



The Effect Of Training And Human Resource Development On Employee Performance At The Penukal Utara District Office In Pali Regency

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Penukal Utara Kabupaten Pali

Esti Amelia ¹⁾; Rahmi Aryanti ²⁾; Asma Mario ³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ ameliaesti266@gmail.com ; ²⁾ rahmiaryanti@gmail.com ; ³⁾ asmamario10@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Juni 2025]

Revised [30 Juli 2025]

Accepted [31 Juli 2025]

KEYWORDS

Employee Performance,
Training, Human Resource
Development.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Penukal Utara, Kabupaten PALLI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei dan wawancara. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 45 orang responden serta melakukan wawancara dengan salah satu pegawai di kantor camat tersebut. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 21,9%. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kedisiplinan kerja, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} 7,161 > F_{tabel}$ sebesar 2,01, dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the extent to which human resource training and development influenced employee performance at the Penukal Utara Sub-district Office, PALLI Regency. This study used a quantitative approach with data collection techniques through surveys and interviews. The researcher distributed questionnaires to 45 respondents and conducted an interview with one of the employees at the sub-district office. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression methods. The results of the analysis showed that training and development together had a significant influence on employee performance of 21.9%. Meanwhile, the rest was influenced by other factors such as motivation, work discipline, leadership style, and work environment. From the calculation results, it is known that the F_{count} value of $7.161 > F_{table}$ of 2.01, with a significance value of $0.02 < 0.05$. This indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted, so it can be concluded that training and development have a significant influence on employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap pekerja memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas, sehingga sangat penting bagi mereka untuk dilatih guna meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga untuk mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan yang ada pada karyawan. Proses pelatihan ini akan membantu karyawan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Priansa (2020), pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja yang terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan itu sendiri adalah sebuah upaya sistematis dan terencana yang bertujuan mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap melalui pengalaman belajar, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kinerja dalam berbagai kegiatan. Untuk mendapatkan karyawan yang kompetitif dan memiliki keahlian di bidangnya, perusahaan harus menerapkan program pelatihan yang baik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan pengembangan keterampilan serta peningkatan kompetensi karyawan untuk menjaga daya saing di pasar yang terus berubah. Keberhasilan dan ketahanan suatu organisasi sangat bergantung pada pengembangan sumber daya manusia, karena hal ini menjadi faktor penting untuk kelangsungan hidup organisasi, bukan hanya untuk saat ini, tetapi juga di masa mendatang. Pengembangan ini akan

mempersiapkan karyawan untuk menerima lebih banyak tugas dan tantangan yang lebih besar, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan peningkatan pengetahuan melalui pelatihan lanjutan. Pelatihan lanjutan ini akan mengasah keterampilan teknis maupun intelektual karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap performa kerja mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh hasil kerja mereka dan bagaimana mereka menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019). Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan, karyawan dapat lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kantor Camat Penukal Utara, yang terletak di Kabupaten Pali, merupakan salah satu instansi yang memberikan layanan kepada masyarakat dalam pengurusan berbagai dokumen kependudukan, seperti akta kelahiran, KTP, surat keterangan belum menikah, surat pindah jiwa, SKTS, dan surat pengantar SKCK. Kantor ini didirikan sejak tahun 2013 dan memiliki 45 orang pegawai. Berdasarkan observasi penulis, masih terdapat berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor camat tersebut. Beberapa masalah yang dihadapi antara lain keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya ruang kerja yang memadai, dan tingkat kesalahan yang tinggi dalam pekerjaan. Masalah-masalah ini sering menyebabkan hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan rencana dan standar operasional yang telah ditetapkan. Dari hasil observasi, penulis menyimpulkan bahwa masalah utama yang dihadapi oleh pegawai Kantor Camat Penukal Utara adalah kekurangan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Tanpa pelatihan yang memadai, pegawai kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga kinerja mereka tidak dapat memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini tentunya menghambat peningkatan efektivitas kerja dan berpengaruh pada pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Penukal Utara, Kabupaten Pali," dengan harapan dapat memberikan solusi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan memberikan kontribusi positif terhadap kelangsungan dan keberhasilan organisasi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien, sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat (Mario, 2023). MSDM berfokus pada upaya mengoptimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi, serta memungkinkan pengembangan potensi individu (Andriani, 2022). Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan pendekatan strategis yang digunakan untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja. Hal ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pengawasan berbagai aspek yang terkait dengan karyawan dalam suatu organisasi (Sinambela, 2021). Menurut Sinambela (2021), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya secara efektif melalui pengelolaan tenaga kerja yang baik. Berikut adalah beberapa sasaran dalam manajemen SDM. Sasaran dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan titik tolak dalam merencanakan dan mengevaluasi tindakan yang akan dilakukan. Tujuan ini tidak hanya mencerminkan keinginan manajemen SDM, tetapi juga harapan dari masyarakat dan pihak lainnya. Sasaran manajemen SDM dapat dibagi menjadi beberapa kategori. Pertama, **Sasaran Organisasi** yang bertujuan agar manajemen SDM dapat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kedua, **Sasaran Fungsional** yang bertujuan untuk mempertahankan kontribusi bagian SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, termasuk dalam hal rekrutmen, penempatan, dan evaluasi. Ketiga, **Sasaran Sosial** yang menyikapi kebutuhan sosial dengan cara yang etis, serta mengurangi dampak negatif dari tuntutan eksternal terhadap organisasi, termasuk pemenuhan hukum dan hubungan dengan serikat pekerja. Keempat, **Sasaran Pribadi Pegawai**, yang bertujuan membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, sehingga mereka dapat meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi.

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, departemen SDM memiliki peran penting dalam membantu pimpinan melalui berbagai aktivitas, seperti perekrutan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, serta mempertahankan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, **Tujuan Sosial** dalam manajemen SDM menekankan pada tanggung jawab sosial dan etika organisasi terhadap masyarakat, serta upaya untuk meminimalkan efek negatif dari tuntutan sosial terhadap perusahaan. **Tujuan Organisasi** merujuk pada target yang ditetapkan oleh organisasi



untuk mendukung tercapainya tujuan utama secara keseluruhan, sedangkan **Tujuan Fungsional** berfokus pada menjaga agar kontribusi departemen SDM tetap seimbang dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Terakhir, **Tujuan Individu** mengacu pada tujuan pribadi setiap karyawan yang menjadi bagian dari organisasi, yang harus diperhatikan agar tercipta keseimbangan antara kepentingan individu dan organisasi. Fungsi manajemen SDM mencakup berbagai aspek yang mendukung kinerja organisasi. Fungsi-fungsi utama dalam manajemen SDM menurut Ali (2024) meliputi: Fungsi Perencanaan SDM, Fungsi Rekrutmen dan Seleksi, Fungsi Pelatihan dan Pengembangan, Fungsi Evaluasi Kinerja, Fungsi Manajemen Kompensasi dan Manfaat, Fungsi Manajemen Hubungan Industri, Fungsi Manajemen Performa, Fungsi Manajemen Perubahan, Fungsi Manajemen Kesejahteraan Pegawai, dan Fungsi Manajemen Penghentian dan Pensiun. Fungsi-fungsi ini bekerja secara sinergis untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada, agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses untuk mengembangkan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Melalui pelatihan, perusahaan memberikan pemahaman praktis serta aplikasi di dunia kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Dessler, 2020). Menurut Kasmir (2019), pelatihan adalah proses untuk membekali karyawan dengan tambahan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku yang dibutuhkan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. Ini termasuk merencanakan dan menerapkan program yang sesuai untuk membantu pertumbuhan karyawan serta mencapai tujuan organisasi (Yani, 2025). Jenis-jenis pelatihan dapat dibagi menjadi empat kategori:

1. Pelatihan Teknis: Fokus pada keterampilan spesifik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu, seperti penggunaan perangkat lunak atau peralatan.
2. Pelatihan Kepemimpinan: Dirancang untuk mengembangkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan bagi karyawan yang berpotensi menjadi pemimpin.
3. Pelatihan Soft Skills: Meningkatkan keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama, dan penyelesaian konflik.

Indikator Pelatihan (Dessler, 2020):

1. Tujuan Pelatihan: Harus jelas dan terukur. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja dan pemahaman etika kerja, sehingga peserta dapat mencapai kinerja optimal.
2. Materi Pelatihan: Meliputi pengelolaan manajemen, penyusunan dokumen, psikologi kerja, komunikasi, disiplin dan etika, kepemimpinan, serta pelaporan kerja.
3. Metode Pelatihan: Menggunakan pendekatan partisipatif, seperti diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan kelas interaktif.
4. Peserta Pelatihan: Merupakan pegawai yang telah memenuhi kriteria dan kualifikasi tertentu dari perusahaan.
5. Instruktur Pelatihan: Harus memiliki kompetensi sesuai dengan materi yang diajarkan, mampu membangkitkan motivasi peserta, serta dapat menggunakan metode partisipatif dalam proses pelatihan.

Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah suatu upaya untuk memperkuat berbagai aspek dalam organisasi atau perusahaan agar sumber daya manusia menjadi lebih siap dan efektif dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pengembangan SDM memiliki peran strategis untuk membantu organisasi melaksanakan kegiatan yang ada, namun terkadang pengembangan ini dihentikan karena ketidaksesuaian kemampuan SDM dengan kebutuhan organisasi (Mario, 2023).

Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada semua tingkat organisasi adalah tujuan utama pengembangan SDM (Marwansyah, 2019). Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Priansa, 2020).

Indikator Pengembangan SDM menurut Marwansyah (2019):

1. Pengetahuan: Semua informasi yang berkaitan dengan suatu aspek pekerjaan.
2. Kemampuan: Potensi yang dimiliki seseorang untuk menguasai keterampilan dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan.

3. Keterampilan: Kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efisien dan akurat.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjalankan tanggung jawab serta wewenang yang diberikan oleh organisasi. Prestasi ini mencakup ketekunan, kemandirian, kemampuan memecahkan masalah tepat waktu, serta berpegang pada hukum, etika, dan nilai moral yang berlaku (Busro, 2020). Indikator Kinerja Pegawai menurut Kasmir (2019:208-209):

1. Kualitas: Kinerja dapat dievaluasi melalui mutu hasil kerja yang diperoleh dari suatu proses tertentu.
2. Kuantitas: Penilaian kinerja dapat dilihat dari jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu): Penilaian kinerja juga bisa dilihat dari sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Pekerjaan yang selesai tepat waktu menunjukkan kinerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Studi ini menyelidiki pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Penukal Utara, Kabupaten Pali. Lokasi penelitian ini terletak di Jl. Angkatan 45 No.1, Desa Prabumenang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Pendekatan kuantitatif dalam manajemen bertujuan untuk mengukur dan menganalisis berbagai variabel organisasi secara objektif dan terstruktur (Naruliza, 2025). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan Kantor Camat Penukal Utara, yang berjumlah 45 orang (Sugiyono, 2019).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih berdasarkan jumlah dan karakteristiknya. Pengambilan sampel yang tepat sangat penting dalam penelitian untuk menggeneralisasi temuan ke populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2019). Untuk mengumpulkan sampel, metode sampling jenuh digunakan, di mana setiap anggota populasi dipilih sebagai sampel. Metode ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari seratus orang. Dengan demikian, seluruh 45 karyawan dari Kantor Camat Penukal Utara, Kabupaten Pali, terlibat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2021). Regresi linear berganda adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Dalam regresi ini, kombinasi beberapa variabel independen yang dianggap memiliki hubungan linear diprediksi akan mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Penukal Utara Kabupaten Pali. Berbagai uji statistik digunakan dalam memastikan bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat secara akurat mengukur variabel yang diteliti. Selain itu, pengaruh antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai diukur melalui analisis regresi linier berganda.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.321	4.541		4.695	.000
	X1	.218	.104	.299	2.091	.043
	X2	.245	.112	.312	2.185	.035

a. Dependent Variable: Y

Berikut ini adalah model persamaan regresi linear berganda dengan melihat nilai-nilai pada kolom B. untuk nilai a diperoleh dari kolom B begitu juga untuk nilai b di peroleh dari kolom B. dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linier berganda dari variabel- variabel penelitian ini sebagai berikut:

$$Y=21.321+0,218_1X_1+0,245_2+ei$$

- Konstanta (21,321) adalah menunjukan besarnya nilai kinerja pegawai (Y) Variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dinyatakan nilai konstanta dengan nilai kinerja pegawai sebesar 21,321.
- Koefisien pelatihan (X_1) sebesar (0,218) maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai yang artinya bahwa setiap peningkatan satuan variabel pelatihan mengakibatkan kenaikan pada kinerja sebesar 0,218.
- Koefisien pengembangan (X_2) sebesar (0,245) maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia setiap peningkatan satuan pada variabel pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas data menunjukan untuk pelatihan dengan nilai $t_{hitung} 2.091 > 2,01$ dengan nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk pelatihan dengan nilai $t_{hitung} 2.185 > 2,01$ dengan nilai signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ maka H_1 diterima, dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil uji Silmutan (uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.613	2	9.307	7.161	.002 ^b
	Residual	54.587	42	1.300		
	Total	73.200	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 7.161 dengan nilai sig 002. Hal ini menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $7.161 > F_{tabel} 2.44$ dan nilai sig $0,002 < 0,05$, maka model regresi ini di pakai. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama (silmutan) berpengaruh signifikan terhadap variabel. Oleh karena itu H_0 di tolak Dan H_1 di terima.

Tabel 3 Hasil koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.504 ^a	.254	.219	1.140	2.411
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel di atas analisis korelasi antara variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di peroleh nilai koefisien sebesar 0,504 termasuk kriteria berkorelasi sedang. Untuk koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,219 (21,9%) yang berarti variabel pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pengaruhnya 21,9% terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Penukal Utraa Kabupaten Pali. Sedangkan 78,1% sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti seperti gaya kepemimpinan, sikap kerja, etos kerja, budaya organisasi dan lain- lain.

Pembahasan

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh, hasil tabulasi mengenai pelatihan menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan tentang pelatihan, terdapat persentase yang bervariasi, yaitu sebesar 93%, 82%, 53%, 51%, 69%, 62%, 96%, 91%, 84%, dan 84%. Dengan demikian, tingkat persetujuan rata-rata pada pernyataan pelatihan mencapai 76,3%. Hasil ini mencerminkan bahwa pelatihan yang diberikan secara umum telah berjalan cukup efektif dan diterima dengan baik oleh mayoritas peserta. Tingkat persetujuan yang tinggi pada sebagian besar pernyataan menunjukkan bahwa peserta merasa pelatihan tersebut bermanfaat, relevan dengan pekerjaan mereka, dan disampaikan dengan cara yang baik serta mudah dipahami.

Namun, meskipun hasilnya umumnya positif, terdapat dua pernyataan yang memperoleh tingkat persetujuan di bawah 55%. Hal ini menunjukkan bahwa ada aspek-aspek tertentu yang masih perlu diperbaiki, seperti kurangnya kejelasan materi, metode penyampaian yang kurang efektif, atau keterbatasan waktu dalam pelaksanaan pelatihan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan, sangat penting untuk melakukan evaluasi mendalam terhadap poin-poin yang mendapatkan skor rendah. Evaluasi ini dapat mencakup pemilihan metode penyampaian yang lebih tepat, memperjelas materi yang diajarkan, serta mempertimbangkan waktu yang lebih memadai untuk memastikan pelatihan dapat disampaikan dengan maksimal. Sementara itu, aspek-aspek yang sudah dinilai sangat baik oleh peserta, seperti relevansi materi dan cara penyampaian, perlu dipertahankan dan diperkuat. Secara keseluruhan, pelatihan ini memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan hubungan yang sedang sebesar 4,12% dan kontribusi sebesar 21,9%.

Selanjutnya, berdasarkan data kuesioner yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM), hasil tabulasi menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan mengenai pengembangan SDM, nilai yang diperoleh adalah 92%, 86%, 80%, 89%, 84%, 87%, 80%, 82%, 89%, dan 84%. Dengan tingkat persentase rata-rata sebesar 85,3%, dapat disimpulkan bahwa secara umum responden menilai bahwa program dan upaya pengembangan SDM yang dijalankan telah berjalan dengan baik dan memperoleh respon positif dari para pegawai. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi memiliki komitmen yang tinggi dalam meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta potensi individu melalui program dan kebijakan SDM yang terstruktur dengan baik.

Namun, meskipun program pengembangan SDM telah berjalan dengan baik, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan tetap diperlukan, khususnya pada area yang memperoleh persentase lebih rendah. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pengembangan SDM dapat berjalan secara optimal dan merata, sehingga semua aspek pengembangan dapat tercapai dengan baik. Program pengembangan SDM ini juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan hubungan yang sedang sebesar 4,20% dan kontribusi sebesar 21,9%. Dengan kata lain, meskipun sudah ada hasil yang positif, tetap diperlukan evaluasi berkala untuk terus meningkatkan kualitas pengembangan SDM dan memastikan bahwa setiap pegawai mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara merata..

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang lemah terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Penukal Utara, Kabupaten Pali, dengan kontribusi sebesar 21,9%. Meskipun pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diikuti oleh pegawai telah memberikan dampak positif dan membantu meningkatkan kinerja mereka, hasilnya belum tercapai secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan dapat meningkatkan beberapa aspek kinerja pegawai, efek keseluruhannya masih terbatas.

Penting untuk dicatat bahwa meskipun terdapat persetujuan positif dari mayoritas peserta terkait pelatihan yang diberikan, dengan tingkat rata-rata persetujuan mencapai 76,3%, ada beberapa aspek yang masih perlu diperbaiki. Dua pernyataan dalam kuesioner menunjukkan tingkat persetujuan di bawah 55%, yang menunjukkan adanya beberapa masalah dalam penyampaian materi atau keterbatasan waktu yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Kejelasan materi, metode penyampaian yang lebih interaktif, dan durasi pelatihan yang cukup untuk membahas topik secara mendalam bisa menjadi fokus utama perbaikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang. Meskipun pelatihan memiliki pengaruh positif, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai masih dianggap lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya optimal dalam mendorong perubahan kinerja pegawai secara menyeluruh. Dalam hal ini, pengembangan SDM dan pelatihan seharusnya dipadukan dengan program lain yang mendukung peningkatan kinerja, seperti manajemen kinerja yang lebih intensif, evaluasi berkelanjutan, dan pemberian umpan balik yang konstruktif.



Dengan demikian, untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih signifikan, perusahaan atau instansi harus melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap pelaksanaan pelatihan, mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang ada, serta merancang program pelatihan yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Selain itu, pendekatan yang lebih holistik dan menyeluruh, dengan melibatkan pengembangan kompetensi lainnya seperti soft skills, kepemimpinan, serta motivasi, dapat menjadi solusi untuk meningkatkan hasil pelatihan dan mendorong kinerja pegawai secara optimal.

Saran

1. Pelatihan yang diberikan terbukti memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pelatihan perlu ditingkatkan baik dari sisi kualitas maupun kuantitas agar kompetensi dan kemampuan pegawai terus berkembang.
2. Kantor camat penual utara perlu lebih memperhatikan pengembangan SDM guna mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pelayanan public yang lebih baik. Dengan begitu pegawai dapat meningkatkan kemampuan mereka secara efektif.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel atau faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, agar hasil penelitian lebih komprehensif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan performa organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, A. E. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 6 No 2, Juni 2023.
- ali, s. n. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manajemen*.
- Andika. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3 No 2, Oktober 2021.
- andriani. (2022). manajemen sumber daya manusia. bandung: cv media sains indonesia.
- Busro. (2020). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Desller. (2020). URGENSI PELATIHAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA . *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI*.
- Ghozali. (2021). PENGARUH PRESSURE, OPPORTUNITY, DAN RATIONALIZATION. *Jurnal Ilmiah* .
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: Kharisma Putra Utama.
- Kasmir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan. *Jurnal Penelitian Manajemen* , 191.
- Mario, a. (2023). *manajemen sumber daya manusia*. purbalingga: eureka media askara.
- Marwansyah. (2019). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . *journal*.
- Naruliza, E. (2025). *Metode Penelitian Manajemen*. Jawa Barat: CV.Mega Press Nusantara.
- Noe. (2020). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Ekonomi Sistem Informasi*, 3(6 juli 2022), 658.
- Pandriadi, p., & ikraam, i. (2022). Analisis daya saing mahasiswa dalam memasuki pasar tenaga kerja di era industri 4.0 (studi kasus pada mahasiswa fakultas ekonomi di kota Palembang). *Jemasi: jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 18(2), 214-227. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v18i2.600>
- Pandriadi, p., & mario, a. (2019). Analisis daya saing dosen dalam menghadapi era masyarakat ekonomi asean (studi kasus dosen fakultas ekonomi pada pts di kota Palembang). *Ekombis review: jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*, 7(1), 36-43. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v7i1.698>
- Pandriadi, p., & mario, a. (2018). Analisis komparatif daya saing dosen dalam menghadapi era masyarakat ekonomi asean (studi kasus dosen fakultas ekonomi pada pts di kota Palembang). *Jemasi: jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 14(2), 123-136. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i2.26>
- Pandriadi, p., amah, m., & mario, a. (2020). Analisis daya saing industri manufaktur (im) di kabupaten ogan komering ulu (oku) selatan. *Jemasi: jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, 16(1), 110-123. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v16i1.106>
- priansa. (2020). pengaruh Pelatihan kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *JPEMA (JURNAL PENELITIAN MANAJEMEN)*, 175.
- Priansa. (2020). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 161.

- Rivai. (2019). PENGARUH EFEKTIFITAS DAN EFISIENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BANGGAE. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.4 Nomor 2 Juli 2020*, 309.
- Sinambela, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Askara.
- sugiyono. (2019). *metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. bandung: alfabeta.
- Yani, R. A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia sektor publik*. Bandung: Widina Media Utama.