Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Provinsi Sulawesi Sealatan

Yulita Bakri[1]*, Hermin Andi Magga[2], Muhtazib[3]
[1,2,3] Universitas Cokroaminoto Makassar
*E-Mail Korespondensi: yulitabakri1@mail.com

Information Article
History Article
Submission: 21-08-2026
Revision: 08-11-2026
Published: 22-11-2026

DOI Article:
10.24905/mlt.v8i1.550

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 148 ASN dan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta kinerja ASN dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja, Aparatur Sipil Negara.

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of training and human resource development on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Human Resource Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province. This research employed a quantitative approach with a population of 148 State Civil Apparatus employees and a sample of 60 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The results indicate that training has a positive and significant effect on the performance of the State Civil

Acknowledgment

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Apparatus. Human resource development also has a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus. Simultaneously, training and human resource development have a positive and significant effect on the performance of the State Civil Apparatus at the Human Resource Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province. The findings suggest that improving the quality of training and human resource development programs can enhance the competence, professionalism, and performance of the State Civil Apparatus in carrying out their duties and delivering public services.

Keywords: *Training, Human Resource Development, Performance, State Civil Apparatus (ASN)*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam menghadapi perubahan teknologi, dinamika organisasi, dan tuntutan pelayanan publik. Dalam konteks pemerintahan, kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat menentukan kemampuan organisasi menjalankan tugas secara efektif dan profesional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menempatkan pengembangan kompetensi sebagai bagian penting dalam pengelolaan ASN. Karena itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diperlukan agar aparatur memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan pengembangan sumber daya manusia memiliki cakupan yang lebih luas dan berorientasi pada peningkatan kapasitas dalam jangka panjang. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sabki dan Alke Mega (2022) menemukan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wanma, Attamimi, dan Putri (2024) juga menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa dilaporkan oleh Azizah dan Karneli (2024) serta Rozogitta dan Karneli (2025).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan memiliki peran strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur. Berdasarkan data yang

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

digunakan dalam penelitian, jumlah ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 148 orang, terdiri atas 104 PNS dan 48 PPPK. Namun, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai internal belum terdokumentasi secara menyeluruh. Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa kesempatan mengikuti pelatihan masih relatif terbatas dan belum dilaksanakan secara berkelanjutan, sementara data keikutsertaan pelatihan dan pengembangan kompetensi belum terdokumentasi secara lengkap.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara peran strategis BPSDM sebagai lembaga pengembangan kompetensi dengan pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi pegawai internal. Keterbatasan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan berpotensi menghambat peningkatan keterampilan, kemampuan adaptasi, dan kesiapan ASN dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja ASN, menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja ASN, serta menganalisis pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi BPSDM dalam memperkuat program peningkatan kompetensi dan kinerja aparatur.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian adalah Kampus 2 BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, Jalan Opu Daeng Risadju No. 233, Baji Mappakasunggu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan, yaitu Mei–Juni 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 148 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran kesalahan 10%, sehingga diperoleh 60 responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, buku, jurnal, skripsi, dan sumber pendukung lain yang relevan.

Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Variabel penelitian terdiri atas

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

pelatihan SDM (X1), pengembangan SDM (X2), dan kinerja ASN (Y).

Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif kuantitatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi yang digunakan adalah Y = b0 + b1X1 + b2X2 + e. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja ASN yang dapat dijelaskan oleh model.

HASIL

Penelitian melibatkan 60 responden. Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil sampel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Aspek	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	33	55,0
	Perempuan	27	45,0
Usia	20–25 tahun	3	5,0
	26–30 tahun	5	8,3
	31–40 tahun	16	26,7
	41–50 tahun	13	21,7
	>50 tahun	23	38,3
Masa kerja	<5 tahun	11	18,3
	5–10 tahun	7	11,7
	11–15 tahun	19	31,7
	16–20 tahun	9	15,0
	>21 tahun	14	23,3
Pendidikan	SMA	11	18,3
	D3	1	1,7
	S1	30	50,0
	S2	16	26,7
	S3	2	3,3
Status	PNS	35	58,3
	PPPK	25	41,7

Sumber: Data primer, diolah 2026.

Hasil karakteristik menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 33 orang (55,0%) dan perempuan 27 orang (45,0%). Responden berusia lebih dari 50 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 23 orang (38,3%). Berdasarkan masa kerja, kelompok 11–15 tahun paling banyak, yaitu 19 orang (31,7%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 30 orang (50,0%), sedangkan berdasarkan status kepegawaian terdapat 35 PNS (58,3%) dan 25 PPPK (41,7%).

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Uji kualitas instrumen menunjukkan seluruh item pada variabel pelatihan SDM, pengembangan SDM, dan kinerja ASN memenuhi kriteria valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas juga menunjukkan seluruh variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan SDM (X1)	0,89	0,60	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,88	0,60	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,93	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 27, diolah 2026.

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 7,388 + 0,400X1 + 0,348X2. Konstanta sebesar 7,388 menunjukkan nilai kinerja ASN ketika pelatihan dan pengembangan SDM berada pada nilai nol. Koefisien pelatihan sebesar 0,400 menunjukkan hubungan positif, sedangkan koefisien pengembangan SDM sebesar 0,348 juga menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja ASN.

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda Dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	7,388	3,002	—	2,461	0,01
Pelatihan SDM (X1)	0,400	0,138	0,386	2,899	0,00
Pengembangan SDM (X2)	0,348	0,136	0,341	2,558	0,01

Sumber: Output SPSS 27, diolah 2026.

Pengaruh pelatihan SDM terhadap kinerja ASN terbukti positif dan signifikan. Nilai t hitung sebesar 2,899 dengan signifikansi 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diterima ASN, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Pelatihan yang sesuai kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan aparatur dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini konsisten dengan Sabki dan Alke Mega (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja, serta sejalan dengan Wanma et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

ASN. Nilai t hitung sebesar 2,558 dengan signifikansi 0,01 < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Temuan ini berarti bahwa kesempatan pengembangan kompetensi, pendidikan, pembinaan, pengalaman, dan pengembangan karier dapat memperkuat kemampuan profesional ASN. Hasil tersebut sejalan dengan Apriliana dan Nawangsari (2021) yang menekankan pentingnya pengembangan SDM berbasis kompetensi, serta mendukung temuan Rozogitta dan Karneli (2025) mengenai pengaruh positif pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja.

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 22,534 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,16, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	174,384	2	87,192	22,534	0,000
Residual	220,549	57	3,869	—	—
Total	394,933	59	—	—	—

Sumber: Output SPSS 27, diolah 2026.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja ASN tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan atau pengembangan SDM secara terpisah, tetapi juga oleh pelaksanaan keduanya secara terpadu. Program pelatihan dapat memperkuat keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan SDM memperluas kapasitas aparatur untuk menghadapi kebutuhan pekerjaan di masa mendatang. Dengan demikian, pengelolaan kedua program secara berkelanjutan dapat mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,664	0,442	0,442	1,967

Sumber: Output SPSS 27, diolah 2026.

Koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,664 dan R Square sebesar 0,442. Dengan demikian, 44,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh pelatihan SDM dan pengembangan SDM, sedangkan 55,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Faktor lain tersebut, sebagaimana dibahas dalam skripsi, dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan faktor pen-

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

ting, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja ASN.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Nilai R Square sebesar 0,442 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 44,2% variasi kinerja ASN, sedangkan 55,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan disarankan terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan SDM dengan menyesuaikan materi, metode, dan evaluasi dengan kebutuhan ASN. ASN diharapkan memanfaatkan program pengembangan kompetensi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme. Peneliti selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin, atau budaya organisasi, agar kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. Forum Ekonomi, 23(4), 804–812.

Azizah, D. R., & Karneli, O. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Icon Plus SBU Pekanbaru. eCo-Buss, 6(3), 1409–1422.

Manafe, D. (2025). Optimalisasi kinerja melalui disiplin kerja, motivasi, pelatihan dan kompetensi. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(1), 2364–2379. https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5351

Nasution, I. K. M., & Rizky, C. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhan Batu Selatan. MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 7, 172–190.

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014

Rozogitta, S. S., & Karneli, O. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

manusia terhadap kinerja karyawan. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(2), 399–404. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.520

Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19. SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(9), 1749–1762. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232

Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Putri, V. D. A. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh semangat kerja. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(1), 33–44. https://doi.org/10.55264/jumabis.v8i1.151

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)