



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BKPSDM KOTA BOGOR

Lingga Satriani Putri^{1*}, Sigit Purwanto², Dewi Megawati³
Universitas Ibn Khaldun Bogor^{1,3}, Universitas Pertahanan²

linggasatriani388@gmail.com
sigit.purwanto@idu.ac.id
dewimegawati@uika-bogor.ac.id

Korespondensi penulis: linggasatriani388@gmail.com

Abstract. *This research aims to test the influence of training and development on employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Bogor City. Training and development are important strategies to increase employee competence and productivity. However, the effectiveness of the training and development programs implemented is still not optimal, so it is necessary to evaluate employee performance. The method used in research is quantitative with descriptive and verificative approaches. Data collection techniques are carried out through the distribution of questionnaires to the entire population of 59 BKPSDM employees. Data analysis using validity test, reliability, normality, multicollinearity, heteroskedasticity, multiple linear regression, t test and f test. The results of this study show that training and development have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. Thus, targeted training and development can increase employee productivity and initiative in carrying out tasks. This research provides recommendations to BKPSDM Bogor City to continue to improve the quality of the program in training and development*

Keywords: *Training, Development, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bogor. Pelatihan dan pengembangan merupakan strategi penting untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Namun efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang diterapkan masih belum optimal, sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 59 karyawan BKPSDM. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran dapat meningkatkan produktivitas dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada BKPSDM Kota Bogor untuk terus meningkatkan kualitas program pada pelatihan dan pengembangan

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan



1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal dan teknologi, manusia memegang peran utama karena menjadi penggerak, pemelihara, sekaligus penentu keunggulan bersaing yang berkelanjutan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu upaya strategis dalam pengelolaan SDM adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan berfokus pada peningkatan keterampilan yang dibutuhkan saat ini, sementara pengembangan bersifat jangka panjang dan mencakup pembelajaran yang melebihi kebutuhan pekerjaan saat ini. Kedua program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, serta sikap dan mental karyawan agar lebih siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Untari & Muliadi, 2019).

Namun, berdasarkan data di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bogor, terjadi penurunan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022 terdapat 28 karyawan yang mengikuti pelatihan, menurun menjadi 16 di tahun 2023, dan hanya 10 orang pada tahun 2024. Penurunan ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan, serta sejauh mana pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Meskipun pelatihan dan pengembangan telah terbukti mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi tenaga kerja, kesenjangan dalam implementasi masih terjadi, seperti kurangnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan, serta ketidaksesuaian program dengan kebutuhan pegawai. Padahal, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan menjadi strategi penting untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang memadai (Lutfihyanto et al., 2022; Nasution et al., 2023).

BKPSDM sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengembangan aparatur sipil negara di Kota Bogor memiliki peran penting dalam memastikan bahwa seluruh pegawainya mampu berkembang secara profesional. Namun, agar program pelatihan benar-benar berdampak positif terhadap kinerja, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaan dan dampaknya. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah sejauh mana efektivitas pelatihan dan pengembangan di BKPSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan guna mengoptimalkan pengelolaan SDM ke depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin ilmu yang memfokuskan pada pengelolaan, motivasi, dan optimalisasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Kasmir, 2022). MSDM merupakan aspek penting yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan. Manajemen yang baik di bidang



sumber daya manusia dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan di era modern.

Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Willson & Hikmah, 2020). Pelatihan dapat berupa materi yang sesuai kebutuhan pekerjaan, metode yang efektif, serta kualifikasi pelatih dan peserta yang disesuaikan agar hasilnya optimal.

Pengembangan karyawan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi serta rasa tanggung jawab karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2021). Pengembangan mencakup perencanaan karir, dukungan pengembangan dari tim SDM, serta pemberian umpan balik yang konstruktif.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Fajri & Subagio, 2025). Kinerja yang baik diukur berdasarkan produktivitas, kemampuan beradaptasi, serta inisiatif dalam bekerja. Kinerja yang memadai berdampak pada keberhasilan organisasi dalam mencapai target kerja dan menjaga kualitas layanan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei verifikatif yang dilakukan di BKPSDM Kota Bogor pada periode Januari hingga Mei 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BKPSDM sebanyak 59 orang yang dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh, sehingga data representatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup ber-skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji t dan uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap dependen, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel pelatihan dan pengembangan menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hipotesis penelitian meliputi pengaruh signifikan pelatihan, pengembangan, dan keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan hasil yang valid dan dapat dipercaya sebagai dasar rekomendasi untuk meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan demi optimalisasi kinerja sumber daya manusia di BKPSDM Kota Bogor.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua item instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Dari hasil analisis regresi, variabel pelatihan dan pengembangan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti keduanya memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kota Bogor. Hasil analisis uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $6,032 > t\text{-tabel } 2,004$. Hal ini membuat H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu variabel Pengembangan (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan t-hitung $2,957 > t\text{-tabel } 2,004$. Ini berarti pengembangan juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai F-hitung sebesar 22,481, yang lebih tinggi dari nilai F-tabel sebesar 3,15. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima.

Berdasarkan koefisien determinasi (adjusted R^2), variabel Pelatihan (X1) dan Pengembangan (X2) mampu menjelaskan variasi sebesar 48,9% terhadap perubahan kinerja karyawan di BKPSDM Kota Bogor. Sementara 51,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terencana dan relevan menjadi faktor strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, temuan ini memperkuat pentingnya evaluasi program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar dapat menyesuaikan kebutuhan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,739	3,058		,896	,374
Pelatihan	,558	,151	,455	3,705	,000
Pengembangan	,351	,109	,395	3,210	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 22 Hasil Uji T

Berdasarkan hasil uji T diperoleh bahwa variabel pelatihan dan pengembangan masing-masing memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel. Hal ini menunjukkan bahwa baik pelatihan maupun pengembangan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 23 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,114	2	180,557	48,453	,000 ^b
	Residual	208,682	56	3,726		
	Total	569,797	58			

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Artinya, secara simultan pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kota Bogor. Pelatihan meningkatkan keterampilan dan produktivitas, sementara pengembangan mendukung karir dan motivasi kerja. Secara bersama-sama, keduanya mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu agar BKPSDM perlu meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan serta pengembangan agar sesuai dengan kebutuhan karyawan. Evaluasi berkala dan keterlibatan aktif seluruh karyawan juga penting untuk memastikan program berjalan efektif dan berdampak langsung pada kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (2nd ed.). Zanafra Publishing.
- Fajri, N. R. T., & Subagio, R. T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perceived Organizational Support, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Restoran Oemah Tahu Purwokerto). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 4(6), 895–910.
- Kasmir, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari (Teori ke Praktik)* (6th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Lutfihyanto, W. A., Sendow, G. M., & Samadi, R. L. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Individu di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 9–21.
- Purwanto, S., Ardiansyah, M., Januru, L., Anami, Z., Putri, N. A. S. M., Gunadi, I., ... & Hastriana, U. S. (2025). *Pengembangan Karier dan Kompetensi SDM*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Ramadanti, F., Purwanto, S., & Kusumah, A. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LEUWILIANG. *Sparta Multidisciplinary Journal*, 1(1), 33-38.
- Rohimah, S., & Purwanto, S. (2025). ANALISIS KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV CIBULUH LAND BOJONG KONENG SENTUL. *Sparta Multidisciplinary Journal*, 1(1), 39-49.
- Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). Definisi Dan Konsep. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TKQ Al Ukhuwwah Bandung. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 9(1), 39–46.
- Willson, C., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3).