IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 876 – 882
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KETERAMPILAN KARYAWAN PADA KANTOR KELURAHAN BONTODURI KECAMATAN TAMALATE KOTA MAKASSAR

[1]* Fergula Elsa Hajim, [2]Andi Baharuddin, [3]Rizka Rayhana Burhan
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: fergula@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM baik secara parsial maupun simultan terhadap Keterampilan Karyawan pada Kantor Kelurahan Bontoduri. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling) karena seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 30 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi Y = 1,745 + 0,400X1 + 0,526X2. Secara parsial, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterampilan Karyawan dengan nilai signifikansi 0,031 < 0,05. Pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05 dan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai Beta 0,521. Secara simultan, Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Keterampilan Karyawan dengan nilai F-hitung 33,906 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,694 menunjukkan 69,4% variasi Keterampilan Karyawan dapat dijelaskan oleh Pelatihan dan Pengembangan SDM.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Keterampilan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of training and human resource (HR) development—both partially and simultaneously—on employee skills at the Bontoduri Urban Village Office. A saturated sampling technique was employed, with the entire population of 30 individuals serving as the sample. Data were collected using a questionnaire, and a quantitative research approach was applied. Data analysis included validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the determination of the coefficient of determination, all performed using SPSS. The results yielded the regression equation Y = 1.745 + 0.400X1 + 0.526X2. Individually (partially), training has a positive and significant effect on employee skills, with a significance value of 0.031 < 0.05. HR development also has a positive and significant effect, with a significance value of 0.004 < 0.05, and stands out as the most dominant variable with a Beta value of 0.521. Simultaneously, training and HR development have a significant effect on employee skills, with an F-statistic of 33.906 and a significance value of 0.000 < 0.05. The adjusted R-square value of 0.694 indicates that 69.4% of the variation in employee skills can be explained by training and HR development.

Keywords: Training, HR Development, Employee Skills

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik dalam birokrasi pemerintahan. Aparatur yang memiliki pengetahuan, kecakapan teknis, dan etos kerja yang memadai menjadi prasyarat mutlak terciptanya tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Seiring pesatnya digitalisasi serta tingginya ekspektasi masyarakat terhadap kecepatan administrasi, peningkatan kompetensi pegawai menjadi sebuah keharusan. Landasan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara tegas mengamanatkan hak setiap aparatur untuk memperoleh pengembangan kompetensi berkelanjutan guna menopang profesionalisme pelayanan publik. Oleh karena itu, investasi SDM melalui program pelatihan teknis dan pengembangan terencana memegang peran sentral dalam mencetak aparatur yang adaptif terhadap dinamika birokrasi modern.

Pelatihan dan pengembangan memiliki orientasi fungsional yang saling melengkapi dalam mengoptimalkan potensi kerja aparatur. Pelatihan difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis spesifik untuk menunjang tugas operasional sehari-hari, sedangkan pengembangan berorientasi jangka panjang dalam membentuk kapasitas konseptual dan kesiapan pegawai menghadapi tuntutan organisasi di masa depan. Sebagai unit kerja terdepan yang bersentuhan langsung dengan warga, Kantor Kelurahan Bontoduri, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, memegang peranan krusial dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan, perizinan dasar, dan pemberdayaan masyarakat. Aparatur di tingkat kelurahan dituntut tidak hanya menguasai alur regulasi, tetapi juga cekatan dalam pengoperasian teknologi informasi serta komunikatif dalam merespons kebutuhan masyarakat.

Tingginya beban kerja administratif di Kelurahan Bontoduri tercermin nyata pada data operasional persuratan tahun 2026 yang mencatatkan total 849 layanan surat kepada masyarakat. Volume tersebut didominasi oleh permohonan Surat Keterangan Tidak Mampu sebanyak 242 surat, Surat Keterangan Berdomisili sebanyak 158 surat, serta Surat Keterangan Usaha sebanyak 108 surat, di samping layanan vital lainnya seperti administrasi kelahiran, kematian, dan identitas kependudukan. Namun, tingginya arus administrasi ini belum sepenuhnya diimbangi oleh kesiapan kerja aparatur yang merata. Hasil observasi awal menunjukkan adanya kendala teknis di lapangan, seperti keterbatasan sebagian pegawai dalam mengoperasikan aplikasi administrasi digital, belum meratanya partisipasi pelatihan teknis, serta keterlambatan dalam penyelesaian dokumen persuratan pada jam-jam sibuk.

Efektivitas program pelatihan di lingkungan sektor publik sering kali menghadapi tantangan manajerial, di mana kegiatan yang terlaksana kerap belum selaras dengan kebutuhan nyata di lapangan dan minim evaluasi pascapelatihan. Hal ini diperkuat oleh adanya ketidakkonsistenan hasil (*research gap*) dalam literatur terdahulu mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kapabilitas pegawai. Studi oleh Andayani dan Hirawati (2021) menemukan bahwa hanya pengembangan SDM yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara pelatihan secara parsial tidak memberikan dampak nyata. Sebaliknya, riset Rita Satria dan Hanifah Putri Nurawaliya (2024) membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja. Kesenjangan temuan empiris ini menegaskan perlunya kajian lebih lanjut untuk menguji determinan mana yang paling relevan dalam meningkatkan keterampilan aparatur.

Sebagian besar penelitian terdahulu juga masih berfokus pada sektor swasta, korporasi manufaktur, atau institusi perbankan komersial, sementara kajian empiris pada lini terdepan birokrasi lokal setingkat kelurahan masih sangat terbatas. Karakteristik pelayanan publik tingkat kelurahan yang berhadapan langsung dengan dinamika sosial masyarakat menuntut profil keterampilan aparatur yang berbeda dibanding pegawai korporasi. Berangkat dari kesenjangan penelitian dan urgensi operasional tersebut, penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap keterampilan pegawai pada Kantor Kelurahan Bontoduri Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Bontoduri, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, pada periode Mei hingga Juni 2026 dengan menerapkan pendekatan kuantitatif asosiatif guna menganalisis hubungan kausal antarvariabel. Populasi penelitian mencakup seluruh aparatur kelurahan sebanyak 30 orang yang terdiri dari 18 pegawai tetap dan 12 tenaga kontrak. Mengingat ukuran populasinya di bawah 100 orang, metode penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator operasional variabel Pelatihan (Noe, 2021), Pengembangan SDM (Armstrong & Taylor, 2022), dan Keterampilan Karyawan (Robbins & Judge, 2022), yang didukung pula oleh data sekunder melalui teknik dokumentasi.

Seluruh instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji kelayakannya melalui uji validitas (rhitung>rtabelr_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}rhitung>rtabel atau Sig.<0,05\text{Sig.} < 0,05Sig.<0,05) dan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan batas ambang minimum 0,60. Pengolahan data kuantitatif diproses menggunakan perangkat lunak SPSS yang diawali dengan pengujian asumsi klasik, mencakup uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (Sig.>0,05\text{Sig.} > 0,05Sig.>0,05), uji multikolinearitas (Tolerance>0,10\text{Tolerance} > 0,10Tolerance>0,10 dan VIF<10\text{VIF} < 10VIF<10), serta uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser (Sig.>0,05\text{Sig.} > 0,05Sig.>0,05) guna memastikan model estimasi regresi memenuhi prasyarat ekonometrika yang bebas bias dan konsisten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1. 745	2. 955		590	.560
	Pelatihan (X1)	.400	.175	.374	2.282	.031
	Pengembangan SDM (X2)	.526	.165	.521	3.178	.004

a. Dependent Variable: Keterampilan Karyawan

Sumber Data Diolah Oleh Penulis, 2026

Berdsarkan tabel diatas, pengaruh pelatihan dan pengembagan SDM terhadap keteampilan karyawan di Kantor Kelurahan Bontoduri dapt di susun dalam suatu model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Y= 1,745+ 0,400x1+ 0,526x2

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahawa nilai konstanta sebesar 1,745, artinya apabila nilai Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) = 0, maka nilai Keterampialn Karyawan (Y) sebesar 1,745. Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,400

menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan skor Pelatihan, maka Keterampilan Karyawan akan naik sebesar 0,400 satuan. Nilai koefisien pengembangan SDM sebesar 0,526 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan skor Pengembangan SDM, maka Keterampilan Karyawan akan naik sebesar 0,526 satuan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan adanya hubunga positif antara Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Keterampilan Karyawan di Kantor Kelurahan Bontoduri, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar.

Hasil Uji T (Uji Hipotesis Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.745	2.955		.590	.560
	Pelatihan	.400	.175	.374	2.282	.031
	Pengembangan SDM	.526	.165	.521	3.178	.004
a. Dependent Variable: Keterampilan_Karyawan						

Sumber Data diolah Oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji t variabel Pelatihan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,282 dengan nilai sig sebesar 0,031, nilai koefisien regresi sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan Keterampilan Karyawan sebesar 0,400 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Pengembangan SDM (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,178 dengan nilai sig sebesar 0,004, nilai koefisien regresi sebesar 0,526 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Pengembangan SDM akan meningkatkan Keterampilan Karyawan sebesar 0,526 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikaian hipotesis yang menyatakan bahwaPelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Keterampilan Karyawan diterima.

Hasil uji F (Uji Hipotesis Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.113	2	124.557	33.906	.000[b]
	Residual	99.187	27	3.674		
	Total	348.300	29			
a. Dependent Variable: Keterampilan_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan						

Sumber Data diolah oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji F (simultan), dapat di simpulkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterampialn Karyawan (Y) di Kantor Kelurahan Bontoduri Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 33,906 dan nilai sig sebesar 0,000

(< 0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pelatiahan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap Keterampialan Karyawan diterima.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846[a]	.715	.694	1.917
a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Keterampilan_Karyawan				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,846. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dengan Keterampilan Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat, karena berada pada rentang 0,80–1,00. Selanjutnya, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,715 atau 71,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 71,5% variasi Keterampilan Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM secara bersama-sama. Dengan kata lain, peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan SDM akan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan keterampilan karyawan. Sementara itu, 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, serta faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi keterampilan karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,694 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, model regresi masih mampu menjelaskan 69,4% variasi Keterampilan Karyawan, sedangkan 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan karyawan di Kantor Kelurahan Bontoduri, dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 (< 0,05), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin terarah program pelatihan teknis yang diselenggarakan, semakin meningkat pula kecakapan pegawai dalam menangani tugas-tugas administratif secara tepat dan efisien. Temuan empiris ini memperkuat teori Noe (2021) yang memandang pelatihan sebagai proses pembelajaran terstruktur untuk mempertajam keterampilan kerja spesifik, serta sejalan dengan hasil riset Rita Satria dan Hanifah Putri Nurawaliya (2024) maupun Nuryanto dan Sari (2021) yang membuktikan bahwa pemenuhan kompetensi melalui pelatihan berdampak nyata pada peningkatan produktivitas serta keterampilan aparatur.

Pengaruh positif dan signifikan juga terbukti pada variabel pengembangan SDM terhadap keterampilan karyawan, dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,004 (< 0,05) sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil ini menegaskan bahwa program pengembangan yang berorientasi jangka panjang melalui perluasan pengalaman, motivasi, dan kapasitas intelektual mampu membentuk kesiapan aparatur dalam beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berkembang. Bukti empiris ini selaras dengan konsep Armstrong dan Taylor (2022) serta Noe (2021) mengenai pentingnya pengembangan potensi pegawai secara berkelanjutan untuk menghadapi tantangan organisasi di masa mendatang, sekaligus mengonfirmasi temuan Fitriani (2020) serta Andayani dan Hirawati (2021) terkait peran vital pengembangan SDM dalam mendongkrak kompetensi dan kinerja aparatur publik.
Secara simultan, hasil uji F membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keterampilan karyawan dengan nilai

signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,694 menunjukkan bahwa 69,4% variasi keterampilan pegawai diterangkan secara solid oleh kombinasi kedua variabel tersebut, sementara 30,6% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model seperti motivasi, iklim organisasi, maupun gaya kepemimpinan. Secara praktis, integrasi pelatihan taktis dan pengembangan strategis ini menjadi kunci mutlak bagi aparatur Kelurahan Bontoduri dalam mengelola tingginya mobilitas layanan publik bagi lebih dari 15.000 warga di 7 RW dan 43 RT, guna merealisasikan tata kelola birokrasi yang responsif, transparan, dan profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterampilan karyawan di Kantor Kelurahan Bontoduri, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar. Pelaksanaan program pelatihan yang terarah mampu memperluas wawasan, mengasah kecakapan teknis, dan meningkatkan kesiapan aparatur dalam menangani tugas-tugas administratif serta memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan keterampilan karyawan. Upaya pembinaan kompetensi jangka panjang melalui pengayaan pengalaman kerja dan pembelajaran berkelanjutan terbukti efektif dalam membentuk aparatur yang lebih adaptif, solutif, dan profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Secara bersama-sama, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan karyawan secara menyeluruh. Penguatan kedua aspek tersebut secara terintegrasi dan berkesinambungan menjadi kunci utama dalam mendorong terciptanya kualitas pelayanan publik di tingkat kelurahan yang semakin efektif, efisien, responsif, dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Ppelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen ubhara,* 3(2), 11-22. (Hal 3).

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page. (10).

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia* 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik. (Hal 1).

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited. (13).

Gia, R., Hildawati, Judijanto, L., Syafruddin, Kusmayadi, Y., Puspadewi, E., Pradhita, Y., Laksono, R. ., Finasim, & Wibowo, S. . (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. (10). (67).

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara. (12).

Ichan, I., & Nasution, L. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 167–178. (13).

Jakson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2022). *Managing Human Resources* (12th ed.). Boston Cengage Learning. (18).

Krismiyati, (2017). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi*, 14 (1), 45-56. (20).

Lolowang, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Kharisma Pasifik Manado. Jurnal EMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 177–186. (28).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya. (16).

Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Developmen*t (8th ed.). New York: McGraw-Hill

Education. (2).
Rita, S., & Nurawaliya, H. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7151–7162. (3).
Pitriyani, P. (2020). Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 586–595. (24).
Pratiwi, N. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 145–156. (19).
Purwanto, A., & Prasetyo, B. (2020). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8 (1), 55-56. (27).
Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia. (1).
Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB)*, 1(1), 86–97. (13).
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow, England: Pearson Education. (22).
Rachmawati, T. (2016). *Manajmen Pelatihan.* PT. RajaGrafindo Persada. (27).