



Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Fuad Badawi¹, Muhammad Yusuf², Andi Arifwangsa Adiningrat³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

fuadbadawi22@gmail.com, muhammadvusun@unismuh.ac.id, andiariefky@unismuh.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 63 responden menggunakan teknik penentuan sampel dengan rumus Slovin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS serta melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,283 dan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Pengembangan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,224 dan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 61,134 (sig. 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,671 menunjukkan bahwa 67,1% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh program pelatihan dan pengembangan karyawan, sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan, semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai.

Kata Kunci: Program Pelatihan, Pengembangan Karyawan, Peningkatan Kinerja Pegawai.

1. Pendahuluan

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (Disnakertrans Sulsel) merupakan perangkat daerah yang memegang peran strategis dalam urusan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, mulai dari peningkatan kualitas tenaga kerja, perlindungan hubungan industrial, hingga penyiapan transmigrasi. Dokumen Rencana Kerja (Renja) dan Rencana Akhir (Ranhir) Disnakertrans Sulsel menegaskan bahwa salah satu tujuan utama dinas adalah meningkatkan SDM yang berkualitas dan berdaya saing melalui Program Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja sebagai indikator kinerja program prioritas.

Permasalahan yang sering muncul terkait kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan antara lain rendahnya penyelesaian tugas tepat waktu, kurangnya inovasi dalam pelaksanaan program kerja, serta kualitas layanan yang belum konsisten. Beberapa karyawan juga masih menunjukkan tingkat produktivitas yang fluktuatif sehingga pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi ini muncul karena sejumlah faktor, seperti kurangnya penyegaran kompetensi pegawai, minimnya pembaruan pengetahuan mengenai regulasi ketenagakerjaan, serta terbatasnya pengalaman praktis yang relevan dengan tugas jabatan. Tidak meratanya kesempatan mengikuti program pelatihan dan pengembangan juga menimbulkan disparitas kemampuan antarpegawai yang berdampak pada efektivitas kerja di tingkat individu maupun tim.

Untuk mengatasi kondisi tersebut, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi salah satu solusi strategis yang dapat diimplementasikan. Program pelatihan yang terstruktur, relevan dengan kebutuhan kerja, serta berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kompetensi teknis maupun soft skill pegawai (Baiti et al., 2021). Pengembangan karyawan melalui workshop, coaching, mentoring, dan peningkatan literasi digital juga memperkuat kesiapan pegawai dalam menghadapi kompleksitas tugas yang semakin tinggi (Holy et al., 2023). Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja, adaptabilitas, produktivitas, serta motivasi pegawai dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kemampuan teknis dan efisiensi kerja secara signifikan. Pengembangan karyawan berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, dan sikap profesional (Sabki & Alke Mega, 2022; Syahputra & Tanjung, 2020). Namun, pelatihan tidak selalu memberikan dampak optimal apabila materi kurang relevan, metode penyampaian tidak tepat, atau pegawai tidak mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan (Darmawan & Anggelina, 2022). Kesenjangan temuan ini memperkuat urgensi penelitian yang mengukur dampak nyata pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai sektor publik, khususnya di instansi daerah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi sektor publik karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawai. Dalam instansi pemerintahan, pegawai dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan profesional sesuai dengan standar organisasi serta harapan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan yang sistematis menjadi langkah strategis dalam memperkuat kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Organisasi yang secara berkelanjutan berinvestasi pada pengembangan kemampuan pegawai cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, kemampuan adaptasi yang lebih baik, serta daya saing organisasi yang semakin kuat.

Pada era transformasi digital dan perkembangan regulasi yang semakin dinamis, instansi pemerintah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks. Pegawai tidak hanya membutuhkan kompetensi teknis yang berkaitan dengan tugas pokoknya, tetapi juga keterampilan komunikasi, kemampuan pemecahan masalah, kerja sama tim, serta literasi digital. Tanpa adanya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, pegawai dapat mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan sistem kerja, inovasi teknologi, maupun tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efisiensi kerja, rendahnya motivasi pegawai, dan belum optimalnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Program pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional pegawai. Pelatihan yang dirancang secara efektif mampu membantu pegawai memahami prosedur kerja secara lebih mendalam serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien. Selain itu, program pengembangan karyawan seperti coaching, mentoring, workshop, dan pengembangan karier juga berkontribusi dalam meningkatkan kepercayaan diri, komitmen kerja, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa mendatang. Melalui kegiatan pengembangan yang dilakukan secara berkesinambungan, pegawai diharapkan menjadi lebih adaptif, inovatif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Berbagai penelitian terdahulu telah menegaskan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, perbedaan karakteristik organisasi, kualitas pelaksanaan program, serta tingkat partisipasi pegawai sering kali menghasilkan temuan yang berbeda pada setiap instansi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pelayanan ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh program pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai; (2) pengaruh pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai; dan (3) pengaruh simultan program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama periode Maret hingga Mei 2026.

2.1 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling untuk memastikan keterwakilan dari setiap unit kerja yang ada di dinas tersebut.

2.2 Instrumen Dan Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Kuesioner terdiri dari tiga bagian yang mengukur variabel program pelatihan (X1), pengembangan karyawan (X2), dan peningkatan kinerja pegawai (Y), masing-masing terdiri dari 10 item pernyataan. Variabel program pelatihan diukur menggunakan tiga indikator utama, yaitu: (a) kesesuaian materi pelatihan dengan tugas pegawai, (b) metode pelatihan yang digunakan, dan (c) evaluasi dan tindak lanjut pelatihan (Darmawan & Anggelina, 2022). Variabel pengembangan karyawan diukur melalui: (a) kesempatan pengembangan karier, (b) program pengembangan berkelanjutan, dan (c) coaching/mentoring serta pembinaan dari atasan (Ilhama Qurau et al., 2024). Variabel peningkatan kinerja pegawai diukur melalui tiga indikator: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, dan (c) ketepatan waktu penyelesaian tugas (Waqidah & Mayasiana, 2023).

2.3 Teknik Analisis Data

Sebelum analisis utama, dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$, di mana Y adalah peningkatan kinerja, X_1 adalah program pelatihan, X_2 adalah pengembangan karyawan, α adalah konstanta, β adalah koefisien regresi, dan ϵ adalah error term. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai VIF), dan uji heteroskedastisitas (scatterplot residual) juga dilaksanakan sebelum pengujian hipotesis guna memastikan model regresi memenuhi persyaratan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t parsial, uji F simultan, dan uji koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1 Gambaran Umum Responden

Dari 63 responden yang menjadi sampel penelitian, distribusi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas adalah laki-laki sebanyak 37 orang (58,7%) dan perempuan sebanyak 26 orang (41,3%). Berdasarkan usia, kelompok 31-40 tahun mendominasi dengan 28 responden (44,4%), diikuti usia 20-30 tahun sebanyak 22 responden (34,9%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 13 responden (20,6%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 45 orang (71,4%), S2 sebanyak 12 orang (19,0%), dan SMA/ sederajat sebanyak 6 orang (9,5%). Profil demografis ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai usia produktif dengan latar belakang pendidikan sarjana yang memadai untuk memahami dan menilai program pelatihan serta pengembangan yang telah diikuti.

3.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh item pernyataan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel ($n=63$, $df=61$, $\alpha=5\%$) sebesar 0,2461. Seluruh item pernyataan untuk variabel program pelatihan (X1), pengembangan karyawan (X2), dan peningkatan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menunjukkan nilai 0,832 untuk variabel program pelatihan, 0,817 untuk variabel pengembangan karyawan, dan 0,849 untuk variabel peningkatan kinerja pegawai. Ketiga nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut (Gede Subhaktiyasa, 2024).

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,200	Asymp. Sig (2-tailed)
Distribusi Data	Normal	Sig. $>$ 0,05

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $>$ 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal (Sianturi, 2025). Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk variabel program pelatihan sebesar 2,498 dan pengembangan karyawan sebesar 2,498 ($<$ 10), serta nilai Tolerance 0,400 ($>$ 0,10), sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen (Effiyaldi

et al., 2022). Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik-titik tersebar secara acak tanpa pola sistematis di sekitar garis horizontal nol, sehingga model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian menunjukkan rata-rata skor program pelatihan berada pada kategori baik, yang mengindikasikan bahwa pegawai menilai materi pelatihan cukup relevan dengan tugas pekerjaan mereka, metode penyampaian sudah interaktif, dan terdapat evaluasi pascapelatihan meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya konsisten. Variabel pengembangan karyawan juga berada pada kategori baik, dengan penilaian tertinggi pada aspek coaching dan mentoring dari atasan, sedangkan penilaian terendah pada kesempatan rotasi jabatan yang dinilai masih terbatas. Sementara itu, variabel peningkatan kinerja pegawai berada pada kategori baik, dengan penilaian tertinggi pada indikator kualitas kerja dan kehadiran tepat waktu.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Ket.
Konstanta	7,648	2,132	-	3,587	0,001	-
Program Pelatihan (X1)	0,394	0,120	0,432	3,283	0,002	H1 Diterima
Pengembangan Karyawan (X2)	0,379	0,118	0,425	3,224	0,002	H2 Diterima

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 7,648 + 0,394X1 + 0,379X2$. Konstanta sebesar 7,648 menunjukkan bahwa apabila program pelatihan dan pengembangan karyawan bernilai nol, maka nilai peningkatan kinerja pegawai sebesar 7,648 satuan. Koefisien regresi program pelatihan (X1) sebesar 0,394 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan program pelatihan akan diikuti peningkatan kinerja sebesar 0,394 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Demikian pula, koefisien regresi pengembangan karyawan (X2) sebesar 0,379 berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan karyawan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,379 satuan.

3.6 Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Ket.
Program Pelatihan (X1)	0,432	3,283	0,002	H1 Diterima
Pengembangan Karyawan (X2)	0,425	3,224	0,002	H2 Diterima

Dengan t tabel sebesar 1,669, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel program pelatihan memiliki nilai t hitung $3,283 > t$ tabel 1,669 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja diterima. Variabel pengembangan karyawan memiliki nilai t hitung $3,224 > t$ tabel 1,669 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja juga diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1803,869	2	901,934	61,134	0,000
Residual	885,211	60	14,754	-	-
Total	2689,079	62	-	-	-

Berdasarkan Tabel 4, nilai F hitung sebesar 61,134 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan pengaruh simultan kedua variabel terhadap peningkatan kinerja dinyatakan diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,819	0,671	0,660	3,84103

Nilai R Square sebesar 0,671 menunjukkan bahwa 67,1% variasi peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh program pelatihan dan pengembangan karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun lingkungan kerja.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial membuktikan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan (t hitung = 3,283; sig. = 0,002). Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan keterampilan dan sikap kerja yang lebih profesional. Dalam perspektif Human Capital Theory, investasi dalam pelatihan meningkatkan kapasitas individu yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ichsan (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kemampuan karyawan, memberikan semangat, membina mereka untuk bekerja secara mandiri, dan menumbuhkan kepercayaan diri sehingga prestasi kerja meningkat. Sabki dan Alke Mega (2022) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang juga menemukan hal serupa bahwa program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian Adiningrat, Rustam, dan Nurjanna (2025) memperkuat gagasan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, termasuk melalui program pelatihan yang terencana, mampu meningkatkan daya tarik organisasi dan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan. Keberhasilan pelatihan tidak semata ditentukan oleh frekuensi pelaksanaannya, melainkan pada kualitas desain pelatihan, kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, serta adanya evaluasi dan monitoring pascapelatihan yang konsisten.

3.7.2 Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (t hitung = 3,224; sig. = 0,002). Pengembangan karyawan merupakan proses jangka panjang yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan organisasi yang dinamis. Berbeda dengan pelatihan yang bersifat jangka pendek dan spesifik, pengembangan karyawan menekankan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, mencakup aspek karir, motivasi, dan kesiapan menghadapi perubahan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Holy et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan pengetahuan dan kesiapan kerja. Baroroh et al. (2023) juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Achsanuddin dan Yusuf (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terbentuk dari program pengembangan yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Pengembangan karyawan yang meliputi kesempatan karir, program diklat berkelanjutan, serta coaching dan mentoring dari atasan terbukti efektif dalam membentuk pegawai yang adaptif, kompeten, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3.7.3 Pengaruh Simultan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Peningkatan Kinerja

Secara simultan, program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (F hitung = 61,134; sig. = 0,000; R^2 = 0,671). Hasil ini mengonfirmasi bahwa semakin baik program pelatihan dan pengembangan yang diberikan, semakin meningkat pula kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas pegawai.

Temuan ini selaras dengan penelitian Baiti, Andayani, dan Hirawati (2021) pada PT Pos Indonesia yang membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun secara parsial salah satu variabel mungkin tidak selalu menunjukkan pengaruh yang kuat

berdiri sendiri, namun kombinasi keduanya mampu memberikan kontribusi positif yang lebih besar. Sabki dan Alke Mega (2022) pada PT PLN juga menemukan hal serupa bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Holy et al. (2023) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kombinasi program pelatihan yang tepat sasaran dengan pengembangan karyawan yang berkelanjutan menjadi strategi SDM yang komprehensif bagi organisasi sektor publik untuk mencapai kinerja pelayanan yang optimal. Nilai R² sebesar 0,671 juga mengindikasikan bahwa masih terdapat 32,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, kompensasi, maupun iklim organisasi yang perlu dieksplorasi dalam penelitian selanjutnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan tiga simpulan utama. Pertama, program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dengan nilai t hitung 3,283 (sig. 0,002 < 0,05). Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang dirancang dengan materi relevan, metode interaktif, dan disertai evaluasi pascapelatihan mampu meningkatkan kompetensi teknis dan soft skill pegawai sehingga kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kedua, pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai t hitung 3,224 (sig. 0,002 < 0,05). Kesempatan pengembangan karier yang jelas, program diklat berkelanjutan, serta coaching dan mentoring dari atasan terbukti meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Ketiga, secara simultan program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (F hitung 61,134; sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 67,1% terhadap variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi program pelatihan dan pengembangan secara terintegrasi dan berkelanjutan merupakan strategi SDM yang efektif bagi instansi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Referensi

- Adiningrat, A. A., Rustam, A., & Nurjanna. (2025). Pengaruh employer branding dan e-recruitment terhadap minat melamar kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(1), 1–12.
- Achsanuddin, A., & Yusuf, M. (2022). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3), 1–10.
- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 4(2), 45–58.
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 12–25.
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N. R., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(2), 34–47.
- Buchori, I., Afifuddin, & Sekarsari, R. W. (2025). Peran kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan administrasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 19(2), 60–72.
- Darmawan, A., & Angelina, Y. (2022). Motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 55–70. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Effiyaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 78–90.
- Ferdiyanti, R., & Safrin, F. A. (2023). Analisis pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PUDAM Tirta Bina Labuhanbatu. *Bisnis dan Keuangan Transekonomika*, 3(4), 112–125.
- Gani, H. N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Gede Subhaktiyasa, P. (2024). Evaluasi validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif: Sebuah studi pustaka. *Journal of Education Research*, 5, 5599–5609.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Failasufa, A. P. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Edunomika*, 8(1), 89–102.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(3), 1–14.
- Ilhama Qurau, N., & Karyawan, P. (2024). Investasi dalam pengembangan individual karyawan: Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Talijagad*, 2024(2), 34–48. <https://doi.org/10.55732/unu.tjj.2024.02.02.3>
- Kurniawan, B. (2020). Pengembangan SDM dalam pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan Studi Sosial*, 4(2), 105–125. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Nur R, M., Uleng, A., Yusuf, M., Kahar, K., & Rakkang, Y. (2024). Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Jeneberang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(4), 757–761. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i4.118>
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi: Systematic literature review. *Jurnal E-BIS*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8908>

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

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858.
- Rustan, R., Hamzah, P., Jafar, A. N., Asdi, A., & Adiningrat, A. A. (2023). Pengaruh kemampuan sumber daya manusia dan sumber daya keuangan terhadap keberlangsungan usaha. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2750–2758.
- Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 1(9), 1749–1762. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232>
- Salim, A. H., Adiningrat, A. A., & Muhammadiyah Makassar. (2024). Analysis of work motivation in increasing employee productivity at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3), 1–12.
- Sianturi. (2025). Uji normalitas sebagai syarat penguji hipotesis. *Jurnal Pembelajaran dan Matematika Sigma (JPMS)*, 11(1), 133. <https://doi.org/10.36987/jpms.v10i2.5881>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Waqidah, K., & Mayasiana, N. A. (2023). Strategi peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. *Formula: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 45–58.
- Yona, M., & Wulandari, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT Ersyah Sejati. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 7(2), 1–15.