

**PENGARUH PELATIHAN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI**

***THE INFLUENCE OF CONTINUOUS TRAINING AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE KERINCI REGENCY
EDUCATION OFFICE***

Ali Wardani¹, Afriyeni Afriyeni²

^{1),2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang.

aliwardani45@gmail.com, afriyeni.yen@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 46 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel juga terbukti memiliki pengaruh signifikan dengan kontribusi yang sangat tinggi dalam menjelaskan variasi kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh pengembangan kompetensi, tetapi juga oleh tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Kata kunci: pelatihan berkelanjutan, komitmen organisasi, kinerja pegawai

ABSTRACT: *This study aims to analyze the influence of continuous training and organizational commitment on employee performance at the Kerinci Regency Education Office. A quantitative approach utilizing a survey method was employed, involving 46 respondents. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression. The results indicate that continuous training and organizational commitment each have a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, both variables were found to exert a significant influence, making a substantial contribution to explaining the variance in performance. These findings suggest that enhancing employee performance depends not only on competency development but also on the level of employee commitment to the organization.*

Keywords: *continuous training, organizational commitment, employee performance*

A. PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sipil negara (ASN) menjadi tulang punggung efektivitas birokrasi pemerintahan, baik dalam skala global maupun nasional. Berbagai laporan internasional seperti *World Bank Governance Index* dan *United Nations E-Government Survey* berulang kali menyoroti bahwa lemahnya kapasitas pegawai negeri sipil berkontribusi langsung terhadap rendahnya kualitas layanan publik, terutama di negara-negara berkembang. Di Indonesia, Reformasi Birokrasi 2010–2025 menargetkan peningkatan kompetensi dan komitmen pegawai sebagai pilar utama, namun realitanya Indeks Profesionalitas ASN masih berkisar pada angka 60,5 pada tahun 2024, jauh dari harapan 75. Fenomena ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan tuntutan transformasi digital pemerintahan, dimana

penguasaan sistem informasi dan adaptasi terhadap perubahan prosedur kerja menjadi keharusan. Data Kementerian PANRB menunjukkan bahwa sekitar 47% unit kerja di daerah masih mengalami hambatan serius dalam implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE), yang sebagian besar disebabkan oleh rendahnya kesiapan pegawai. Kondisi ini tidak hanya menghambat efisiensi tetapi juga menciptakan kesenjangan antara tuntutan peran dan kapasitas riil pegawai, sehingga pelatihan berkelanjutan serta komitmen kerja menjadi variabel kunci yang layak diteliti secara mendalam.

Pada tabel 1. Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, persoalan kinerja pegawai masih menunjukkan indikasi yang perlu mendapat perhatian serius berdasarkan data internal tahun 2024. Tercatat sebanyak 35% pegawai mengalami keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, sementara 25% lainnya memiliki tingkat kepatuhan jam kerja yang rendah, yang mencerminkan masih adanya permasalahan dalam disiplin kerja.

Tabel 1. Data Rendahnya Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

No	Keterangan	Persentase Pegawai (%)	Sumber Data
1	Keterlambatan penyelesaian administrasi	35%	Laporan Kinerja Dinas Pendidikan Kerinci, 2024
2	Rendahnya kepatuhan jam kerja	25%	Inspektorat Kabupaten Kerinci, 2024
3	Respons lambat terhadap permintaan data	35%	Laporan Monitoring Data Pendidikan, 2024
4	Kurangnya penguasaan aplikasi sistem informasi pendidikan	45%	Evaluasi Pelatihan Pegawai, 2024
5	Pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam 2 tahun terakhir	0%	Data Diklat Internal & BKPSDM Kabupaten Kerinci (2023–2024)
6	Pegawai dengan tingkat komitmen kerja rendah (berdasarkan penilaian atasan langsung)	29%	Penilaian SKP & Perilaku Kerja (PPK) Disdik Kerinci (2024)

Sumber: Data Sekunder Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, 2025

Selain itu, respons lambat terhadap permintaan data juga mencapai 35%, yang berpotensi menghambat kelancaran proses pelaporan dan koordinasi. Pada aspek kompetensi, sebanyak 45% pegawai masih kurang menguasai aplikasi sistem informasi pendidikan, suatu kondisi yang cukup krusial di tengah tuntutan digitalisasi layanan pendidikan. Data juga menunjukkan bahwa tidak terdapat pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam dua tahun terakhir, yang mengindikasikan bahwa program pelatihan telah dilaksanakan, meskipun efektivitasnya masih perlu dievaluasi lebih lanjut. Di sisi lain, sebesar 29% pegawai dinilai memiliki tingkat komitmen kerja yang rendah berdasarkan penilaian atasan langsung melalui SKP dan Perilaku Kerja (PPK). Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja tidak hanya berkaitan dengan aspek kompetensi teknis, tetapi juga menyangkut komitmen dan tanggung jawab kerja, yang secara keseluruhan berpotensi memengaruhi kualitas layanan pendidikan di wilayah Kabupaten Kerinci.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh pelatihan dan komitmen kerja terhadap kinerja, namun masih menyisakan sejumlah keterbatasan yang mendasar. Agustina & Juliana (2025) menemukan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja di Inspektorat Kabupaten Malinau, namun penelitian tersebut tidak secara spesifik mengukur dimensi pelatihan berkelanjutan sebagai program yang dilakukan secara periodik dan terencana. Anik & Kitta (2025) menguji komitmen, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja di Inspektorat Polewali Mandar, tetapi variabel komitmen kerja ditempatkan sebagai variabel independen tunggal tanpa membedakan antara komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Edmizar dkk. (2024) justru memfokuskan pada komitmen organisasi, iklim, budaya, dan *person-organization fit* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, namun objek dan konteks tugas yang berbeda dengan dinas pendidikan membuat temuan tersebut tidak sepenuhnya relevan untuk digeneralisasi. Sementara itu, Indriyani & Akbar (2026) meneliti pelatihan kerja bersama lingkungan kerja nonfisik di PSDMBP, tetapi tidak mengintegrasikan komitmen kerja sebagai variabel yang berdiri sendiri. Rahayu & Dahlia (2023) justru memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara disiplin dan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja, sehingga efek langsung komitmen terhadap kinerja menjadi tidak terlihat jelas. Terakhir, Tsani & Haryoto (2026) menguji pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja di BPKPSDM Kota Depok, namun lagi-lagi komitmen kerja diabaikan sebagai variabel utama. Kesenjangan penelitian yang paling mencolok adalah belum adanya studi kuantitatif yang secara simultan menguji pengaruh pelatihan berkelanjutan (bukan pelatihan sekali waktu) dan komitmen kerja (sebagai konstruk psikologis independen) terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan kabupaten, khususnya di wilayah Kerinci yang memiliki karakteristik geografis dan birokrasi tersendiri. Selain itu, keenam penelitian terdahulu tersebut seluruhnya dilakukan di lembaga inspektorat, dinas kependudukan, badan kepegawaian, dan lembaga teknis lainnya, sehingga belum ada yang menyentuh dinas pendidikan yang memiliki tekanan kinerja berbeda karena berurusan langsung dengan kualitas generasi muda.

Penelitian ini dirancang untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menghadirkan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik. Kontribusi teoretis utama adalah memperluas teori *human capital* dan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dalam konteks pelatihan berkelanjutan, dimana pelatihan tidak lagi dipandang sebagai intervensi satu kali tetapi sebagai proses akumulasi kapabilitas yang berkesinambungan. Penelitian ini juga memperkaya diskursus tentang komitmen kerja dengan memposisikannya sebagai prediktor langsung kinerja, bukan sekadar variabel mediasi atau moderasi sebagaimana banyak dilakukan peneliti sebelumnya. Dari sisi metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen yang diadaptasi khusus dari kondisi riil Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, sehingga validitas eksternalnya lebih terjamin dibandingkan studi-studi sebelumnya yang cenderung menggunakan instrumen generik. Selain itu, penelitian ini melibatkan data empiris terkini (2024–2025) yang mencerminkan situasi pasca-pandemi dan percepatan digitalisasi birokrasi, suatu periode yang tidak tercakup dalam penelitian-penelitian terdahulu yang rata-rata menggunakan data sebelum tahun 2024.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan berkelanjutan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menguji dan memperkuat model hubungan antara investasi sumber daya manusia (pelatihan

berkelanjutan), faktor psikologis individu (komitmen kerja), dan hasil kerja (kinerja pegawai) dalam konteks organisasi pemerintahan daerah yang sedang bertransformasi. Manfaat praktisnya sangat dibutuhkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci sebagai dasar penyusunan kebijakan pelatihan yang tidak lagi bersifat seremonial tetapi benar-benar berkelanjutan dan terukur. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan rekomendasi bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kerinci dalam merancang program peningkatan komitmen kerja ASN, terutama bagi pegawai dengan tingkat komitmen rendah yang mencapai 29%. Bagi para pemangku kebijakan di tingkat provinsi Jambi, penelitian ini menyediakan bukti empiris bahwa intervensi pelatihan tanpa memperhatikan komitmen kerja hanya akan menghasilkan perbaikan kinerja yang semu dan tidak berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab kesenjangan akademik tetapi juga menawarkan solusi konkret bagi perbaikan birokrasi pendidikan di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar seperti Kabupaten Kerinci.

Human Capital Theory dan Social Exchange Theory

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas cakupan *Human Capital Theory* (Becker, 1964) dan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) dalam konteks pelatihan berkelanjutan pada sektor publik. *Human Capital Theory* menekankan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja individu (Jun dan Eckardt, 2025), namun penelitian ini memperkaya perspektif tersebut dengan menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan yang dilakukan secara periodik dan terencana memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan pelatihan satu kali, terutama dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai (Olu-Ogunleye dkk, 2022). Sementara itu, *Social Exchange Theory* menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan pegawai didasarkan pada prinsip timbal balik, dimana dukungan organisasi (dalam bentuk pelatihan) akan dibalas oleh pegawai melalui peningkatan kinerja dan komitmen (Becker, 1993; Ahn dan Huang, 2020). Penelitian ini memperluas SET dengan mengintegrasikan komitmen kerja sebagai variabel independen yang berdiri sendiri, bukan sekadar variabel mediasi atau moderasi seperti dalam studi-studi sebelumnya (Tamghe, 2019). Dengan menggabungkan kedua teori ini, penelitian ini menawarkan model konseptual yang lebih komprehensif tentang bagaimana investasi sumber daya manusia dan mekanisme pertukaran sosial secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah (Kokubun dkk, 2026).

Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat Handayani (2025), kinerja pegawai dimaknai sebagai kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tupoksi dan standar instansi yang hasilnya berkontribusi pada peningkatan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi; sementara Oktavia (2021) menekankan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban berdasarkan target dan wewenang, dengan ketepatan waktu tanpa keterlambatan serta tetap memperhatikan norma dan etika kerja di lembaga pemerintahan; dan Tsani & Haryoto (2026) melengkapi dengan mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, ketiga ahli sepakat bahwa kinerja pegawai pada hakikatnya adalah hasil kerja (baik dari segi mutu maupun jumlah) yang dicapai melalui penyelesaian tugas sesuai standar, target,

wewenang, dan tanggung jawab, dengan memperhatikan waktu, etika, serta dampaknya terhadap tujuan organisasi.

Pelatihan Berkelanjutan

Berdasarkan pendapat Hamzah dkk. (2026), pelatihan dipahami sebagai proses sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif; sementara Noor et al. (2023) memperkaya dengan menekankan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran singkat dan terstruktur tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai seperti ketaatan, loyalitas, dan kedisiplinan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif serta membantu pegawai memahami dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif; dan Tangkelayuk dkk. (2025) melengkapi dengan menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan adalah proses mengajarkan pengetahuan, keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai kapasitas masing-masing. Dengan demikian, ketiga ahli sepakat bahwa pelatihan berkelanjutan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran yang sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai kerja, guna meningkatkan efektivitas, keterampilan, dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Tsani & Haryoto (2026) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang secara kolektif akan berdampak pada kinerja organisasi; temuan ini diperkuat oleh Indriyani & Akbar (2026) yang secara spesifik membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan kinerja individu pegawai melalui pelatihan yang berkelanjutan akan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan; sementara Handayani (2025) juga mengonfirmasi bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin berkelanjutan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja mereka, yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, ketiga penelitian tersebut secara konsisten mendukung kesimpulan bahwa pelatihan berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, di mana mekanisme pengaruhnya terjadi melalui peningkatan kinerja individu pegawai sebagai hasil dari proses pelatihan yang sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan. Maka dari itu kami mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh pelatihan berkelanjutan terhadap kinerja pegawai

Komitmen Organisasi

Berdasarkan pendapat Wiratama dan Muryati (2025), komitmen organisasi merupakan suatu bentuk sikap di mana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut; sementara Purwanto dan Rianto (2025) memperkuat dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu ketika pegawai memberi prioritas kepada organisasi daripada kepentingan pribadi mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi; dan Budiana et al. (2021) melengkapi dengan menguraikan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga elemen, yaitu keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian, ketiga ahli sepakat bahwa komitmen organisasi pada hakikatnya adalah sikap keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasinya, yang ditandai oleh rasa memiliki, keinginan untuk tetap bertahan, pengutamaan kepentingan organisasi di atas kepentingan

pribadi, kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan, serta penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi yang diiringi dengan upaya keras untuk mewujudkannya.

Angraini dkk (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasinya cenderung bekerja lebih baik, sehingga secara kolektif meningkatkan kinerja organisasi; temuan ini diperkuat oleh Tangngisalu & Fajriah (2025) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi komitmen yang ditunjukkan pegawaiseperti kesediaan berusaha keras dan menerima nilai-nilai organisasimaka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai oleh organisasi secara keseluruhan; sementara Jamil dkk (2026) juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai dengan komitmen tinggi akan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, ketiga penelitian tersebut secara konsisten mendukung kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, di mana mekanisme pengaruhnya terjadi melalui peningkatan kinerja individu pegawai yang ditandai oleh rasa memiliki, loyalitas, penerimaan terhadap nilai organisasi, serta kesediaan mengutamakan kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan bersama.

H2. Terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

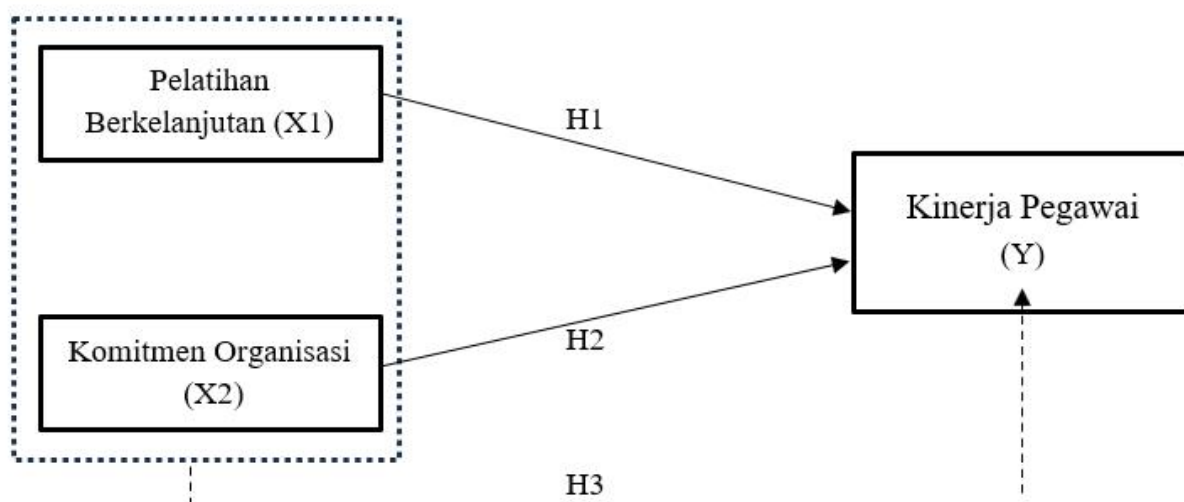
Hubungan Simultan Pelatihan Berkelanjutan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tsani & Haryoto (2026), Indriyani & Akbar (2026), serta Handayani (2025) konsisten menyimpulkan bahwa pelatihan berkelanjutan meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja pegawai, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Sementara itu, Angraini dkk. (2021), Tangngisalu & Fajriah (2025), serta Jamil dkk. (2026) juga konsisten membuktikan bahwa komitmen organisasi yang ditandai rasa memiliki, loyalitas, penerimaan nilai organisasi, kesediaan berusaha keras, serta mengutamakan kepentingan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, ketika pelatihan berkelanjutan diberikan secara sistematis dan terstruktur, dan diimbangi dengan tingginya komitmen pegawai terhadap organisasi, maka kedua variabel tersebut secara simultan akan saling memperkuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

H3 Terdapat pengaruh pelatihan berkelanjutan dan Komitmen ogranisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan

Kerangka Kosenptual

Berdasarkan Keterangan hubungan variabel antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat, hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh secara parsial
- ▶ : Pengaruh secara simultan

B. METODE

Penelitian ini berfokus pada pengaruh pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Objek penelitian meliputi tiga variabel: pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi (variabel independen) serta kinerja pegawai (variabel dependen). Penelitian berlangsung tiga bulan dengan pendekatan kuantitatif desain explanatory (Sugiyono, 2015). Populasi berjumlah 46 pegawai, dan karena populasi kurang dari 100, seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling (Sugiyono, 2015), sehingga sampel yang digunakan sebanyak 46 responden.

Definisi operasional: Pelatihan berkelanjutan adalah proses pembelajaran sistematis dan terus-menerus untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, dengan indikator di adopsi dari Aminah & Hastuti (2025): instruktur, peserta, metode pelatihan, materi, dan tujuan pelatihan. Komitmen organisasi adalah sikap psikologis yang mencerminkan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan tetap menjadi bagian dari organisasi, dengan indikator diadopsi dari Purwanto & Rianto (2025): komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas, dengan indikator diadopsi dari Sumiati Idisri (2025); Lina dkk (2026) : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, inisiatif, dan tanggung jawab.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1-5 yang disusun berdasarkan indikator tersebut. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas pada 30 responden di luar sampel. Penelitian juga menggunakan studi dokumentasi (daftar hadir pelatihan, evaluasi, dan dokumen penilaian kinerja). Menurut Sugiyono (2015), kuesioner efisien untuk pengumpulan data kuantitatif. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan

uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi persyaratan dalam model regresi linear berganda. Data diolah menggunakan SPSS Versi 25.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Responden

Berdasarkan data arsip Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci tahun 2026, objek penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai yang terdiri dari beragam karakteristik demografis. Dari segi jenis kelamin, mayoritas pegawai adalah perempuan sebanyak 26 orang (57%) sedangkan laki-laki sebanyak 20 orang (43%). Berdasarkan kelompok umur, sebaran pegawai cukup merata dengan rentang usia produktif hingga matang: usia kurang dari 30 tahun sebanyak 7 orang (15%), usia 31-40 tahun sebagai kelompok terbesar yaitu 15 orang (33%), usia 41-50 tahun sebanyak 14 orang (30%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 10 orang (22%). Dengan demikian, objek penelitian didominasi oleh pegawai perempuan dan kelompok usia 31-40 tahun yang merupakan fase kerja paling produktif.

Uji Instrumen

Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap 30 responden di luar sampel penelitian, yaitu pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh. Di dalam penelitian Lova dkk (2026) Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n-2$), sehingga diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,361. Suatu item dinyatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai $\alpha > 0,60$ Sumiati dan Sumitra (2023). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Instrumen

Variabel	Indikator	R-Value	R-Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pegawai	X1.1	0,925	0,361	Valid	0,910	0,60	Reliabel
	X2.2	0,725	0,361	Valid			
	X3.3	0,663	0,361	Valid			
	X4.4	0,809	0,361	Valid			
	X4.5	0,803	0,361	Valid			
	X4.6	0,607	0,361	Valid			
Pelatihan Berkelanjutan	X2.1	0,942	0,361	Valid	0,959	0,60	Reliabel
	X2.2	0,791	0,361	Valid			
	X2.3	0,74	0,36	Valid			

		2	1				
	X2.4	0,77 5	0,36 1	Valid			
	X2.5	0,80 7	0,36 1	Valid			
Komitmen Organisasi	X3.1	0,74 2	0,36 1	Valid	0,922	0,60	Reliabel
	X3.2	0,76 4	0,36 1	Valid			
	X3.3	0,74 1	0,36 1	Valid			

Sumber, Data Primer SPSS 25

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kinerja pegawai, pelatihan berkelanjutan, dan komitmen organisasi memiliki nilai r-hitung (0,607–0,942) yang lebih besar dari r-tabel (0,361), sehingga dinyatakan valid. Selain itu, uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel sebesar 0,910; 0,959; dan 0,922, yang seluruhnya melampaui batas ketentuan 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil dari uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi persyaratan dalam model regresi linear berganda

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Asymp. Sig.). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44910167
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.069
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber, Data Primer SPSS 25

Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari taraf

signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini didukung oleh nilai statistik uji sebesar 0,097 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 46, serta nilai mean residual yang mendekati nol (0,0000000) dan standar deviasi sebesar 2,449, yang mengindikasikan penyebaran data yang relatif seimbang. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel berikut menyajikan hasil uji multikolinearitas yang dianalisis melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25:

Tabel 3. Hasil uji Multikolonieritas Data

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.040	.173		.230	.819		
	Pelatihan Berkelanjutan	.400	.028	.806	14.213	.000	.793	1.262
	Komitmen organisasi	.151	.044	.194	3.418	.001	.793	1.262
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber, Data Primer SPSS 25

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu X1 dan X2, memiliki nilai tolerance masing-masing sebesar 0,793 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,262 yang berada jauh di bawah batas 10. Kondisi ini mengindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, hubungan antar variabel independen tidak saling mengganggu atau berkorelasi tinggi, sehingga model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik dibawah ini dapat dilihat hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan uji *Glejser* menggunakan *software* SPSS versi 25:

Tabel 4. Hasil uji Heteroskedastisitas Data

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.703	.096
	Pelatihan Berkelanjutan	-.652	.518
	Komitmen Organisasi	-.555	.582
a. Dependent Variable: ABS RES			

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan berkelanjutan sebesar 0,518 dan Komitmen organisasi sebesar 0,582, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Selain itu, nilai signifikansi pada konstanta sebesar 0,096 juga berada di atas tingkat signifikansi yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa varians residual bersifat homogen (homoskedastis), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linier berganda, maka dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.040	.173		.230	.819
	Pelatihan Berkelanjutan	.400	.028	.806	14.213	.000
	Komitmen Organisasi	.151	.044	.194	3.418	.001

Sumber : Data diolah, 2026

Dari tabel 5 di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,040 + 0,400 X_1 + 0,151 X_2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 0,040 artinya jika variabel Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen organisasi adalah nol (0), maka Kinerja pegawai sebesar 0,040.
2. Nilai koefisien regresi Pelatihan berkelanjutan adalah sebesar 0,400 artinya setiap kenaikan 1% variabel Pelatihan berkelanjutan maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,400 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen organisasi adalah sebesar 0,151 artinya setiap kenaikan 1% variabel Komitmen organisasi maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,151 dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

Uji T Parsial

Untuk menguji signifikan pengaruh Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pelayanan umum pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci secara parsial menggunakan uji T. Dari tabel t didapatkan $t_{\text{tabel}} df=(n-k)$ yaitu $df= 46-3=43$ sebesar 2,01669, maka hasil uji t parsial berdasarkan tabel 5 sebagai berikut:

1. Pelatihan berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($14,213 > 2,01669$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan berkelanjutan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,418 > 2,01669$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,016 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Uji F Simultan

Untuk menguji signifikan pengaruh Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci secara simultan. Dari tabel F didapatkan F_{tabel} sebesar 3,214. Dapat dianalisis uji F, sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.856	2	366.928	10892.084	.000 ^b
	Residual	1.449	43	.034		
	Total	735.304	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi						

Sumber, Data Primer SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14 dari uji ANOVA atau F tes dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (10892,084 > 3,214) atau $\text{sig} < \alpha$ (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci secara simultan atau bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen kerja terhadap Kinerja pelayanan umum pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.998	.998	.18354
a. Predictors: (Constant), Pelatihan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi				

Sumber, Data Primer SPSS 25

Berdasarkan analisis Tabel 4.15 terdapat *R Square* adalah 0,998 yang dalam hal ini berarti 99,8% kontribusi variabel Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Sedangkan sisanya 0,2% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1. Pengaruh Pelatihan berkelanjutan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Temuan ini memperlihatkan bahwa pelatihan bukan sekadar kegiatan formal, tetapi menjadi sarana peningkatan kapasitas kerja yang berdampak langsung pada kualitas dan produktivitas pegawai. Semakin terarah dan berkesinambungan pelatihan yang

diberikan, semakin kuat pula kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Hasil ini sejalan dengan Purwati et al. (2025) yang menegaskan bahwa manajemen pelatihan berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama ketika dirancang secara sistematis. Katili et al. (2026) juga menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam memperkuat kompetensi pegawai yang berdampak pada kinerja. Temuan serupa disampaikan oleh Purnamasari dan Firayanti (2025) bahwa pelatihan yang relevan mampu meningkatkan efektivitas kerja, serta diperkuat oleh Handayani (2025) yang menempatkan pelatihan sebagai faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan pelatihan sangat ditentukan oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja serta penerapannya dalam praktik. Pelatihan yang dirancang tanpa mempertimbangkan kebutuhan riil cenderung tidak memberikan dampak optimal. Oleh karena itu, pelatihan berkelanjutan perlu diarahkan sebagai upaya pengembangan kompetensi yang terukur agar mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas, menjaga konsistensi kinerja, serta berupaya mencapai target organisasi tanpa harus bergantung pada pengawasan yang ketat.

Hasil ini sejalan dengan Alhamid et al. (2026) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui dorongan internal untuk bekerja lebih optimal. Jamil et al. (2026) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor penting yang membentuk perilaku kerja produktif dalam lingkungan instansi pemerintahan. Temuan tersebut diperkuat oleh Kanan et al. (2026) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, bersama faktor lainnya, memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Selain itu, Situmeang dan Tanjung (2026) menempatkan komitmen organisasi sebagai elemen kunci yang mendorong peningkatan kinerja melalui keselarasan nilai individu dengan tujuan organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan sekadar sikap, melainkan energi penggerak yang membentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Ketika pegawai merasa terikat dengan organisasi, mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Oleh karena itu, penguatan komitmen organisasi perlu diarahkan melalui kebijakan yang mampu membangun kepercayaan, keterlibatan, dan rasa memiliki, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan.

3. Hipotesis 3. Pengaruh Pelatihan berkelanjutan dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Pengaruh ini tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk dari interaksi antara peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan penguatan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pelatihan berkelanjutan membekali pegawai dengan

kemampuan teknis dan adaptif, sedangkan komitmen organisasi membangun dorongan internal untuk memanfaatkan kemampuan tersebut secara optimal dalam pelaksanaan tugas.

Besarnya pengaruh simultan tersebut diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,998, yang menunjukkan bahwa 99,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kekuatan hubungan tersebut tercermin dari kontribusi kedua variabel yang sangat dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada konteks penelitian ini lebih banyak ditentukan oleh bagaimana organisasi mengelola pengembangan kapasitas pegawai sekaligus menumbuhkan rasa memiliki terhadap institusi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya dibentuk oleh aspek kemampuan, tetapi juga oleh kedalaman keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Temuan ini konsisten dengan hasil pada hipotesis sebelumnya, dimana pelatihan berkelanjutan terbukti meningkatkan efektivitas kerja (Purwati et al.; Katili et al.; Purnamasari dan Firayanti; Handayani), sementara komitmen organisasi memperkuat konsistensi dan tanggung jawab dalam bekerja (Alhamid et al.; Jamil et al.; Kanan et al.; Situmeang dan Tanjung). Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, terbentuk sinergi antara kemampuan dan kemauan kerja yang mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal dan berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi memiliki peran yang menentukan dalam membentuk kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. Pelatihan berkelanjutan terbukti memperkuat kapasitas teknis dan adaptif pegawai, sehingga mereka mampu merespons tuntutan kerja yang terus berkembang. Sementara itu, komitmen organisasi berfungsi sebagai penggerak internal yang menjaga konsistensi, kedisiplinan, dan orientasi kerja pegawai terhadap tujuan organisasi. Ketika kedua variabel ini hadir secara bersamaan, terbentuk hubungan yang saling melengkapi antara kemampuan dan kemauan kerja yang mendorong kinerja secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Temuan ini mempertegas bahwa kinerja pegawai tidak cukup dijelaskan oleh aspek kompetensi semata, tetapi juga oleh keterikatan psikologis terhadap organisasi. Pelatihan yang tidak diiringi dengan komitmen berpotensi menghasilkan kemampuan yang tidak dimanfaatkan secara maksimal, sedangkan komitmen tanpa dukungan kapasitas akan membatasi produktivitas. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil dari integrasi antara investasi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia dan respons pegawai dalam bentuk loyalitas serta keterlibatan kerja.

Dari sisi teoritis, hasil penelitian ini memperkuat *Human Capital Theory* yang menempatkan pelatihan sebagai bentuk investasi strategis dalam meningkatkan nilai produktif pegawai, sekaligus menguatkan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi muncul sebagai bentuk timbal balik atas perhatian dan dukungan organisasi. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan untuk menguji peran variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, atau budaya organisasi, guna memperdalam pemahaman mengenai mekanisme hubungan antara pelatihan, komitmen, dan kinerja.

Secara praktis, Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci perlu mengarahkan pelatihan pada kebutuhan kerja yang spesifik dan terukur agar berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga perlu diperkuat agar tidak berhenti pada

aspek administratif. Di sisi lain, penguatan komitmen organisasi perlu difokuskan pada pembangunan kepercayaan, kejelasan arah kebijakan, serta pengakuan terhadap kontribusi pegawai. Pendekatan yang mengintegrasikan pengembangan kompetensi dan penguatan keterikatan organisasi akan menjadi landasan yang lebih kokoh dalam mendorong kinerja pegawai secara konsisten.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, jumlah sampel yang relatif terbatas dan hanya berasal dari satu instansi, yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, membatasi generalisasi temuan pada konteks organisasi publik yang lebih luas. Kedua, variabel yang digunakan hanya berfokus pada pelatihan berkelanjutan dan komitmen organisasi, sehingga belum sepenuhnya menangkap kompleksitas faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Ketiga, nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi mengindikasikan dominasi model, namun sekaligus membuka kemungkinan adanya variabel lain yang belum terakomodasi secara eksplisit dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai gambaran kontekstual yang kuat, namun tetap memerlukan pengujian lebih lanjut dengan model yang lebih beragam dan cakupan yang lebih luas.

E. REFERENSI

- Agustina, I. K., & Juliana, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi di Inspektorat Kabupaten Malinau. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(4), 2233-2248.
- Ahn, J. Y., & Huang, S. (2020). Types of employee training, organizational identification, and turnover intention: Evidence from Korean employees. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 517-526. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(4\).2020.41](https://doi.org/10.21511/ppm.18(4).2020.41)
- Alhamid, Y. A., Pahmi, P., & Irwan, A. (2026). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 1541-1558.
- Aminah, S., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kerjasama Tim Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 5(1), 423-440.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875-888.
- Anik, A., & Kitta, S. (2025). Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Polewali Mandar. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 3(2), 66-76.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2).
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit

- Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118-138.
- Hamzah, N. L., Hermawati, A., & Anam, C. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 5194-5207.
- Handayani, E. T. (2025). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Medan. *Jurnal Prointegrita*, 8(3), 7-13.
- Indriyani, H., & Akbar, R. R. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai PSDMBP. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 638-648.
- Jamil, A., Zain, E. M., Sofia, S., Irmawati, A., & Anggriani, V. S. (2026). Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 8(1), 75-82.
- Jun, M., & Eckardt, R. (2025). Training and employee turnover: A social exchange perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 28(1), 304-323.
- Kanan, Y., Irwan, A., & Likewati, W. O. (2026). Pengaruh Fasilitas Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan Dan Pertanahan Propinsi Papua Barat Daya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 1206-1219.
- Katili, M. A., Machmud, R., & Mendo, A. Y. (2026). Pelatihan, Kompetensi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 14-25.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024). *Laporan kinerja Kementerian PANRB tahun 2024*. Kementerian PANRB.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024). *Evaluasi implementasi sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) pada instansi pusat dan pemerintah daerah tahun 2024*. Kementerian PANRB.
- Kokubun, K., Ino, Y., & Ishimura, K. (2026). Coworker Support and Organizational Commitment in Overseas Subsidiaries: Analyses at the Individual and Workplace Levels. *Strategic Business Research*, 100086.
- Lina, H. M., Pahmi, P., & Anwar, V. (2026). Pengaruh Pelatihan Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong). *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 2096-2114.
- Lova, A. N., Budaya, I., & Liantifa, M. (2026). The Green Marketing Mix as a Determinant of Green Purchase Decisions for Sustainability Based SME Products in Kerinci Regency. *Journal of Innovative and Creativity*, 6(1), 7618–7634.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang road map reformasi birokrasi 2020–2024*. Kementerian PANRB.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559-570.
- Oktavia, Astiningrum. "Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk." *Otonomi* 21, no. 1 (2021): 48-55.

- Olu-Ogunleye, I., Akinbode, J., Oyelude, O., & Ogunleye, O. (2022). Human Capital Management And Employees Performance In Nigerian Local Governments. *Uniben Journal Of Human Resource Management*, 1(1), 100.
- Presiden Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand design reformasi birokrasi 2010–2025*. Sekretariat Negara.
- Purnamasari, Cici, and Yuni Firayanti. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Camat Sungai Pnyuh Periode 2019-2023." *Jurnal Inovasi Manajemen dan Kewirausahaan* 6, no. 4 (2025).
- Purwanto, D., & Rianto, S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 4(1), 1-19.
- Purwati, S., Asmarany, A. I., Akbar, M., Suroso, A., Ibrahim, M. M., & Orias, M. (2025). Analisis Pengaruh Manajemen Pelatihan Berkelanjutan, Organizational Culture Dan Digital Performance Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1963-1971.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* , 6 (1), 370-386.
- Situmeang, A. H., & Tanjung, M. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Sibolga. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEMBATAN)*, 3(1), 1-10.
- Sumiati, S., & Idisri, E. E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1299-1310.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1117-1134.
- Tamghe, C. D. D. K. (2019). Organizational justice and organizational commitment of public secondary school teachers in Cameroon. *Journal of Education and practice*, 10(36), 157-166.
- Tangkelayuk, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 688-695.
- Tangngisalu, J., & Fajriah, Y. (2025). Efek Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Economic, Public, And Accounting (Jepa)*, 7(2), 167-177.
- Tsani, N. D., & Haryoto, C. Y. (2026). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kantor Wali Kota Depok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13510-13517.
- United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2024). United Nations E-Government Survey 2024: Accelerating digital transformation for sustainable development*. United Nations. <https://publicadministration.un.org/egovkb>
- Wiratama, T., & Muryati, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen pegawai sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1).
- World Bank. (2024). *Worldwide governance indicators (WGI)*. World Bank Group. <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>