



Langkah Bersama Intelektua  
Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)  
Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>  
ISSN: 3123-9692 (Media Online)  
Volume 2, No 1 April 2026 (Halaman 77-87)

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PANDEGLANG

Linda Komalasari<sup>1</sup>, Denies Susanto<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pamulang, Indonesia<sup>12</sup>

Email : [lindakomalasari267@gmail.com](mailto:lindakomalasari267@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02890@unpam.ac.id](mailto:dosen02890@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang. Metode yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan pendekatan yang berfokus pada pengumpulan data yang dapat diukur secara statistik. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Pengembangan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Pelatihan Kerja dalam penelitian ini instruktur, peserta, metode, materi, dan tujuan pelatihan. Pengembangan kerja meliputi pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Berdasarkan hasil analisis, variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0.023 < 0.05$ . Variabel pengembangan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ . Secara simultan, pelatihan kerja dan pengembangan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.506 menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 49,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### Article History

Received: 29 April 2026

Reviewed: 30 April 2026

Published: 30 April 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Kata Kunci :** Pelatihan Kerja; Pengembangan Kerja; Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of job training and job development on the performance of employees of the Pandeglang Regency Agriculture and Food Security Service. The method used is a quantitative survey with an approach that focuses on collecting data that can be measured statistically. The variables described in this study consist of Job Training (X1), Job Development (X2), and Employee Performance (Y). Job Training in this study includes instructors, participants, methods, materials, and training objectives. Job development includes education, training, transfers, job promotions, and length of service. Meanwhile, employee performance is measured based on work quality, work quantity, timeliness, effectiveness, and commitment. Based on the analysis results, the job training variable has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of  $0.023 < 0.05$ . The job development variable also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of  $0.002 < 0.05$ . Simultaneously, job training and job development have a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) value of 0.506 indicates that job training and job development together are able to explain 50.6% of the variation in employee performance, while the remaining 49.4% is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** Job Training; Job Development; Employee Performance

**1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola hubungan, peran, dan kontribusi individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci karena meskipun teknologi berkembang pesat, keberhasilan operasional organisasi tetap bergantung pada kemampuan manusia dalam mengelola dan mememanfaatkannya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan kerja pegawai, sedangkan pengembangan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan jangka panjang yang mendukung karier dan tanggung jawab di masa depan.

Dalam praktiknya, organisasi dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawai melalui strategi pengelolaan SDM yang tepat. Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua organisasi mampu menjaga konsistensi kinerja pegawainya. Salah satu contohnya terdapat pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang. Berdasarkan data yang diperoleh, terjadi penurunan kinerja pegawai dari tahun 2019 hingga 2023, yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan di instansi tersebut masih terbatas dan belum dilakukan secara rutin. Dalam satu tahun, pelatihan hanya dilaksanakan satu hingga dua kali dengan materi yang belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Kondisi ini berdampak pada rendahnya penguasaan keterampilan kerja serta kurangnya kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Di sisi lain, aspek pengembangan pegawai juga belum berjalan optimal, sehingga masih terdapat kesenjangan kemampuan antarpegawai yang memicu ketidakseimbangan dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan (gap) antara kondisi ideal dan kondisi aktual. Secara teoritis, pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkelanjutan seharusnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, pada kenyataannya, keterbatasan program pelatihan dan pengembangan justru berkontribusi terhadap penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang, baik secara parsial maupun simultan. Secara lebih spesifik, penelitian ini mengkaji apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah pengembangan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta apakah kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini penting dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Konsep dan Teori

Manajemen merupakan proses penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Secara umum, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Terry, 2020). Pendapat ini diperkuat oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa manajemen adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan koordinasi sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen tidak hanya berfungsi sebagai alat pengatur, tetapi juga sebagai sistem yang mengintegrasikan berbagai komponen organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian yang sangat strategis. MSDM merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengelola tenaga kerja secara efektif melalui proses perencanaan, pengadaan, pelatihan, pengembangan, dan pemberian kompensasi (Dessler, 2020). Handoko (2016) menjelaskan bahwa MSDM mencakup

fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian, MSDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan produktif.

Pelatihan merupakan salah satu fungsi utama dalam MSDM yang berfokus pada peningkatan kemampuan kerja pegawai. Pelatihan didefinisikan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif (Dessler, 2020). Selain itu, menurut Sutrisno (2016), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai baik dalam pekerjaan saat ini maupun pekerjaan di masa mendatang. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta mengurangi kesalahan kerja (Armstrong, 2020). Oleh karena itu, organisasi yang secara rutin melaksanakan pelatihan cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih baik.

Selain pelatihan, pengembangan juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan mengacu pada upaya jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pengalaman kerja (Hasibuan, 2016). Noe (2020) menyatakan bahwa pengembangan mencakup pendidikan formal, pengalaman kerja, dan penilaian kemampuan yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Dengan demikian, pengembangan tidak hanya berorientasi pada kebutuhan saat ini, tetapi juga pada kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja (Silaen & Wasiman, 2021). Edison (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diukur dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi.

Hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja pegawai sangat erat. Pelatihan memberikan peningkatan keterampilan secara langsung, sedangkan pengembangan memberikan kesiapan jangka panjang bagi pegawai. Kedua variabel ini secara teoritis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik pelatihan dan pengembangan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Dessler, 2020; Noe, 2020).

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam memperkuat argumentasi penelitian serta mengetahui posisi penelitian yang dilakukan saat ini. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Hirawati (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan memiliki peran lebih dominan dibandingkan pelatihan dalam meningkatkan kinerja.

Berbeda dengan penelitian tersebut, Sulu, Mangantar, dan Taroreh (2022) menemukan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan tetap memiliki kontribusi penting apabila didukung oleh faktor lain.

Selanjutnya, penelitian oleh Karen et al. (2021) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai aspek dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian lain oleh Manoppo et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja.

Namun, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Hapsoro et al. (2021) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pelatihan berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian yang dapat disebabkan oleh perbedaan objek, metode, maupun kondisi organisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat research gap terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai. Sebagian penelitian menunjukkan pengaruh positif, sementara yang lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji kembali hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan.

### **2.3 Indikator Variabel**

Indikator variabel digunakan sebagai alat ukur untuk mengoperasionalkan variabel penelitian sehingga dapat diukur secara empiris.

#### **2.3.1 Indikator Pelatihan**

Menurut Dessler (2017), indikator pelatihan meliputi:

1. Instruktur, yaitu kemampuan dan kompetensi pelatih dalam menyampaikan materi.
2. Peserta, yaitu kesiapan dan kualifikasi peserta pelatihan.
3. Metode, yaitu teknik atau cara yang digunakan dalam pelatihan.
4. Materi, yaitu kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan.
5. Tujuan pelatihan, yaitu kejelasan sasaran yang ingin dicapai.

Indikator ini digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

#### **2.3.2 Indikator Pengembangan**

Menurut Hasibuan (2019), indikator pengembangan meliputi:

1. Pendidikan, yaitu tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai.
2. Pelatihan, yaitu kesempatan mengikuti program peningkatan kemampuan.
3. Mutasi, yaitu perpindahan jabatan untuk meningkatkan pengalaman kerja.
4. Promosi jabatan, yaitu peningkatan posisi dalam organisasi.

Indikator ini menunjukkan sejauh mana organisasi memberikan kesempatan pengembangan kepada pegawai.

#### **2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Silaen dan Wasiman (2021), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat kesempurnaan hasil kerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu.
4. Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya secara optimal.
5. Komitmen kerja, yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kinerja pegawai secara menyeluruh.

## **2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan memberikan peningkatan kemampuan teknis secara langsung, sedangkan pengembangan memberikan kesiapan jangka panjang. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengembangan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H3: Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Metode deskriptif dipilih untuk memberikan gambaran sistematis mengenai kondisi pelatihan kerja, pengembangan kerja, dan kinerja pegawai pada objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu pelatihan kerja sebagai variabel independen pertama ( $X_1$ ), pengembangan sebagai variabel independen kedua ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen ( $Y$ ).

Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan hasil yang objektif dan terukur terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah.

### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang yang beralamat di Jalan Mayor Widagdo, Kecamatan Pandeglang, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya permasalahan yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2019), lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti memperoleh data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang dipilih karena merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan di instansi tersebut belum berjalan secara optimal, sehingga menarik untuk diteliti lebih lanjut terkait pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang yang berjumlah 120 orang. Populasi merupakan keseluruhan subjek

penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017).

Pemilihan populasi ini didasarkan pada keterlibatan langsung pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, sehingga mereka dianggap memiliki informasi yang relevan terkait pelatihan, pengembangan, dan kinerja.

### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan, diperoleh jumlah sampel sebanyak 92 responden.

Penggunaan rumus Slovin bertujuan untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif dan mampu menggambarkan kondisi populasi secara akurat, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan metode simple random sampling. Teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2024).

Pemilihan metode simple random sampling dilakukan untuk menghindari bias dalam pengambilan sampel, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Proses pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan mempertimbangkan jumlah populasi dan kebutuhan sampel yang telah dihitung sebelumnya.

Teknik ini dinilai sesuai karena populasi penelitian bersifat homogen, yaitu seluruh pegawai berada dalam satu instansi dengan karakteristik pekerjaan yang relatif serupa. Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik observasi dan dokumentasi sebagai data pendukung. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi kerja pegawai, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data terkait pelatihan, pengembangan, dan kinerja pegawai.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang dengan jumlah responden sebanyak 92 orang yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 50 orang (54,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 42 orang (45,7%). Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20-25 tahun sebanyak 41 orang (44,6%), diikuti usia 25-30 tahun sebanyak 37 orang (40,2%), dan usia 30-50 tahun sebanyak 14 orang (15,2%).

Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden dengan masa kerja 2-5 tahun mendominasi sebanyak 52 orang (56,5%), diikuti masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 25 orang (27,2%), dan lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang (16,3%). Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai pelatihan dan pengembangan kerja.

## 4.2 Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (0,2050).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Pelatihan Kerja (X1)	Item X1.1 - X1.10 > 0,205	0,000	Valid
Pengembangan Kerja (X2)	Item X2.1 - X2.10 > 0,205	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item Y1.1 - Y1.10 > 0,205	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian.

- Pelatihan Kerja (X1): Cronbach's Alpha = 0,835
- Pengembangan Kerja (X2): Cronbach's Alpha = 0,810
- Kinerja Pegawai (Y): Cronbach's Alpha = 0,864

Semua nilai lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel.

## 4.3 Uji Asumsi Klasik

### 4.3.1 Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga data berdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat oleh grafik P-Plot yang menunjukkan penyebaran data mengikuti garis diagonal.

### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance sebesar  $0,996 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,004 < 10$ . Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.3.4 Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,602 berada pada rentang 1,55-2,46, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi.

## 4.4 Hasil Analisis Statistik

### 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,225 + 0,206X_1 + 0,316X_2$$

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 18,225 menunjukkan nilai dasar kinerja pegawai.
- Koefisien pelatihan kerja sebesar 0,206 menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

- Koefisien pengembangan kerja sebesar 0,316 menunjukkan bahwa pengembangan kerja memiliki pengaruh lebih besar dibanding pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.2 Analisis Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan kerja dan pengembangan kerja terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat.

#### 4.4.3 Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,506 menunjukkan bahwa sebesar 50,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja dan pengembangan kerja, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### 4.5 Pembahasan

#### 4.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar  $2,317 > t$  tabel  $1,98698$  dengan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan kerja memberikan peningkatan pada kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya pelatihan yang tepat, pegawai mampu bekerja lebih efektif dan efisien sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

#### 4.5.2 Pengaruh Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar  $3,131 > t$  tabel  $1,98698$  dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan kerja berperan penting dalam meningkatkan kompetensi jangka panjang pegawai. Melalui pengembangan karir, peningkatan pendidikan, dan pengalaman kerja, pegawai menjadi lebih profesional dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks.

#### 4.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar  $7,602 > F$  tabel  $3,10$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, nilai korelasi sebesar 0,719 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 50,6% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pandeglang. Secara parsial, pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan ( $t$  hitung  $2,317 > t$  tabel  $1,98698$ ; sig.  $0,023 < 0,05$ ) dan pengembangan kerja juga berpengaruh signifikan dengan pengaruh yang lebih dominan ( $t$  hitung  $3,131 > t$  tabel  $1,98698$ ; sig.  $0,002 < 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $F$  hitung  $7,602 > F$  tabel  $3,10$ ; sig.  $0,001 < 0,05$ ) dengan kontribusi sebesar 50,6%. Temuan ini

mengimplikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan kerja secara berkelanjutan merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawn.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen: teori dan aplikasi. Malang: AE Publishing
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page
- Dewi, R. V. K., & Pratama, H. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pengantar*. Pekanbaru: Insan Cendekia Mandiri.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson Education.
- Fachri, S., Taufik, R., Aldiano, R., & Pandini, I. (2025). Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Moderasi. *MANABIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(4), 362-375.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Kawiana, I. G. P (2020). *Manajemen sumber daya manusia "MSDM" perusahaan*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Machendrawaty, N. (2019). *Pengantar ilmu manajemen*. Bandung: CV. Mimbar Pustaka.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Muktamar, A., Sahibuddin, A. R., & Jaya, A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69
- Noe, R. A. (2020). *Employee training & development*. (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Pratama. (2020). *Teori manajemen*. Surabaya: Henri Fayol.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: UMSU Press.
- Samsu. (2017). *Metode penelitian: Teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta R&D*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Silaen, S., & Wasiman . (2021). *Manajemen Kinerja* . Bandung: Alfabeta Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk mahasiswa & umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryono. (2017). *Pengantar manajemen modern*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufik, R. (2025). Pengaruh ROA, ROE, CR Terhadap Harga Saham Pada PT Mayora Indah Tbk. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1922-1928.

- Taufik, R. (2024). Pengaruh Aktifitas Dan Likuditas Terhadap Struktur Modal Serta Dampaknya Terhadap Harga Saham Pada Bank Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 123-37.
- Triani, R. A., Fajar, E., & Taufik, R. (2025). Pengaruh Roa, Roe Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan (Studi Empiris Sektor Transportasi Yang Terdaftardi Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2024). *Karir (Jurnal Ilmiah Manajemen)*, 18-25.
- Terry, G. R. (2020). *Dasar-dasar manajemen = Principles of Management* (Leslie W. Rue, Penerjemah) Jakarta: Bumi Aksara.