuhan kompetensi pegawai. Pelatihan sebaiknya tidak hanya bersifat teori, tetapi juga praktik langsung (on the job training) agar pegawai mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara nyata di lingkungan kerja.
- 2) Bagi Pimpinan dan Pengelola SDM. Disarankan agar bagian kepegawaian melakukan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) secara berkala untuk mengetahui kesenjangan kompetensi pegawai. Dengan demikian, program pelatihan dapat dirancang lebih tepat sasaran dan berdampak nyata terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- 3) Bagi Pegawai. Pegawai diharapkan lebih aktif dan termotivasi dalam mengikuti kegiatan pelatihan, serta menerapkan hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, penting bagi pegawai untuk terus mengembangkan diri secara mandiri melalui pembelajaran berkelanjutan agar kompetensinya tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik serupa, disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif. Misalnya, dengan menambahkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kinerja pegawai sebagai variabel intervening atau moderasi antara pelatihan berbasis kompetensi dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Ruang lingkup penelitian juga dapat diperluas ke instansi atau daerah lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memberikan gambaran yang lebih luas tentang efektivitas pelatihan berbasis kompetensi di lingkungan pemerintahan.

DAFTAR FUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sunarmintyastuti, L., & Hugo Aries Suprapto. 2019. Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar- Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sugiyono (2019), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

- (Sugiyono, 2020) Adipramita, V., & Cempena, I. B. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Perhiasan Emas Lancar Jaya Sekaran, Lamongan.
- Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutagalung Ide Prasanti & Open Darnius. 2022. Analisis Regresi Dta Panel Dengan Pendekatan Common Effect Model (CEM), Fixed Effect Model (FEM) dan Random Effect Model (REM) (Studi Kasus: IPM Sumatera Utara Periode 2014-2020). Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika. Vol 5, No. 2
- Maghfiroh, D. F., (2021). Peningkatan Kesadaran dan Pengetahuan tentang ASI Eksklusif pada Remaja dan Ibu dengan Penyuluhan serta Pembentukan Kader Melalui Komunitas "CITALIA." Jurnal Pengabdian Kesehatan Masyarakat (Pengmaskesmas), 1(2), 119–127.
- Supriadi, I. (2020). Metode Riset Akuntansi. ed. pertama. Deepublish 38(2). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.08.011>
- Shvets, K., Onyshchenko, A., Kudin, V., Korchak, N., & Ivanii, O. (2024). Application of artificial intelligence in modern public administration: new opportunities and challenges. International Journal of Informatics and Communication Technology, 13(3). <https://doi.org/10.11591/ijict.v13i3.pp509-518>
- Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin (Issue March).
- Sulistyanto, S., Mutohhari, F., Kurniawan, A., & Ratnawati, D. (2021). Kebutuhan kompetensi di era revolusi industri 4.0: review perspektif pendidikan vokasional Competency needs in the era of the industrial revolution 4.0: a review of the vocational education perspective. Jurnal Taman Vokasi, 9(1).
- Suryati, L., Ganefri, Ambiyar, Yulastri, A., & Fadhilah. (2023). Penerapan Program Teaching Factory dalam Mempersiapkan Kompetensi Kewirausahaan Siswa pada Pendidikan Vokasi. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.23887/jppp.v7i1.58257>
- Tim, E., & Goriparthi, S. V. (2025). Optimizing Decision-Making Processes with Data-Driven Strategies in Modern Business Administration and Information Analysis. International Journal of Research Publication and Reviews, 6(1). <https://doi.org/10.55248/gengpi.6.0125.0421>
- Verville, L., McKay, C., Kouroukis, T., Apostolovski, S., Sabloff, M., Buckstein, R., Kennedy, K., Yee, K., Eakins, A., & Bredeson, C. (2024). Developing Organizational Requirements to Standardize Delivery and Improve Quality of Acute Leukemia Care in Ontario. Current Oncology, 31(8). <https://doi.org/10.3390/curroncol31080347>
- Walizi, H. (2025). Dampak Kebijakan Efisiensi Anggaran Terhadap Pencapaian Sasaran Pembangunan Daerah Di Bappeda Muara Enim. Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ), 2(1).
- Wulandari, H. A., Astuti, R. P., Barokah, M., Kiai, U. I. N., Ahmad, H., Jember, S., Syariah, P., Kiai, U. I. N., Ahmad, H., Jember, S., Syariah, P., Kiai, U. I. N., Ahmad, H., & Jember, S. (2025). Peran Teknologi Finansial (Fintech) Dalam Meningkatkan Efisiensi Layanan Keuangan di Indonesia Hesti. Jurnal Penelitian Nusantara, 1(5).
- Zheng, Y., Zhang, J., Li, Y., Wu, X., Ding, R., Luo, X., Liu, P., & Huang, J. (2024). Effects of digital game-based learning on students' digital etiquette literacy, learning motivations, and engagement. Heliyon, 10(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23490>