



PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Khairul Saleh¹⁾ *, Reza Pahlepi²⁾, Iwan Zulfikar³⁾, Novalia⁴⁾, M. Faishal Razin⁵⁾

^{1, 2, 3, 4, 5)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

Email correspondence: khairulsalehasnawi@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia di sektor publik memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan karier menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 52 responden yang dipilih melalui nonprobability sampling dari 206 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda setelah uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 50,9%. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Implikasi penelitian menekankan pentingnya penguatan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan serta pengembangan karier yang lebih terarah untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

Kata kunci: Pelatihan; pengembangan karir; kinerja karyawan; manajemen SDM; sektor publik.

Abstract

Human resource management in the public sector plays a strategic role in supporting the achievement of organizational goals. Training and career development are essential instruments for improving the competence and performance of civil servants. This study aims to analyse the effect of training and career development on employee performance at the Department of Food Crops and Horticulture of North Lampung Regency. This study employs a quantitative approach using a survey method involving 52 respondents selected through non-probability sampling from a total population of 206 employees. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analysed using multiple linear regression after conducting classical assumption tests. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, while career development does not have a significant partial effect. However, simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 50.9%. These findings confirm that training is the dominant factor in enhancing employee performance in the public sector. The study emphasizes the importance of strengthening relevant and sustainable training programs, as well as more structured career development, to improve employee performance and organizational effectiveness.

Keywords: Training; Career Development; Employee Performance; Human Resource Management; Public Sector.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Zahra et al., 2025). Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang semata-mata sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki nilai kompetitif (Hasibuan et al., 2025) serta berfungsi sebagai modal non-material dan non-finansial bagi organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara optimal menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi (Mokobombang & Natsir, 2024).

Kinerja organisasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari kinerja individu yang terlibat di dalamnya. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan serta melalui proses evaluasi yang berkelanjutan (Dewi & Fauzi, 2021). Organisasi yang mampu mengelola kinerja secara sistematis memiliki peluang yang lebih besar dalam merealisasikan rencana dan tujuan strategisnya (Aisyah et al., 2024). Dengan pemahaman manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, organisasi dapat merancang strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Secara konseptual, Kasmir (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Kinerja juga dapat dipahami sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan suatu program dalam menghasilkan output yang selanjutnya menjadi dasar evaluasi manajerial dan pengambilan keputusan (Marbun & Jufrizen, 2022). Kinerja yang optimal merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Pahlepi et al., 2023; Pahlepi et al., 2024).

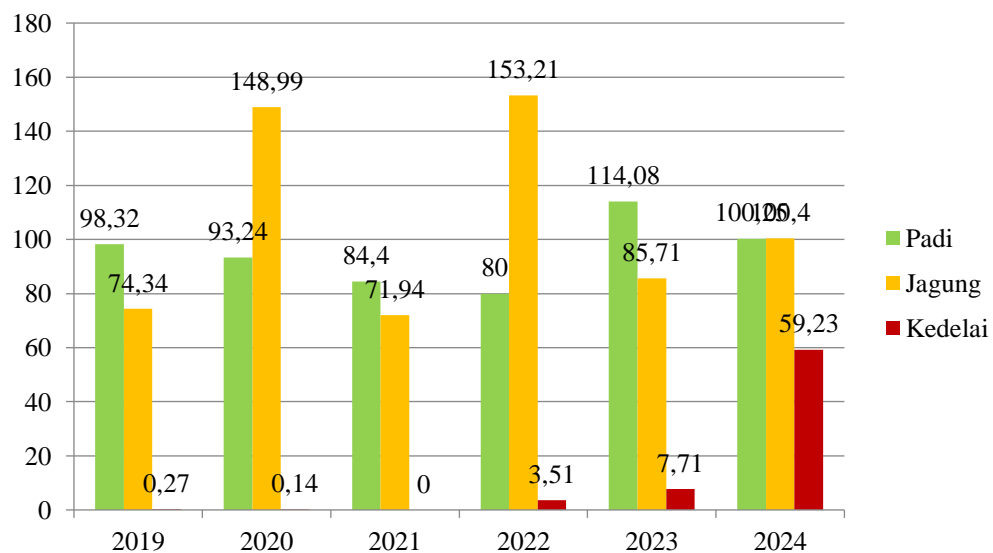
Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan memiliki kompetensi yang memadai merupakan kebutuhan utama. Instansi pemerintah dituntut untuk mengembangkan kapasitas pegawai secara berkelanjutan agar mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas (Indriastuti, 2020). Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara sebagai salah satu organisasi perangkat daerah memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan sektor pertanian, khususnya dalam upaya menjaga ketahanan pangan dan pengembangan hortikultura daerah.

Tabel 1.
Data Jumlah Pegawai Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
2019	184	0
2020	171	-7,01
2021	158	-7,6
2022	264	+40,15
2023	208	-21,21

Berdasarkan Tabel 1, perkembangan jumlah pegawai pada instansi tersebut selama lima tahun terakhir menunjukkan dinamika organisasi yang cukup signifikan. Data menunjukkan bahwa jumlah pegawai mengalami fluktuasi, yaitu sebanyak 184 pegawai pada tahun 2019, menurun menjadi 158 pegawai pada tahun 2021, kemudian meningkat secara signifikan menjadi 264 pegawai pada tahun 2022 seiring dengan pengangkatan pegawai baru, dan kembali menurun menjadi 208 pegawai pada tahun 2023. Perubahan jumlah pegawai tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, distribusi beban kerja, serta capaian kinerja organisasi.

Kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan program pengembangan kawasan pertanian, penyediaan dan penguatan infrastruktur pertanian, serta revitalisasi lahan. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, instansi telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan karier, termasuk pemberian promosi jabatan bagi pegawai yang memenuhi kriteria tertentu. Namun demikian, capaian target program kerja selama periode 2019–2024 masih menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan antar komoditas pertanian, yang mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang telah diterapkan.



Gambar 1.
Pencapaian Program Kerja

Berdasarkan Gambar 1, data capaian program menunjukkan bahwa produksi jagung mendominasi pada awal periode pengamatan, sementara produksi padi mencapai hasil tertinggi pada tahun 2023. Di sisi lain, produksi kedelai menunjukkan peningkatan pada tahun 2024, meskipun pada periode sebelumnya relatif rendah akibat keterbatasan kualitas varietas lokal serta rendahnya daya saing harga dibandingkan kedelai impor. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja organisasi belum sepenuhnya stabil dan masih memerlukan penguatan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Waluyo et al., 2025). Di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara, pelatihan yang dilaksanakan

meliputi pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional, serta kegiatan seminar dan workshop. Namun demikian, distribusi partisipasi pegawai dalam program pelatihan selama beberapa tahun terakhir menunjukkan ketidakseimbangan, di mana pada periode tertentu tidak terdapat pegawai yang mengikuti jenis pelatihan tertentu.

Selain pelatihan, pengembangan karier merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dessler dalam Mulyadi et al. (2018) mendefinisikan pengembangan karier sebagai serangkaian aktivitas sepanjang kehidupan kerja yang berkontribusi terhadap eksplorasi, pemantapan, pencapaian, dan keberhasilan karier individu. Pegawai yang memiliki persepsi positif terhadap peluang pengembangan karier cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, sejalan dengan teori motivasi yang menekankan pentingnya pencapaian sebagai pendorong kinerja (Robbins & Judge, 2013).

Namun demikian, data internal menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara masa kerja dan jenjang golongan pada sebagian pegawai. Terdapat pegawai dengan masa kerja relatif lama yang masih berada pada golongan yang sama, sehingga mengindikasikan bahwa proses pengembangan karier belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, hasil observasi awal dan keterangan dari beberapa pegawai menunjukkan masih ditemukannya berbagai permasalahan kinerja, seperti belum optimalnya hasil kerja, hambatan dalam pencapaian target, ketidaksesuaian standar kerja, serta kemampuan pemecahan masalah yang belum maksimal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Ratnasari dan Aidah (2020) serta Putri dan Ratnasari (2019) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Manoppo et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial, tetapi berpengaruh secara simultan bersama pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Temuan yang berbeda ditunjukkan oleh Hapsoro et al. (2022), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sebaliknya, Jafar (2020) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai sektor pemerintahan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris yang membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut.

Selain inkonsistensi temuan, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta, seperti perusahaan jasa telekomunikasi, asuransi, dan perusahaan multinasional, sehingga kajian pada organisasi pemerintahan daerah masih relatif terbatas. Karakteristik birokrasi, sistem karier ASN, serta mekanisme pelatihan yang berbeda dengan sektor swasta berpotensi menghasilkan dinamika hubungan antarvariabel yang tidak sama. Oleh karena itu, penelitian pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten

Lampung Utara menjadi relevan untuk menguji kembali pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi publik daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan organisasi perangkat daerah yang memiliki dinamika jumlah pegawai, variasi partisipasi pelatihan, serta indikasi ketidaksesuaian jenjang karier dengan masa kerja. Penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antarvariabel, tetapi juga memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada instansi pertanian daerah yang masih relatif jarang menjadi objek penelitian.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara selama periode April–Agustus 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian terdiri atas pelatihan (X1) dan pengembangan karier (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Indikator pelatihan meliputi instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran. Indikator pengembangan karier mencakup perencanaan karier, pengembangan individu, dukungan organisasi, serta umpan balik kinerja. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas, dan kemampuan kerja sama.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 206 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi langsung, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, serta sumber relevan lainnya. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian.

Tabel 2.
Pengukuran Variabel

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, uji multikolinearitas melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji autokorelasi menggunakan Durbin–Watson, serta uji linearitas hubungan antarvariabel.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi pelatihan dan pengembangan karier dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pelaksanaan analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji linearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Seluruh pengujian dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (sig.) kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak linear (Wulansari, 2016)

Tabel 3.
Hasil Uji Linearitas Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	117,713	9	13,079	9,103	0,000
		Linearity	86,466	1	86,466	60,180	0,000
		Deviation from Linearity	31,248	8	3,906	2,719	0,016
		Within Groups	60,344	42	1,437		
		Total	178,058	51			

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja pegawai memenuhi asumsi linearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat linear dan tidak menyimpang secara signifikan dari model garis lurus. Dengan demikian, variabel pelatihan memiliki hubungan yang konsisten dengan kinerja pegawai, sehingga analisis regresi linear layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel tersebut secara lebih lanjut.

Tabel 4.
Hasil Uji Linearitas Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pelatihan	Between Groups	(Combined)	69,858	7	9,980	4,058	0,002
		Linearity	46,358	1	46,358	18,851	0,000
		Deviation from Linearity	23,500	6	3,917	1,593	0,172
		Within Groups	108,200	44	2,459		
		Total	178,058	51			

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir dan kinerja pegawai memenuhi asumsi linearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bersifat linear dan tidak menyimpang secara signifikan dari model garis lurus. Dengan demikian, variabel pengembangan karir memiliki hubungan yang konsisten dengan kinerja pegawai, sehingga analisis regresi linear layak digunakan untuk menguji pengaruhnya secara lebih lanjut.

b. Uji normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah apabila nilai *Asymp. Sig.* > 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig.* ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

	Komponen	Nilai
<i>N</i>		52
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,30894896
<i>Most Extreme Differences (Absolute)</i>	<i>Absolute</i>	0,090
	<i>Positive</i>	0,059
	<i>Negative</i>	-0,090
<i>Test Statistic</i>		0,090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1					
(Constant)	0,475	1,305		0,364	0,717
Pelatihan	-0,003	0,071	-0,007	-0,038	0,970
Pengembangan Karir	0,047	0,086	0,093	0,549	0,586

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap konstan pada setiap pengamatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga hasil analisis yang diperoleh bersifat reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

d. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam model regresi, digunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua indikator ini menunjukkan sejauh mana suatu variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* mencerminkan proporsi variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lain dalam model. Semakin rendah nilai *tolerance*, semakin tinggi nilai VIF yang dihasilkan. Secara umum, model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau setara dengan nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	0,700	1,428
	Pengembangan Karir	0,700	1,428

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier tidak memiliki korelasi yang tinggi dalam model regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara mandiri tanpa adanya gangguan hubungan yang berlebihan antarvariabel bebas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (*error term*) pada periode ke-*t* dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (*t-1*).

Tabel 8.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,714 ^a	0,509	0,489	10,335	20,225

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara batas atas (*du*) dan nilai (*4-du*). Dengan demikian, model regresi tidak mengalami autokorelasi, baik positif maupun negatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa residual pada setiap pengamatan bersifat independen dan tidak saling berkorelasi, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh model regresi yang menggambarkan pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,449	2,138		0,678	0,501
	Pelatihan	0,579	0,116	0,596	4,985	0,000
	Pengembangan Karir	0,215	0,140	0,184	1,537	0,131

Berdasarkan Tabel X, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=1,449+0,579X1+0,215X2+e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,579 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,579 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bersifat konstan. Sementara itu, koefisien regresi variabel pengembangan karier sebesar 0,215 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karier sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,215 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai konstanta sebesar 1,449 menunjukkan tingkat kinerja pegawai ketika variabel pelatihan dan pengembangan karier bernilai nol. Namun, karena konstanta tidak signifikan secara statistik, maka tidak menjadi fokus utama dalam interpretasi hasil penelitian. Secara keseluruhan, hasil regresi menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, dilakukan uji *t* untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,449	2,138		0,678	0,501
	Pelatihan	0,579	0,116	0,596	4,985	0,000
	Pengembangan Karir	0,215	0,140	0,184	1,537	0,131

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dan intensitas pelatihan secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, sehingga peningkatan pada aspek tersebut belum terbukti memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja dalam model penelitian ini. Dengan demikian, pelatihan menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan pengembangan karier pada konteks penelitian ini.

Secara teoritis, pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan akan berdampak langsung pada produktivitas kerja individu (Becker, 1993). Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan memungkinkan pegawai mengaplikasikan kompetensi baru secara langsung, sehingga peningkatan kinerja dapat terlihat dalam waktu relatif singkat. Selain itu, perspektif *social learning theory* juga menjelaskan bahwa proses pembelajaran melalui pengalaman, observasi, dan praktik selama pelatihan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih efektif (Bandura, 1977).

Sebaliknya, tidak signifikannya pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui *expectancy theory*, yang menekankan bahwa pengaruh pengembangan karier cenderung bersifat jangka panjang dan tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja saat ini (Vroom, 1964). Pengembangan karier lebih berperan sebagai instrumen motivasional strategis dibandingkan sebagai faktor peningkatan kompetensi teknis yang bersifat segera. Oleh karena itu, secara teoritis dapat dipahami apabila pelatihan menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja pegawai pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dan perbedaan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Ratnasari dan Aidah (2020) serta Putri dan Ratnasari (2019) menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini, di mana pelatihan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta desain dan implementasi program pelatihan pada masing-masing instansi.

Selanjutnya, penelitian Manoppo et al. (2021) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial, tetapi berpengaruh secara simultan bersama pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sebagian sejalan dengan penelitian ini, khususnya dalam menegaskan pentingnya pelatihan, meskipun terdapat perbedaan pada signifikansi pengaruh parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan sangat bergantung pada relevansi materi dan kesesuaian program dengan kebutuhan pekerjaan. Penelitian Hapsoro et al. (2022) juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan pengembangan karier berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini, yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Setelah mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tahap selanjutnya adalah menguji pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 11.
Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	90.677	2	45.338	25.424	.000b
<i>Residual</i>	87.381	49	1.783		
<i>Total</i>	178.058	51			

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji simultan (*uji F*) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara bermakna dalam model penelitian. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan pelatihan dan pengembangan karier secara simultan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jafar (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara simultan. Namun, penelitian tersebut juga menemukan pengaruh signifikan secara parsial pada kedua variabel, sedangkan dalam penelitian ini pengembangan karier tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan sektor organisasi, karakteristik responden, budaya kerja, serta implementasi kebijakan pengembangan karier di masing-masing instansi. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja, bergantung pada konteks organisasi dan mekanisme pelaksanaannya.

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,714	0,509	0,489	1,335

Berdasarkan Tabel 12, nilai *R Square* sebesar 0,509 atau 50,9% menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karier mampu menjelaskan sebesar 50,9% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,714 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan kinerja pegawai. Dengan demikian, secara simultan pelatihan dan pengembangan karier memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Utara. Sementara itu, pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, secara simultan pelatihan dan pengembangan karier terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier mampu menjelaskan 50,9% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR REFERENSI

Aisyah, J. N., Aulia, M. A., Ayuni, Q., & Muallimin, M. (2024). Perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 147–155.

- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–176.
- Hasibuan, A., Febrian, M. A., Maryam, T., & Veronica, N. (2025). Implementation of Human Capital Management in the Digital Transformation of the Manufacturing Industry. *Journal Of Humanities And Social Studies*, 3(02), 247–253.
- Indriastuti, I. (2020). Memahami Kembali Pelayanan Publik untuk Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik (Good Governance). *Governance, JKMP (Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik)*, 10(1), 60–75.
- Jafar, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bkpsdm Kab. Gowa (Studi Pegawai Bkpsdm Pada Kantor Bupati Kab. Gowa). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 1–9.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 29–37.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
- Pahlepi, R., Ahiruddin, A., Kuswarak, K., & Mashuri, F. (2024). Studi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 10(2), 310–317.
- Pahlepi, R., Gaol, R. A. L., Setiawan, A. A., Dewi, A. S., & Josiah, T. (2023). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Department Operasional Inbound Pt. Jne Cabang Bandar Lampung. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5324–5340.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.

- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Person Education.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Waluyo, A. W. T., Mane, A., & Setiawan, L. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 3(2), 153–159.
- Zahra, K. R. P., Cahyani, K. P., & Tyas, A. A. W. P. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pegawai. *Sosio E-Kons*, 17(3), 299–306.