



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3253-3257

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kabupaten Probolinggo

Ghefira Mia Rhianti, Deddy Junaedi

Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nurul Jadid

ghefiramia@gmail.com, deddyjuna87@gmail.com

Abstrak

This research aims to determine the effect of training and development on employee performance at the Regional Planning, Research, and Development Agency (Bapelitbangda) of Probolinggo Regency. The study uses a quantitative method with an associative approach. The population in this study includes all employees of Bapelitbangda totaling 53 respondents, who were also used as the sample through purposive sampling. Data collection techniques included questionnaires, observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using multiple linear regression, t-test, and F-test through SPSS. The results indicate that training has a significant partial effect on employee performance, as does development. Simultaneously, training and development also significantly affect employee performance. This finding suggests that to improve employee performance, the institution must continuously enhance training and development programs tailored to job demands and employee potential.

Kata kunci: Training, Development, Employee Performance, Bapelitbangda, Human Resources

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bapelitbangda) Kabupaten Probolinggo, peningkatan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk menjawab tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan pengembangan yang terencana dan berkelanjutan.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Sementara itu, pengembangan berorientasi pada peningkatan kapasitas individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan, serta memperkuat kesiapan dalam menghadapi perubahan organisasi. Pelatihan dan pengembangan yang efektif akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan baik dari sisi kuantitas, kualitas, efisiensi, maupun efektivitas kerja.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada perlunya evaluasi terhadap program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan di lingkungan Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh simultan pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo.

Penelitian ini merujuk pada beberapa kajian terdahulu, antara lain penelitian oleh Lolowang (2016), Triasmoko (2014), dan Savitri (2015), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan pustaka tersebut dan landasan teori yang relevan, maka diajukan hipotesis bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bapelitbangda) Kabupaten Probolinggo. Rancangan penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (pelatihan dan pengembangan) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo, dengan jumlah total populasi sebanyak 53 orang yang juga dijadikan sebagai sampel melalui teknik purposive sampling. Penelitian ini dilakukan di kantor Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo pada bulan Januari 2025.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen utama penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert empat poin (1–4) yang disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Skor "4" menunjukkan sangat setuju, dan "1" menunjukkan sangat tidak setuju.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pelatihan (X₁): proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan melalui kegiatan sistematis.

Pengembangan (X₂): upaya peningkatan potensi dan kapabilitas karyawan untuk posisi kerja di masa mendatang.

Kinerja Karyawan (Y): hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan keselamatan.

Teknik analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²), dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan menggunakan Google Form dan disebarluaskan melalui media sosial via WhatsApp. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang.

Berdasarkan jenis kelamin, 62,3% responden berjenis kelamin perempuan dan 37,7% laki-laki. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Bapelitbangda adalah perempuan.

Responden memberikan tanggapan terhadap variabel pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert 1–4. Untuk variabel pelatihan, sebagian besar responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" (61,32%). Hal serupa terjadi pada variabel pengembangan (47% SS dan 49% S) dan variabel kinerja karyawan (42% SS dan 53,5% S). Hal ini mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan pelatihan, pengembangan, dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung > r tabel (0,266) dan signifikan < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,60 untuk semua variabel, yaitu pelatihan (0,841), pengembangan (0,890), dan kinerja karyawan (0,873), yang berarti semua instrumen reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 1,832 + 0,608 X_1 + 0,285 X_2$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) dan pengembangan (X₂) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien pelatihan (0,608) lebih besar dibandingkan pengembangan (0,285), menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,743 menunjukkan bahwa sebesar 74,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pengembangan, sedangkan sisanya sebesar 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t dan Uji F

Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan (t hitung = 6,646; $\text{sig} < 0,001$) dan pengembangan (t hitung = 3,157; $\text{sig} = 0,003$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 76,099 dengan $\text{sig} < 0,001$, yang berarti pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang mencakup aspek pendidikan, semangat, seleksi, dan keterampilan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sementara pengembangan yang melibatkan aspek kepribadian, produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, kedisiplinan, dan kehadiran juga turut mendorong peningkatan performa individu dalam organisasi.

Temuan ini konsisten dengan teori Handoko yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh M. Rijali Malik Sitepu (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.832	1.521	—	1.204	0.234
Pelatihan	0.608	0.092	0.635	6.646	<0.001
Pengembangan	0.285	0.090	0.301	3.157	0.003

Sumber: Output SPSS Versi 30.0.0.0, diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil pengujian yang telah dicantumkan di atas, maka dapat disusun suatu persamaan regresi berikut:

$$Y = 1.832 + 0,608 X_1 + 0,285 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta menunjukkan jika Pelatihan dan Pengembangan tidak terjadi dan tidak terdapat perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 1.832. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor lain di luar Pelatihan dan Pengembangan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan satu-satuan dan Pengembangan tidak mengalami perubahan, maka akan meningkatkan Kinerja karyawan Bapelitbangda Kabupaten Proboinggo sebesar 0,608. Apabila variabel Pengembangan mengalami kenaikan satu-satuan dengan asumsi variabel Pelatihan tetap, maka variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,285.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.868	0.753	0.743	1.329

Sumber: Output SPSS Versi 30.0.0.0, diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R² (*Adjusted R Square*) sebesar 0,743 jika dipresentasikan menjadi 74,3%. Dengan hal ini dapat diartikan bahwa variabel bebas berupa Pelatihan dan

Pengembangan dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 74,3% terhadap keputusan pembelian sebagai variabel terikat. Dan sisanya 25,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) terhadap Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 60% - 79,99%.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan	6.646	1.675	<0.001	Signifikan
Pengembangan	3.157	1.675	0.003	Signifikan

Sumber: Output SPSS Versi 30.0.0.0, diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji t (partial) menunjukkan hasil uji t untuk variabel Pelatihan (X1) diperoleh t hitung sebesar 6.646 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hal ini berarti t hitung > t tabel dan signifikansi uji t < 0,05 dengan ini maka, Ha1 diterima dan H01 ditolak. Sementara itu, untuk uji t pada variabel Pengembangan (X2) diperoleh nilai uji t hitung sebesar 3.157 dan memiliki taraf signifikansi 0,003. Dengan kata lain hal ini juga berarti bahwa t hitung > t tabel dan signifikansi uji t < 0,05 dengan ini maka, Ha2 diterima dan H02 ditolak. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bapelitbangda Kabupaten Probolinggo.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Sumber	Sum of Squares	Df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	268.848	2	134.424	76.099	<0.001
Residual	88.321	50	1.766		
Total	357.170	52			

Sumber: Output SPSS Versi 30.0.0.0, diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 76.099. Dengan demikian didapatkan hasil F hitung > F tabel dengan nilai 76.099 > 2,79 atau signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Pelatihan dan Pengembangan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bapelitbangda) Kabupaten Probolinggo. Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Demikian pula, pengembangan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti upaya peningkatan kapasitas individu dalam jangka panjang turut mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 74,3% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, institusi disarankan untuk terus memperkuat program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, relevan, dan terarah guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh.

Referensi

1. A. Kusumastuti, A. M. Khoiron, dan T. A. Achmadi, (2020) *Metod Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Penerbit Dee Publish
2. A. Trigunawan, W. I. Rahayu dan R. Andarsyah, (2020) *Regresi Linier Untuk Prediksi Jumlah Penjualan Terhadap Jumlah Permintaan*, Bandung Poltekpos
3. B. Darma, (2021) *Statistika Penelitian menggunakan SPSS*, Jakarta: Guepedia
4. Deddy Junaedy, (2016) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ecobuss*, 1.
5. Dessler, (2008) *Human Resource Manajement*. Edisi Sebelas, New Jersey Pearson Education.inc.
6. Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks Jakarta Barat
7. Djali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (jakarta: Bumi Aksara, 2020), 3
8. Eko Hartanto, (2017) "Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Liker Empat Skala (Metodologi Penelitian)"

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1011>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

9. Fahrudin, Sunarsih, Moh. Idil Ghufron, (2023) “Pengaruh Pelatihan Pengembangan Usaha Kuliner terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kreatif”, *Jurnal Keadaban*, Vol 5, No. 1
10. Fajar, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*, Yogyakarta UPP STIM YKPN
11. Handoko, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta BPFE
12. Hariandja, Marihot Effendi T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
13. Hasan (2011), *Pokok – Pokok Materi Statistika 2. (Statistika Inferensif) Edisi Kedua*, Jakarta Bumi Aksara.
14. Hasibuan, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
15. I. Ghozali, (2018) “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25 Edisi 9”, Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
16. Ismail, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1, Malang, Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
17. J. Sarwono, (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta Suluh Media
18. L. Sa’adah, (2021) *Statistik Inferensial*, Jombang LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
19. M. Darwin dkk, (2020) *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, Bandung CV. Media Sains Indonesia.
20. Mangkunegara, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
21. Moeheriono, (2011) *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta Rajawali Pers.
22. Muh Taufik, (2018) ”Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar”, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
23. Muh. Ramli, (2019) “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Perusahaan Ekspor Karet Di Bulukumbia, Jurnal MANDAR
24. Ovan dan A. Saputra, (2020), “Aplikasi Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web”, Sulawesi Selatan Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
25. Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo, (2009), “Pengembangan Sumber Daya Manusia 4”, Jakarta Rineks Cipta.
26. R. D. Paramita dkk., (2021), “Metode Penelitian Kuantitatif”, Lumajang Widyagama Press.
27. Rivai Vesthzal, & Sagala, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
28. Rivai, Veithzal dan Basri, (2005), *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
29. Rivandi, N. Silalahi, dan B. Efori, (2020) “Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Biaya Pencetakan Spanduk, Studi Kasus PT. Hansindo Setiapatama, *Jurnal Pelita Informatika*
30. S. Pridana dan D. Sunarsi, (2021), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Tangerang Pascal Books, 2021
31. S. Siregar, (2014), *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta Bumi Aksara.
32. Sedarmayanti. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT. Refika Aditama.
33. Siagian Sondang, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-8. Jakarta PT. Bumi Aksara.
34. Sinambela, (2012) *Kinerja Pegawai*. Edisi Pertama, Yogyakarta Graha Ilmu.
35. Sugiyono, (2017) “Metode Penelitian Bisnis”, Bandung Penerbit Alfabeta.
36. Sugiyono, (2017), “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, Bandung Alfabeta.
37. Sulaefi, (2017) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan”, *Manajemen dan Kewirausahaan*, 1
38. Sutrisno, (2009), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta Kencana.
39. V. Herlina, (2019), “Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS”, Jakarta PT Elex Media Komputindo.
40. Wirawan, (2009), “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian”, Jakarta: PT. Sale