

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

Andi Zulfikar Zainal .A

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: zulfikarzainal611@gmail.com

Sukardi

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: sukardisempd@gmail.com

Asri Nur Muin

Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar

Email: asrinurmuin.ypup@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource (HR) training and development on employee competence at the Labor Department of Makassar City. Employee competence is considered a key factor in improving the quality of public services, so effective HR management strategies through training and development are needed. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The research population consists of all 52 employees of the Labor Department of Makassar City, who were also selected as the sample using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that, partially, training has a positive and significant impact on employee competence, as does human resource development, which also has a positive and significant impact. Simultaneously, both variables significantly influence the improvement of employee competence, with training contributing more than human resource development. The coefficient of determination (R^2) value of 0.895 indicates that 89.5% of the variation in employee competence can be explained by training and human resource development.

Keywords: *Training, Human Resource Development, Employee Competence*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Kompetensi pegawai dipandang sebagai faktor kunci dalam peningkatan kualitas pelayanan

publik, sehingga diperlukan strategi pengelolaan SDM melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar sebanyak 52 orang yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai, demikian pula pengembangan SDM yang juga berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pegawai, dengan kontribusi pelatihan lebih besar dibandingkan pengembangan SDM. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,895 mengindikasikan bahwa 89,5% variasi kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Kompetensi Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas, kinerja, serta daya saing institusi. SDM yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh faktor rekrutmen, tetapi juga oleh bagaimana organisasi mengelola proses pelatihan dan pengembangan pegawainya. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, khususnya di instansi pelayanan publik, kompetensi pegawai menjadi faktor fundamental dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, pelatihan dan pengembangan SDM bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan sebuah investasi jangka panjang yang akan menentukan keberhasilan organisasi di masa depan.

Di era modern saat ini, dinamika ketenagakerjaan menuntut adanya pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan adaptif, kreatif, serta profesionalisme yang tinggi. Globalisasi dan perkembangan teknologi telah mengubah pola kerja, di mana pegawai diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan baru yang kompleks. Organisasi publik maupun swasta semakin dituntut untuk melakukan modernisasi, termasuk dalam aspek pengembangan SDM. Hal ini sejalan dengan pendapat Syarief et al. (2022) yang menegaskan bahwa manajemen SDM memiliki peran vital dalam menciptakan tenaga kerja yang berkompeten, termotivasi, serta mampu mencapai target organisasi.

Pelatihan (training) pada dasarnya adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Menurut Dessler (2020), pelatihan merupakan proses memperoleh pengetahuan serta keterampilan yang

dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan yang efektif akan memperkuat kepercayaan diri pegawai, meningkatkan produktivitas, serta memperbaiki kualitas layanan publik. Di sisi lain, pengembangan SDM (human resource development) menitikberatkan pada pembekalan kompetensi jangka panjang. Noe (2020) menyatakan bahwa pengembangan mencakup pengalaman kerja, pendidikan formal, hubungan kerja, hingga penilaian kepribadian yang dapat mempersiapkan pegawai menghadapi tantangan masa depan. Dengan kata lain, pengembangan lebih bersifat strategis dan berorientasi pada pertumbuhan kapasitas individu serta organisasi. Jika pelatihan menyiapkan pegawai untuk pekerjaan saat ini, maka pengembangan SDM menyiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih kompleks di masa depan.

Dalam konteks birokrasi pemerintah daerah, isu kompetensi pegawai menjadi semakin relevan. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mengelola ketenagakerjaan di Kota Makassar, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) memiliki peran penting dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, baik melalui kebijakan, pengawasan, maupun pelayanan publik. Disnaker dituntut untuk tidak hanya mengelola pegawainya secara administratif, tetapi juga melakukan pembinaan berkelanjutan melalui program pelatihan dan pengembangan.

Data yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar menunjukkan adanya pertumbuhan positif jumlah pelatihan dan program pengembangan selama periode 2022–2024. Fenomena ini mencerminkan meningkatnya perhatian terhadap aspek kompetensi pegawai. Namun, observasi lapangan menunjukkan masih adanya pegawai yang belum mendapatkan pelatihan sesuai bidang kerjanya, serta sebagian merasa bahwa pelatihan yang ada lebih bersifat formalitas dan kurang aplikatif. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Fenomena tersebut menegaskan adanya kesenjangan antara tujuan program dan implementasi di lapangan. Padahal, kompetensi pegawai memiliki peran yang sangat krusial dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten akan lebih mudah memahami tanggung jawab, bekerja dengan profesional, serta mampu menciptakan solusi atas berbagai persoalan ketenagakerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi yang rendah berpotensi menghambat pencapaian target instansi, menurunkan kualitas layanan publik, dan berdampak pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan kompetensi. Misalnya, penelitian Pranowo et al. (2021) membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, sementara Normi (2021) menekankan bahwa selain pelatihan dan pengembangan, faktor budaya organisasi dan tipe kepemimpinan juga memengaruhi kompetensi SDM. Namun, terdapat pula penelitian Rukhvianti et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan melalui metode e-learning tidak selalu efektif meningkatkan kompetensi, tergantung pada implementasi dan relevansinya dengan kebutuhan kerja.

Berdasarkan kondisi empiris dan temuan penelitian terdahulu, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Penelitian ini tidak hanya relevan bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen SDM, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam perumusan kebijakan pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan pemerintah daerah.

Rumusan masalah penelitian ini mencakup tiga hal pokok: (1) apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar; (2) apakah pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai; dan (3) apakah pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pegawai; (2) mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kompetensi pegawai; serta (3) mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoretis maupun praktis. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkaya kajian literatur mengenai manajemen SDM, khususnya terkait hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kompetensi pegawai di sektor publik. Sementara itu, dari sisi praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah daerah, khususnya Disnaker Kota Makassar, dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif, relevan, serta berorientasi pada peningkatan kompetensi pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting tidak hanya untuk menjawab kebutuhan akademis, tetapi juga untuk mendukung agenda reformasi birokrasi yang menekankan pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM yang terukur akan berimplikasi pada peningkatan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya mendukung

tercapainya visi pemerintah daerah dalam menciptakan tenaga kerja yang mandiri, berdaya saing, dan harmonis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel menggunakan data numerik dan analisis statistik. Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran empiris mengenai pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, serta kompetensi pegawai, sedangkan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antarvariabel tersebut (Sugiyono, 2020). Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, yakni Mei–Juni 2025. Objek penelitian meliputi seluruh pegawai pada instansi tersebut.

Populasi penelitian berjumlah 52 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah 52 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner berbasis skala Likert empat poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Observasi dilakukan untuk memahami konteks pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di instansi, sedangkan kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Definisi operasional variabel meliputi: (1) Pelatihan (X1), yang diukur dengan indikator partisipasi, materi, tingkat kesulitan, dan transfer pengalihan (Hendra, 2020); (2) Pengembangan SDM (X2), dengan indikator motivasi, kepribadian, dan keterampilan (Saulian, 2022); serta (3) Kompetensi pegawai (Y), yang diukur melalui pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan nilai (Hutahaeen, 2020).

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach’s Alpha dengan batas minimal 0,60 (Dewi & Sudaryanto, 2020). Seluruh item dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Secara sistematis, alur penelitian terdiri dari: (1) identifikasi masalah dan penyusunan kerangka konseptual, (2) penentuan populasi dan sampel, (3) penyusunan instrumen penelitian, (4) pengumpulan data, (5) pengujian instrumen, (6) analisis data, dan (7) penarikan kesimpulan serta rekomendasi. Metode penelitian ini dipilih karena dianggap sesuai untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kompetensi pegawai. Pendekatan serupa telah digunakan oleh Pranowo et al. (2021), Normi (2021), serta Rukhianti et al. (2021), yang membuktikan efektivitas regresi linier berganda dalam menganalisis hubungan variabel manajemen SDM. Dengan demikian, rancangan penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang valid, reliabel, dan relevan bagi pengembangan kompetensi pegawai sektor publik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, sebuah lembaga pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam mengelola urusan ketenagakerjaan, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan, penempatan, perlindungan, hingga mediasi hubungan industrial. Seiring meningkatnya kompleksitas dunia kerja, keberadaan pegawai dengan kompetensi yang tinggi menjadi syarat penting untuk memastikan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi strategi utama yang dijalankan instansi guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai. Dinas Ketenagakerjaan Makassar telah melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan, baik yang berbasis teknis, administrasi, maupun soft skills. Akan tetapi, efektivitas program tersebut masih dipertanyakan karena terdapat keluhan dari sebagian pegawai yang merasa pelatihan hanya formalitas dan tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris tentang sejauh mana pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi terhadap kompetensi pegawai.

Karakteristik Responden

Jumlah responden penelitian ini adalah 52 orang pegawai, sesuai dengan metode sampel jenuh yang digunakan. Semua responden mengisi kuisioner secara lengkap sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara menyeluruh.

Jenis Kelamin

Hasil menunjukkan bahwa 36% responden adalah pria (19 orang), sementara 64% adalah wanita (33 orang). Komposisi ini menunjukkan dominasi pegawai perempuan di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Hal ini bisa jadi cerminan dari kondisi tenaga kerja instansi

pemerintah daerah tertentu yang cenderung didominasi pegawai perempuan, khususnya pada bidang administrasi dan pelayanan publik. Dominasi ini berimplikasi pada pola kerja, gaya komunikasi, serta orientasi kerja, dimana perempuan sering kali lebih menekankan pada ketelitian, kepatuhan pada aturan, dan orientasi pelayanan.

Usi Responden

Responden terbagi dalam tiga kelompok umur: 30–35 tahun (38%), 36–40 tahun (36%), dan 41–45 tahun (26%). Mayoritas berada pada usia produktif awal hingga pertengahan. Kelompok usia ini biasanya berada pada fase perkembangan karier yang dinamis, ditandai dengan kesiapan menerima tanggung jawab lebih besar, kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, serta kebutuhan akan pengembangan diri yang berkelanjutan. Fakta ini memperkuat urgensi pelatihan dan pengembangan yang sesuai, karena sebagian besar pegawai sedang berada pada fase krusial dalam membangun kompetensi profesional.

Deskripsi Tanggapan Responden

Variabel Pelatihan (X1)

Terdapat empat indikator yang diukur: partisipasi, pemahaman materi, peningkatan kepercayaan diri, serta dampak pada kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Setelah mengikuti pelatihan, saya lebih percaya diri dalam menangani tugas-tugas kompleks” (177, kategori tertinggi). Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan benar-benar memberikan dampak psikologis positif, yaitu peningkatan kepercayaan diri. Indikator dengan skor terendah adalah keterlibatan aktif dalam sesi pelatihan (160, kategori cukup tinggi). Artinya, masih ada pegawai yang belum sepenuhnya terlibat aktif, kemungkinan karena metode pelatihan kurang interaktif. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan cukup efektif, namun belum maksimal dalam mendorong partisipasi aktif semua pegawai.

Variabel Pengembangan SDM (X2)

Tiga indikator utama untuk menguraikan variabel pengembangan SDM (X2) adalah motivasi, kepercayaan diri, dan keterampilan baru. Selain itu, penggunaan skor juga digunakan sebagai mekanisme kuantifikasi dalam menganalisis variabel, skor tersebut adalah sebagai berikut: (1) Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Program pengembangan diri membantu saya menjadi pribadi yang lebih percaya diri” (178, kategori tertinggi); (2) Indikator keterampilan baru memperoleh skor 174 (kategori tertinggi), menunjukkan bahwa program pengembangan memang berhasil menambah kompetensi teknis pegawai. Secara keseluruhan, pengembangan SDM

memberi kontribusi positif pada aspek psikologis (motivasi dan kepercayaan diri) sekaligus pada aspek teknis (keterampilan baru).

Variabel Kompetensi Pegawai (Y)

Kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, pemahaman tugas, kemampuan bekerja sama, dan integritas. Skor tertinggi terdapat pada indikator pemahaman tujuan dan tanggung jawab pekerjaan (177, kategori tertinggi). Ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki orientasi kerja yang jelas. Indikator lain seperti integritas (174) dan kemampuan bekerja sama (175) juga masuk kategori tinggi. Dengan demikian, secara umum kompetensi pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar berada pada kategori tinggi, meskipun tetap memerlukan peningkatan berkelanjutan melalui pelatihan dan pengembangan.

Hasil Uji Instrumen

Data hasil uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Instrumen

Uji Instrumen	Hasil
Uji Validitas	Semua item pertanyaan terbukti valid karena nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,304). Ini berarti kuesioner mampu mengukur konstruk variabel dengan tepat.
Uji Reliabilitas	Nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,790 > 0,60$, sehingga instrumen reliabel. Artinya, jawaban responden konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Hasil
Uji Simultan (Uji F)	Nilai $F = 2,427$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, yang berarti pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.
Uji Parsial (Uji t)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan (X_1) $\rightarrow \text{Sig} = 0,041 < 0,05 \rightarrow$ signifikan. Koefisien regresi $0,627$ menunjukkan pelatihan berkontribusi cukup besar terhadap kompetensi. 2. Pengembangan SDM (X_2) $\rightarrow \text{Sig} = 0,034 < 0,05 \rightarrow$ signifikan. Koefisien regresi $0,352$ menunjukkan pengaruh positif meski lebih kecil dibanding pelatihan.

Uji Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0,895$, artinya 89,5% variasi kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan dan pengembangan SDM. Sisanya 10,5% dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi individu, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Dengan nilai koefisien regresi 0,627, kontribusi pelatihan lebih besar dibandingkan pengembangan SDM. Temuan ini menguatkan teori Dessler (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga produktivitas kerja meningkat.

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terbukti meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas kompleks. Hal ini sejalan dengan penelitian Wisastra & Sagala (2016) yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT LEN Industri Bandung.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan aktif dalam pelatihan masih relatif rendah. Artinya, metode pelatihan yang digunakan perlu diperbaiki agar lebih partisipatif. Misalnya, penggunaan metode blended learning yang menggabungkan tatap muka dengan media digital, atau penerapan simulasi studi kasus nyata di bidang ketenagakerjaan.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kompetensi Pegawai

Pengembangan SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, meskipun kontribusinya (0,352) lebih kecil dibanding pelatihan. Program pengembangan SDM di instansi ini mampu meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, serta memberikan keterampilan baru bagi pegawai. Temuan ini mendukung pendapat Noe (2020) bahwa pengembangan SDM merupakan proses jangka panjang untuk menyiapkan individu menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Normi (2021) yang menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan perusahaan jasa konstruksi di Sumatera Utara. Meski demikian, efektivitas program pengembangan SDM masih dapat ditingkatkan. Beberapa responden merasa program pengembangan belum sepenuhnya sesuai kebutuhan mereka. Oleh karena itu, perencanaan pengembangan harus berbasis pada need assessment agar materi yang diberikan benar-benar relevan dengan tantangan pekerjaan.

Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kompetensi Pegawai

Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM memberikan kontribusi signifikan terhadap kompetensi pegawai dengan nilai determinasi 89,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut saling melengkapi. Pelatihan cenderung meningkatkan keterampilan teknis jangka pendek, sedangkan pengembangan SDM lebih menekankan pada kesiapan jangka panjang. Temuan ini sesuai dengan Pranowo, Sunaryo & ABS (2021) yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh simultan signifikan terhadap kompetensi karyawan sekolah dasar Moh. Hatta. Artinya, kombinasi keduanya merupakan strategi SDM yang efektif untuk meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah.

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini konsisten dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian Rukhvianti et al. (2021) yang menemukan bahwa pelatihan melalui e-learning tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan metode pelatihan dan karakteristik responden. Dalam penelitian ini, pelatihan dilakukan dengan tatap muka dan langsung relevan dengan tugas pegawai, sehingga lebih efektif.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat teori manajemen SDM yang menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi. Secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar perlu: (1) Meningkatkan kualitas metode pelatihan dengan pendekatan partisipatif; (2) Menyusun program pengembangan jangka panjang yang terarah, berbasis pada kebutuhan nyata pegawai; (3) Mengintegrasikan evaluasi kinerja dengan hasil penelitian dan pengembangan untuk memastikan dampak nyata pada kompetensi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner dengan sampel 52 orang, sehingga hasilnya mungkin belum sepenuhnya menggambarkan realitas yang lebih luas. Selain itu, penelitian hanya fokus pada variabel pelatihan dan pengembangan, sementara faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi belum diteliti.

Arah Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, serta menggunakan metode mixed methods (kuantitatif dan kualitatif) agar hasil lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas serta kompetensi pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan program pelatihan yang disusun sesuai kebutuhan kerja, maka semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif.

Selain itu, pengembangan SDM juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai. Program pengembangan yang dilakukan instansi mampu meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, serta motivasi kerja pegawai, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan di masa mendatang. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai, dengan kontribusi terbesar berasal dari faktor pelatihan. Artinya, keberhasilan peningkatan kompetensi pegawai tidak hanya bergantung pada peningkatan keterampilan teknis melalui pelatihan, tetapi juga perlu didukung oleh program pengembangan yang berkesinambungan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi pegawai dapat ditingkatkan secara optimal apabila Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar mampu mengintegrasikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja serta pengembangan SDM yang berorientasi jangka panjang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi dan perbaikan strategi pengelolaan SDM, sehingga instansi dapat terus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja organisasinya.

REFERENSI

- Pranowo, A. G., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kompetensi Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(09).
- Rukhvianti, N., Rosida, R., & Ramdhani, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan melalui E-Learning terhadap Kompetensi Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Inotek*, 1(1), 175–181.

- Normi, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kompetensi SDM pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *JABE*, 8(1), 29–41.
- Wisastra, P. I. Y., & Sagala, E. J. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan PT. Len Industri (Persero) Bandung. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Hendra (2020). Pelatihan dan Kompetensi SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2).
- Saulian (2022). Prinsip Pengembangan SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1).
- Hutahaean (2020). Kompetensi dan Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Dewi, I., & Sudaryanto, B. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.