IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 910 - 914
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI KANTOR DESA SELILAU

Cica Keke Gonggonga[1]*, Amraeni[2], Supratman Tajuddin[3]
Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo[1,2,3]
Email: nhonachike@gmail.com

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 aparatur. Penganalisaan data dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan menggunakan data primer berupa hasil kuesioner tentang pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparatur. Alat uji yang digunakan yakni menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur, dengan nilai thitung (4,497) > ttabel (1,454) pada tingkat signifikan 0,05. (2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja aparatur dengan nilai thitung (4,505) > ttabel (1,454) pada tingkat signifikan 0,05. (3) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur dengan nilai Fhitung (17,771) > Ftabel (3,35) pada tingkat signifikan 5% (0,05). Hal ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi atau R2 = 0,568 artinya variable pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja Aparatur sebesar 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan. Peningkatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berkontribusi dalam memperbaiki kinerja aparatur.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Aparatur

ABSTRACT

The scope of this study aims to determine the effect of training and human resource development on the performance of the apparatus at the Selilau Village Office, Aru Tengah District, Aru Islands Regency. This type of research is quantitative research. This research includes population research with a population of 30 apparatus. Data analysis was carried out through multiple linear regression analysis using primary data in the form of questionnaire results about training, human resource development and apparatus performance. The test tool used was the classical assumption test. The results of the study showed that (1) training had an effect on apparatus performance, with a calculated t value (4.497) > t table (1.454) at a significant level of 0.05. (2) human resource development had an effect on apparatus performance with a calculated t value (4.505) > t table (1.454) at a significant level of 0.05. (3) Human resource training and development have a joint effect on the performance of the apparatus with the calculated F value (17.771) > F table (3.35) at a significance level of 5% (0.05). This is supported by the results of the calculation of the coefficient of determination or R2 = 0.568, meaning that the variable of human resource training and development influences the performance of the apparatus by 56.8% while the remaining 43.2% is influenced by other variables outside the model used. Increasing human resource training and development contributes to improving the performance of the apparatus.

Keywords: Training, Human Resources Development, Civil Service Performance

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 910 - 914
ISSN: 3026-2798 online

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berperan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengembangan SDM diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan pada masa mendatang.

Permasalahan kinerja aparatur desa masih ditemukan di Kantor Desa Selilau, antara lain pelayanan administrasi yang belum sepenuhnya tepat waktu, kualitas pengelolaan administrasi yang perlu ditingkatkan, serta pemanfaatan teknologi informasi yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya peningkatan kemampuan aparatur melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Selilau.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja aparatur pada Kantor Desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru. Pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 dengan jumlah sampel 30 pegawai Kantor Desa Selilau, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu Analisis Statistik Deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15320719
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.097
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082[c]

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,082 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal dan asumsi normalitas telah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolineritas

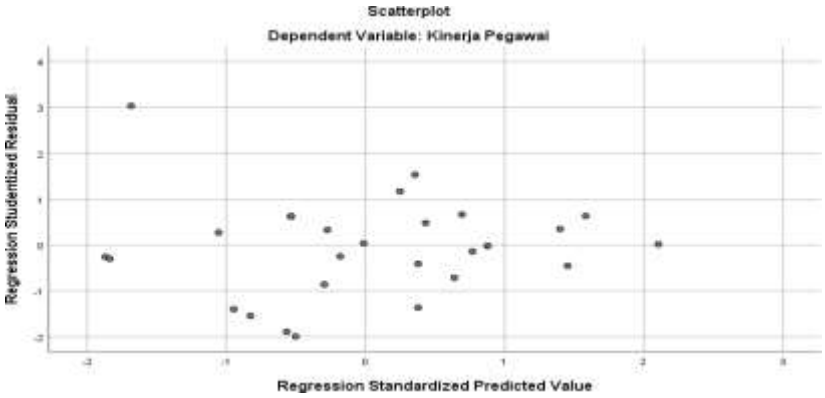
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.940	8.898		1.454	.157		
	Pelatihan	.621	.138	.574	4.497	.000	.980	1.020
	Pengembangan SDM	1.061	.235	.575	4.505	.000	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Hasil analisis menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,980 > 0,1 dan VIF sebesar 1,020 < 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik.

Hasil Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan grafik, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik.

Tabel 3 Hasil Uji Secara Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.940	8.898		1.454	.157
	Pelatihan	.621	.138	.574	4.497	.000
	Pengembangan SDM	1.061	.235	.575	4.505	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 4,497 > ttabel 1,454 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru. Oleh karena itu, Ha diterima dan Ho ditolak.> ttabel 1,454 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru. Oleh karena itu, Ha diterima dan Ho ditolak.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	658.475	2	329.238	17.771	.000[b]
	Residual	500.225	27	18.527		
	Total	1158.700	29			

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,771 > Ftabel 3,35. Dengan demikian, H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754[a]	.568	.536	4.30428
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel, nilai R Square sebesar 0,568 atau 56,8%. Artinya, pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi sebesar 56,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Selilau. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja yang tepat sasaran mampu meningkatkan keterampilan serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik upaya pengembangan kapasitas dan potensi pegawai yang dilakukan, maka kinerja yang dihasilkan pun akan semakin optimal. Secara bersama-sama atau simultan, pelatihan kerja dan pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua aspek ini saling mendukung dan berperan penting dalam mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal di lingkungan Kantor Desa Selilau.

DAFTAR PUSTAKA

Bandura, A. (2021). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Annual Review of Psychology.

Bayu,Suryaningrat, (2020). Pemerintah Desa: Konsep, Kebijakan, dan Implementasi. Yogyakarta: GrahaIlmu.

DeCenzo, et.al. 2013. Human Resource Manajemen. Singapura: Wiley, International Student Version.

Denhardt, Robert B., & Denhardt, Janet V. (2015). The New Public Service: Serving, Not Steering. Routledge. (Buku tentang teori New Public Management.)

Dessler, Gary. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 dan 2 (Alih Bahasa). Jakarta: PT. Indeks.

Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education

Dwiyanto, A., dkk. (2017). Reformasi Manajemen Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Dwiyanto, Agus. (2006). Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. Gadjah Mada University Press.

Edison, E., Anwar, Y. R., &Komariah, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2020. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. e-journal Ilmu Administrasi dan Bisnis.

Freeman, H., Lipsey, M. W. (2020). Evaluation: A Systematic Approach. SAGE Publications.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : STIE YKPN.
Hasibuan, Malayu S.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Henry, F. (1949). General and Industrial Management. London: Pitman.
Hendrawan. 2016. Pengaruh Pelatihan-Pengembangan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen.
Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang Ekososbudkum.
Kridianto, Bayu dan Nurhajati. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. Jurnal Ilmu Manajemen.
Kuntjojo, 2009. Metodologi Penelitian. Diktat Perkuliahan. Kediri.
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat STIE Nias Selatan. 2017. Pedoman Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi dan Jurnal Ilmiah. Nias Selatan. Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan.
Lolowang, et.al. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA.