
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan

Muhamad Dinu Azka Fathoni¹

Universitas Bina Sarana Informatika ¹

BSD Sektor XIV Blok C1/1, Jl. Letnan Sutopo, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15311

Email Korespondensi: azka.dinu2004@gmail.com

ABSTRAK

Tuntutan pelayanan publik yang terus meningkat menjadikan pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas penting bagi instansi pemerintahan dalam menjaga produktivitas pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan SDM, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Menggunakan pendekatan kuantitatif jenis *explanatory research*, data primer diperoleh dari 47 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dari populasi sebanyak 52 pegawai. Data diolah menggunakan SPSS versi 31 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan variabel pengembangan SDM sebagai faktor yang paling dominan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 84,0% terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa konsistensi pelaksanaan pelatihan kerja serta program pengembangan SDM yang berkelanjutan merupakan strategi utama dalam mendorong kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. Hasil tersebut merekomendasikan perlunya penguatan program pengembangan SDM secara berkelanjutan sebagai bagian dari kebijakan pengembangan pegawai pemerintahan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja; Pengembangan Sumber Daya Manusia; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The growing demand for public services makes job training and human resource development (HRD) important issues for government institutions in maintaining employee productivity. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of job training and HRD on employee performance at the Department of Education and Culture of South Tangerang City. Using a quantitative explanatory approach, primary data were obtained from 47 respondents selected using purposive sampling from a population of 52 employees through Likert-scale questionnaires administered between April and June 2026. Data were processed using SPSS version 31 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results show that job training and HRD have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously, with HRD being the most dominant factor. Together, both variables contribute 84.0% to employee performance. This study concludes that consistent job training and sustainable HRD programs are key strategies for improving employee performance in government institutions. Based on these results, strengthening sustainable HRD programs should be part of government employee development policies.

Keywords: Job Training; Human Resource Development; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap organisasi, baik sektor publik maupun swasta, di tengah tuntutan globalisasi dan kemajuan teknologi yang menuntut pegawai kompeten, profesional, dan adaptif. Kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya, karena mencerminkan seberapa baik pegawai menjalankan tugas yang diberikan (Aprilia & Iriyanti, 2025). Kualitas layanan publik sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai yang memegang peran strategis dalam organisasi pemerintahan.

Pegawai negeri dituntut bekerja optimal, jujur, dan akuntabel, namun di lapangan masih ditemukan persoalan seperti produktivitas rendah, keterbatasan keterampilan, dan pelaksanaan tugas yang belum optimal (Shefani & Jaya, 2024). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja. Pelatihan yang terencana dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pola pikir pegawai, bahkan mampu menjelaskan sekitar separuh variasi kinerja pegawai (Aulia Rahman et al., 2025). Kesempatan belajar sambil bekerja turut meningkatkan moral, efisiensi, kepercayaan diri, serta kemampuan pegawai dalam menangani permasalahan pekerjaan yang semakin kompleks seiring perkembangan teknologi (Maya, 2024; Triyanti & Saroyo, 2023).

Selain pelatihan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga berperan penting karena berkaitan erat dengan motivasi pegawai untuk memberikan upaya terbaiknya ketika diberikan kesempatan berkembang secara profesional. Sebaliknya, ketika organisasi mengabaikan pengembangan SDM, motivasi pegawai justru dapat menurun (Istiqomah et al., 2024). Pelatihan dan pengembangan SDM yang dijalankan secara berkelanjutan dan saling melengkapi terbukti memberikan dampak positif nyata terhadap kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa kemampuan individu saat ini dan upaya organisasi mengembangkan kemampuan laten pegawai sama-sama penting bagi peningkatan kinerja (Christina & Emita, 2025).

Kondisi tersebut turut terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas peningkatan kualitas pendidikan namun masih menghadapi kendala berupa keterbatasan pelatihan, minimnya program pengembangan SDM, dan pemanfaatan SDM yang belum optimal (Aulia Rahman et al., 2025). Perubahan kebijakan pendidikan dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks menuntut pegawai terus memperbaiki kemampuan dan profesionalisme mereka, sehingga tanpa kesempatan pengembangan SDM yang jelas dan pelatihan kerja berkelanjutan, pegawai akan kesulitan beradaptasi dengan perubahan tersebut. Penelitian terdahulu pada objek yang sama pernah dilakukan dengan variabel pengembangan karier (Susanti & Yulianti, 2024), namun belum ada penelitian yang menguji pengaruh pelatihan kerja bersama pengembangan SDM secara spesifik pada instansi ini, sehingga terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang relevan untuk diisi.

Mengacu pada uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan?, 2) Apakah pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai?, 3) Apakah pelatihan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pada sektor pemerintahan, serta kontribusi praktis berupa masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan dalam merancang kebijakan pelatihan dan pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Artikel ini disusun dengan sistematika sebagai berikut: bagian kedua memaparkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis, bagian ketiga menguraikan metode penelitian, bagian keempat menyajikan hasil dan pembahasan, dan bagian kelima menutup artikel dengan kesimpulan serta saran.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai guna mendorong efisiensi dan efektivitas organisasi (Rusmawati, 2025; Sugiyono, 2019). Pelatihan kerja dipandang sebagai upaya peningkatan kemampuan pegawai yang mencakup instruktur, peserta, dan materi pelatihan untuk meningkatkan efektivitas kerja (Ananto et al., 2023). Pengukurannya merujuk pada tiga indikator utama, yaitu kompetensi instruktur dalam menyampaikan materi, tingkat partisipasi dan antusiasme peserta, serta kesesuaian dan kejelasan materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan kualitas pegawai melalui pengembangan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan secara berkelanjutan (Rahmadiany et al., 2024; Silviana & Novriansyah, 2023). Pengembangan SDM bertujuan membantu pegawai menjadi lebih baik dalam pekerjaannya melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan pandangan terhadap pekerjaan, sekaligus memberi kesempatan berkembang secara profesional. Pengukurannya merujuk pada indikator pemahaman dan wawasan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan dan memecahkan masalah pekerjaan, serta keterampilan teknis dan penggunaan alat/teknologi kerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar organisasi, mencakup aspek kualitas, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, kompetensi, konsistensi, dan penggunaan tenaga secara efektif (Retnowati et al., 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara pelatihan kerja, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai pada berbagai konteks organisasi, namun dengan hasil yang tidak selalu konsisten, sebagaimana dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

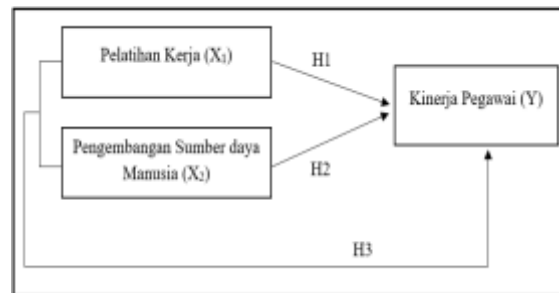
No.	Penulis/Tahun	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
-----	---------------	----------------------	------------------

1.	(Shefani & Jaya, 2024)	Objek Dinas Ketahanan Pangan Bandung; menambahkan variabel motivasi dan komunikasi	Pelatihan tidak signifikan, namun simultan berpengaruh
2.	(Triyanti & Saroyo, 2023)	Objek lembaga kursus; tanpa variabel pengembangan SDM	Pelatihan berpengaruh signifikan (50,2%)
3.	(Christina & Emita, 2025)	Objek perusahaan swasta (PT. Ocean Trading Indonesia)	Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan
4.	(Rahmawati et al., 2024)	Tanpa variabel pelatihan kerja secara spesifik	Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap produktivitas
5.	(Susanti & Yulianti, 2024)	Objek sama (Disdikbud Tangel); variabel X2 pengembangan karier, bukan pengembangan SDM	Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Perbandingan tersebut memperlihatkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai belum menemukan kesepakatan di antara peneliti terdahulu, khususnya pada konteks instansi pemerintahan. Adapun penelitian dengan objek yang sama pernah menguji variabel pengembangan karier, bukan pengembangan SDM secara umum, sehingga menjadi dasar novelty pengujian ulang kedua variabel pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, disusun kerangka berpikir penelitian dengan menempatkan pelatihan kerja (X1) dan pengembangan SDM (X2) diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengembangan SDM bertujuan mengembangkan kemampuan pegawai dan memberi kesempatan berkembang secara profesional, termasuk penguasaan teknologi, pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengalaman kerja yang relevan, sehingga pegawai akan mengerahkan upaya lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi ketika diberi kesempatan untuk maju dalam kariernya.



Sumber: (Data Diolah, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. H2: Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. H3: Pelatihan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis (Soesana et al., 2023; Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu April sampai Juni 2026, dengan penyebaran kuesioner pada bulan Mei 2026.

Populasi penelitian berjumlah 52 pegawai. Mengingat jumlah populasi berada di bawah 100, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: 1) pegawai aktif di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, 2) pernah mengikuti minimal satu program pelatihan kerja atau pengembangan SDM di instansi tersebut, 3) bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 47 pegawai yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden penelitian.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner skala Likert, terdiri atas 5 butir pernyataan untuk variabel pelatihan kerja, 6 butir untuk variabel pengembangan SDM, dan 7 butir untuk variabel kinerja pegawai. Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan Kerja (X1)	Proses peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan yang mencakup instruktur, peserta, dan materi pelatihan (Ananto et al., 2023).	Materi pelatihan, instruktur, peserta pelatihan.
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	Upaya meningkatkan kualitas pegawai melalui pengembangan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan secara berkelanjutan (Silviana & Novriansyah, 2023).	Pengetahuan, kemampuan, keterampilan
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai yang dicapai berdasarkan standar organisasi (Retnowati et al., 2023).	Kualitas, pekerjaan, waktu, komitmen, kompetensi, konsistensi, tenaga

Sumber: (Data Diolah, 2026)

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan (Sugiyono, 2019). Data diolah menggunakan SPSS versi 31 melalui beberapa tahap analisis. Tahap pertama adalah uji kualitas data, mencakup uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson (item dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel) dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya melebihi 0,60). Tahap kedua adalah uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, dan uji multikolinearitas melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Tahap ketiga adalah pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan uji koefisien determinasi (R^2), dengan koefisien determinasi parsial dihitung menggunakan rumus $KD = \text{Beta (Standardized Coefficients)} \times \text{Zero Order Correlation} \times 100\%$ (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dari 47 kuesioner yang berhasil dikumpulkan, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (57%) dan perempuan (43%). Berdasarkan usia, kelompok 31–40 tahun mendominasi (53,2%), diikuti kelompok 41–50 tahun (25,5%), 20–30 tahun (14,9%), dan di atas 50 tahun (6,4%). Berdasarkan masa kerja, kelompok 10–15 tahun merupakan porsi terbesar (42,6%), diikuti 6–10 tahun (27,7%), 15–20 tahun dan di atas 20 tahun (masing-masing 10,6%), serta 1–5 tahun (8,5%). Karakteristik responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden (n = 47)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	57
	Perempuan	20	43
Total		47	100
Usia	20–30 tahun	7	14,9
	31–40 tahun	25	53,2
	41–50 tahun	12	25,5
	> 50 tahun	3	6,4
Total		47	100
Masa Kerja	1–5 tahun	4	8,5
	6–10 tahun	13	27,7
	10–15 tahun	20	42,6
	15–20 tahun	5	10,6
	> 20 tahun	5	10,6
Total		47	100

Sumber: (Hasil Olah Data Kuesioner, 2026)

Mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif (31–40 tahun) dengan masa kerja 10–15 tahun, yang mengindikasikan pengalaman kerja memadai untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pelatihan kerja dan program pengembangan SDM di lingkungan instansi.

4.2. Hasil Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas terhadap 18 butir pernyataan pada ketiga variabel menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan nilai r tabel sebesar 0,287 ($n=47$, $\alpha=0,05$). Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung berada di atas nilai r tabel tersebut, sebagaimana dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel
Pelatihan Kerja (X1)	5	0,642 – 0,819	0,287
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	6	0,466 – 0,794	0,287
Kinerja Pegawai (Y)	7	0,578 – 0,715	0,287

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Seluruh nilai r hitung pada ketiga variabel berada lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	5	0,746	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	6	0,731	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	7	0,801	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Asumsi Klasik

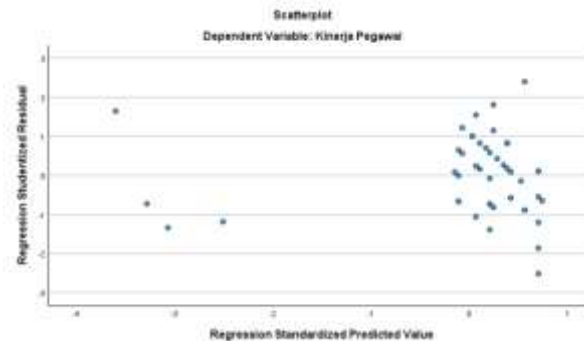
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Indikator	Nilai
N	47
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,158
Keterangan	Berdistribusi normal

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,158 lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui diagram sebaran (*scatterplot*) dan uji Glejser. Heteroskedastisitas dinyatakan tidak ada apabila titik-titik pada *scatterplot* tidak menunjukkan pola tertentu. Hasil pengujian ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber : (Hasil Olah Data SPSS, 2026)
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Diagram sebaran menunjukkan bahwa titik-titik residual terdistribusi secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu seperti kipas, meruncing, menyebar, atau bergelombang, sehingga varians residual cenderung konstan pada berbagai nilai prediksi variabel dependen. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	-0,770	0,446	Homoskedastisitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,504	0,617	Homoskedastisitas

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai signifikansi kedua variabel independen berada di atas 0,05, yang membuktikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual bersifat homogen pada seluruh rentang pengamatan.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	0,179	5,598	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,179	5,598	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai *Tolerance* kedua variabel sebesar 0,179 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 5,598 (< 10) menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel-variabel model penelitian dan hubungannya dapat dipahami lebih baik dengan melakukan uji koefisien regresi linear berganda, yang juga menunjukkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Koefisien regresi menunjukkan seberapa besar perubahan variabel independen memengaruhi variabel dependen,

apabila koefisien regresi bernilai positif, hubungannya bersifat searah. Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,978	1,722	—	2,310	0,026
Pelatihan Kerja (X1)	0,486	0,174	0,399	2,800	0,008
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,617	0,163	0,540	3,788	0,001

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Persamaan regresi diperoleh dari tabel koefisien tersebut: $Y = 3,978 + 0,486X_1 + 0,617X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 3,978 menunjukkan bahwa apabila pelatihan kerja dan pengembangan SDM dianggap tidak ada (bernilai nol), kinerja pegawai berada pada titik 3,978. Koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,486 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap; hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi pengembangan SDM sebesar 0,617 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,617 satuan; nilai signifikansi 0,001 membuktikan bahwa pengembangan SDM dapat meningkatkan keahlian, sikap, dan pengetahuan pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Nilai koefisien Beta terstandarisasi juga menegaskan pola yang sama: pengembangan SDM (0,540) memberikan kontribusi relatif yang lebih dominan dibandingkan pelatihan kerja (0,399), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Nilai t tabel pada derajat kebebasan 44 ($n-k-1$) dan taraf signifikansi 5% adalah 2,015. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien B	t hitung	t tabel	Sig.
Pelatihan Kerja (X1)	0,486	2,800	2,015	0,008
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,617	3,788	2,015	0,001

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Variabel Pelatihan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,800, lebih besar dari t tabel 2,015, dengan signifikansi 0,008 ($< 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Pengembangan SDM memperoleh nilai t hitung sebesar 3,788, lebih besar dari t tabel 2,015, dengan signifikansi 0,001, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung Pengembangan SDM yang lebih besar dibandingkan Pelatihan Kerja mengindikasikan bahwa pengembangan SDM memberikan pengaruh yang relatif lebih kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Uji F (Simultan)

Nilai F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44$ adalah 3,21. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.
Regresi	115,931	3,21	0,001

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai F hitung sebesar 115,931 melampaui F tabel 3,21 dengan signifikansi 0,001, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara terpisah dalam menjelaskan variabel dependen, dihitung dengan mengalikan nilai *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai korelasi *Zero-Order* masing-masing variabel.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Beta × Zero-Order	Hasil	Persentase
Pelatihan Kerja (X1)	0,399 × 0,888	0,354	35,4%
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	0,540 × 0,901	0,487	48,7%
Total		0,840	84,0%

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Pelatihan kerja memiliki nilai Beta 0,399 dan *Zero-Order* 0,888, sehingga menghasilkan koefisien determinasi parsial sebesar 0,354 atau 35,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 35,4% dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan kontribusi lainnya berasal dari pengembangan SDM dan faktor lain yang tidak diteliti. Pengembangan SDM memiliki nilai Beta 0,540 dan *Zero-Order* 0,901, menghasilkan koefisien determinasi parsial sebesar 0,487 atau 48,7%, yang berarti pengembangan SDM memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan pelatihan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel pelatihan kerja dan pengembangan SDM secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai R Square pada tabel *Model Summary* berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,917	0,840	0,833	1,550

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai R Square sebesar 0,840 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan SDM secara bersama-sama menjelaskan 84,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 16,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,917 menunjukkan hubungan yang kuat antara pelatihan kerja, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai, yang berarti kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki keterkaitan erat dengan kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,800 yang melampaui t tabel 2,015 dengan signifikansi 0,008, sehingga H₁ diterima. Pelatihan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, dengan koefisien regresi 0,486 yang berarti setiap peningkatan satu satuan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,486 satuan. Secara teoretis, pelatihan kerja bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja pegawai, sehingga pegawai lebih mampu menyelesaikan tugas dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan kontribusi signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Aulia Rahman et al., 2025; Maya, 2024; Triyanti & Saroyo, 2023), meskipun terdapat pula penelitian pada instansi pemerintahan lain yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan (Shefani & Jaya, 2024). Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sangat bergantung pada kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, kompetensi instruktur, serta konsistensi pelaksanaan program pelatihan

pada masing-masing instansi. Berdasarkan koefisien determinasi parsial, pelatihan kerja mampu menjelaskan 35,4% variasi kinerja pegawai, sedangkan 64,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,788 yang melampaui t tabel 2,015 dengan signifikansi 0,001, sehingga H2 diterima. Pengembangan SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,617 yang berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,617 satuan. Dengan memberikan lebih banyak kesempatan kepada pegawai untuk belajar dan maju dalam pekerjaannya, pengembangan SDM membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengatasi tuntutan kerja yang semakin kompleks dan berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini mendukung sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, baik pada instansi pemerintahan maupun sektor pelayanan publik lainnya (Christina & Erita, 2025; Istiqomah et al., 2024). Dengan koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,540, pengembangan SDM memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan pelatihan kerja, menegaskan pentingnya komitmen berkelanjutan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan terhadap pengembangan kompetensi pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan SDM secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 115,931 yang melampaui F tabel 3,21 dengan signifikansi 0,001, sehingga H3 diterima. Pelatihan kerja dan pengembangan SDM secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 84,0%. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM perlu dijalankan secara bersamaan, bukan terpisah, untuk mencapai hasil kinerja yang optimal (Christina & Erita, 2025).

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu pada objek yang sama dengan variabel pengembangan karier (Susanti & Yulianti, 2024), penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM secara umum — tidak terbatas pada jalur karier — juga berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Temuan bahwa pengembangan SDM memiliki koefisien lebih besar dibandingkan pelatihan kerja memberikan implikasi penting bagi manajemen instansi: selain menjaga konsistensi pelatihan kerja sebagai standar dasar, instansi perlu memprioritaskan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan sebagai pengungkit utama peningkatan kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia sama-sama berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan, baik ketika dijalankan sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Pelatihan kerja terbukti membantu pegawai bekerja lebih baik dengan kontribusi tersendiri sebesar 35,4%, namun pengaruhnya masih kalah kuat dibandingkan pengembangan SDM yang berkontribusi lebih besar, yakni 48,7%, sehingga tampil sebagai faktor paling menentukan dalam penelitian ini. Ketika digabungkan, kedua variabel ini mampu menjelaskan hingga 84,0% naik-turunnya kinerja pegawai, sebuah daya jelas yang tergolong tinggi untuk model dengan dua prediktor. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan tidak cukup hanya mengandalkan pelatihan yang bersifat temporer, melainkan perlu ditopang oleh upaya pengembangan kompetensi yang berkesinambungan agar pegawai mampu terus beradaptasi dengan tuntutan tugas yang berkembang.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap pelatihan kerja, tetapi menjadi penggerak utama peningkatan kinerja, sekaligus menambah bukti empiris pada literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik yang selama ini lebih banyak diuji pada konteks organisasi swasta. Meski demikian, masih ada celah sekitar 16,0% variasi kinerja pegawai yang belum terjelaskan oleh kedua variabel ini, sehingga membuka ruang bagi kajian lanjutan mengenai faktor-faktor lain yang turut berperan.

Mengacu pada temuan tersebut, kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pemerintahan diharapkan dapat semakin berkembang, khususnya yang menggabungkan pelatihan kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara bersamaan, dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian mendatang disarankan menelusuri faktor lain yang berpotensi turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas cakupan sampel pada beberapa instansi pemerintahan sekaligus agar temuan yang diperoleh lebih dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(1), 125–137.
- Aprilia, N., & Iriyanti, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 10(2), 171–181.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12101>
- Aulia Rahman, Achmad Efendi, & Vera Anitra. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 73–80. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v5i1.7125>
- Christina, C., & Emita, I. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ocean Trading Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 3(2), 18.
<https://doi.org/10.47134/jampk.v3i2.908>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Istiqomah, S., Hikmah, S. N., Jannah, E. Q., & Hotima, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR ADY Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 9(2), 214–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Maya, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Putra Sakti. *Bank Perkreditan Rakyat Dan Raya Jurnal EMBA*, 2(4), 1–7.
<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/2292>
- Rahmadiany, P. D., Nanta, D. A. A., Purwadhi, & Restiani, Y. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja di Puskesmas. *Syntax Admiration*, 5(11).
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31–32.
- Rusmawati. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat*. 4(3), 2106–2119.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. In *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* (Vol. 2, Issue 4).
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, R., & Yulianti, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, vol 2 no 3(3), 1635–1645.

Triyanti, W., & Saroyo. (2023). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pelatihan dan kursus prima smart (lpk prima smart) kabupaten tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 6, 1292–1303.