DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907
Volume 7, Nomor 2, Oktober 2026

PENGARUH PELATIHAN DAN SERTIFIKASI TERHADAP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA KOTA PAREPARE

The Effect Of Training and Certification On The Competence Of Human Resources At The Parepare City Manpower Office

Adam Andae[1], Irwan[2], Abdul Azis[3], Adhy Wijaya[4]
Email: adamandae76@gmail.com[1], idrusiwan@yahoo.com[2], abdulazis1457@gmail.com[3], adhywijayast@gmail.com[4]
[1,2,4]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare
[3]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No. Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91131

Abstrak

Kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan publik dan efektivitas organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pegawai adalah pelatihan dan sertifikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan sertifikasi terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuesioner (survei). Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai dan seluruh populasi dijadikan sampel, menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Secara simultan, pelatihan dan sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan sertifikasi mampu menjelaskan variasi kompetensi sumber daya manusia sebesar 65,4%, sedangkan sisanya 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, pelatihan dan sertifikasi merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare.

Kata Kunci: Dinas Tenaga Kerja, Kota Parepare, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Sertifikasi.

Abstract

Human resource competence is an essential factor in supporting the quality of public services and organizational effectiveness. One of the efforts to improve employee competence is through training and certification programs. This study aims to determine and analyze the effect of training and certification on the human resource competence of employees at the Parepare City Manpower Office. This study employed a quantitative research method using a survey approach. The population consisted of 45 employees, and all members of the population were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through interviews, observations, questionnaires, and documentation. The data were analyzed using SPSS through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), the F-test (simultaneous), and the t-test (partial). The results indicate that training has a positive and significant effect on the human resource competence of employees at the Parepare City Manpower Office. Certification also has a positive and significant effect on employee competence. Simultaneously, training and certification have a positive and significant effect on the human resource competence of employees. The coefficient of determination (R^2) value of 0.654 indicates that training and certification jointly explain 65.4% of the variance in employee competence, while the remaining 34.6% is influenced by other variables outside the scope of this study. Therefore, training and certification are important factors contributing to the improvement of employee competence at the Parepare City Manpower Office.

Keywords: Certification, Human Resource Competence, Manpower Office, Parepare City, Training.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan pengembangan kompetensi aparatur sebagai salah satu prioritas strategis. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya Pasal 49, menegaskan bahwa setiap pegawai ASN wajib mengembangkan kompetensi melalui pembelajaran secara konsisten agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi. Ketentuan ini dipertegas oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 yang menetapkan target pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran per tahun bagi setiap pegawai. Arah kebijakan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi bukan sekadar kebutuhan organisasional, melainkan juga kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh setiap instansi pemerintah (Spencer & Spencer, 1993).

Pelatihan dan sertifikasi kompetensi merupakan dua instrumen utama dalam pengembangan kompetensi pegawai. Pelatihan berfungsi meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis pegawai agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tugas, teknologi, dan tuntutan organisasi (Dessler, 2020). Sementara itu, sertifikasi kompetensi merupakan bentuk pengakuan formal terhadap kemampuan pegawai berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), sehingga dapat mendorong standarisasi profesionalisme dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Meskipun kedua instrumen ini memiliki tujuan yang saling melengkapi, sebagian besar penelitian mengkajinya secara terpisah atau hanya menempatkan salah satunya sebagai variabel independen.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kompetensi aparatur sipil negara karena mampu memperkuat pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja (Isnaniah et al., 2023; Syafitri et al., 2024). Demikian pula, sertifikasi kompetensi terbukti berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dan efektivitas kerja pegawai melalui pengakuan kompetensi yang terstandar (Puspitha et al., 2024). Secara simultan, pelatihan dan kompetensi juga dilaporkan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Nurunnisa & Rani, 2024; Islam & Wahono, 2024). Namun demikian, temuan ini tidak selalu konsisten. Penelitian Pradesi et al. (2024) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi justru menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti kesesuaian materi, intensitas pelaksanaan, dan karakteristik organisasi. Inkonsistensi temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan, sertifikasi, dan kompetensi masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pelayanan ketenagakerjaan memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi agar mampu menjalankan tugas secara profesional. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare memiliki 45 orang pegawai yang terdiri dari 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 11 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dari jumlah tersebut, baru sekitar 40% pegawai yang telah mengikuti pelatihan teknis ketenagakerjaan secara berkala, dan hanya sebagian kecil yang telah memperoleh sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara tuntutan regulasi pengembangan kompetensi minimal 20 JP per tahun dengan realitas kapasitas pegawai yang tersedia.

Meskipun penelitian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah telah banyak dilakukan (Nurunnisa & Rani, 2024; Mangampang et al., 2024; Nae Leo et al., 2025), penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan dan sertifikasi kompetensi secara simultan terhadap kompetensi SDM pada Dinas Tenaga Kerja masih sangat terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, penggunaan variabel sertifikasi kompetensi berbasis SKKNI sebagai variabel independen kedua yang diuji bersama pelatihan secara simultan, bukan secara terpisah. Kedua, variabel dependen yang digunakan adalah kompetensi SDM, bukan kinerja sebagaimana umumnya digunakan pada penelitian sebelumnya, sehingga memungkinkan pengujian hubungan yang lebih langsung antara intervensi pengembangan dengan kapasitas pegawai. Ketiga, pemilihan lokus pada Dinas Tenaga Kerja memiliki nilai strategis tersendiri karena instansi ini merupakan penyelenggara layanan sertifikasi bagi tenaga kerja di daerah, sehingga menarik untuk dikaji sejauh mana pegawainya sendiri telah memiliki kompetensi yang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan sertifikasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi sebagai instrumen pengembangan kompetensi, sekaligus

menjadi masukan bagi instansi terkait dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif, terukur, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris, objektif, dan konsisten (Siroj et al., 2024). Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, terhitung dari Februari hingga Maret 2026, berlokasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai aktif di instansi tersebut yang berjumlah 45 orang, terdiri dari 34 PNS dan 11 PPPK. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini mengukur tiga variabel utama, yaitu Pelatihan (X^1), Sertifikasi (X^2), dan Kompetensi SDM (Y). Variabel Pelatihan (X^1) diukur melalui indikator kesesuaian materi, kualitas instruktur, metode, frekuensi, durasi, evaluasi, dan manfaat pelatihan (Dessler, 2020). Variabel Sertifikasi (X^2) mengacu pada sertifikasi kompetensi kerja yang diterbitkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) atau Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) berdasarkan SKKNI, yang diukur melalui indikator kesesuaian bidang sertifikasi dengan jabatan, standar kompetensi yang digunakan, proses uji kompetensi, pengakuan sertifikat, masa berlaku, manfaat sertifikasi, serta kesesuaian dengan kebutuhan organisasi (Rianto et al., 2023). Sementara itu, variabel Kompetensi SDM (Y) diposisikan sebagai variabel dependen yang dinilai melalui dimensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) (Spencer & Spencer, 1993).

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder (Firdaus, 2025). Teknik pengumpulan data dilakukan secara integratif melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama yang diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5 (Ardiansyah et al., 2023).

Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial (Astuti & Heryadi, 2023). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel penelitian. Tahapan analisis inferensial diawali dengan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas (Rahmat et al., 2025) dan uji reliabilitas (Forester et al., 2024). Selanjutnya, uji asumsi klasik diterapkan untuk memastikan model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, berdistribusi normal, dan bersifat homoskedastisitas (Megananda et al., 2025). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengaruh parsial diuji menggunakan uji t (Zainal & Sukardi, 2025), sedangkan pengaruh secara bersama-sama diuji menggunakan uji F simultan (Zakiatussholeha & Deswarta, 2023). Terakhir, besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui analisis koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dengan jumlah responden sebanyak 45 orang yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	55,6%
Perempuan	20	44,4%
Total	**45**	**100%**

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian terdiri dari 25 orang laki-laki (55,6%) dan 20 orang perempuan (44,4%). Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel

pelatihan berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai menilai program pelatihan yang diselenggarakan sudah cukup baik. Pada variabel sertifikasi, rata-rata skor juga berada pada kategori tinggi, meskipun terdapat variasi pada indikator kesesuaian bidang sertifikasi dengan jabatan. Variabel kompetensi SDM memperoleh rata-rata skor tertinggi pada dimensi sikap kerja, diikuti oleh dimensi pengetahuan dan keterampilan.

Uji Kualitas Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X_1), Sertifikasi (X_2), dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Y) memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai r tabel (0,294), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data.

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan, Sertifikasi, dan Kompetensi SDM

Item	Pearson Correlation (r)	r tabel	Sig. (p-value)	Keterangan
Pelatihan				
1	0,847	0,294	0,000	Valid
2	0,876	0,294	0,000	Valid
3	0,854	0,294	0,000	Valid
4	0,820	0,294	0,000	Valid
5	0,854	0,294	0,000	Valid
6	0,844	0,294	0,000	Valid
7	0,662	0,294	0,000	Valid
Sertifikasi				
8	0,905	0,294	0,000	Valid
9	0,909	0,294	0,000	Valid
10	0,903	0,294	0,000	Valid
11	0,918	0,294	0,000	Valid
12	0,752	0,294	0,000	Valid
13	0,937	0,294	0,000	Valid
14	0,911	0,294	0,000	Valid
Kompetensi SDM				
15	0,952	0,294	0,000	Valid
16	0,969	0,294	0,000	Valid
17	0,916	0,294	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 3. Uji Reliabilitas Pelatihan, Sertifikasi, dan Kompetensi SDM

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Pelatihan	0,909	7
Sertifikasi	0,956	7
Kompetensi SDM	0,936	3

Sumber: Data primer diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, model penelitian diuji menggunakan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,328 (> 0,10) dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 3,051 (< 10) sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser juga menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
(Constant)	2,918	1,104		2,644	0,011	
Pelatihan (X_1)	0,178	0,065	0,434	2,737	0,009	3,051
Sertifikasi (X_2)	0,155	0,060	0,413	2,606	0,013	3,051

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut: Y = 2,918 + 0,178X_1 + 0,155X_2. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,918 mengindikasikan tingkat kompetensi sumber daya manusia ketika variabel pelatihan dan sertifikasi dianggap konstan. Koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,178 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,178 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi sertifikasi sebesar 0,155 menunjukkan bahwa peningkatan sertifikasi akan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,155 satuan. Kedua koefisien bernilai positif sehingga mengindikasikan hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,808	0,654	0,637	0,867

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,654 dan Adjusted R Square sebesar 0,637. Nilai R^2 sebesar 0,654 berarti bahwa 65,4% variasi kompetensi sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan sertifikasi. Adapun 34,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	F	Sig.
Regression	59,556	2	39,635	0,000
Residual	31,555	42		
Total	91,111	44		

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 39,635 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan sertifikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,737 dengan tingkat signifikansi 0,009, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia sehingga hipotesis pertama diterima. Variabel sertifikasi memperoleh nilai t hitung sebesar 2,606 dengan tingkat signifikansi 0,013, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia sehingga hipotesis kedua diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,178. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, maka semakin tinggi kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator kesesuaian materi pelatihan dengan

kebutuhan pekerjaan memperoleh rata-rata skor tertinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare menilai materi pelatihan yang diterima sudah relevan dengan bidang tugasnya. Kondisi ini mendukung efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja pegawai. Di sisi lain, indikator frekuensi pelatihan memperoleh skor terendah, yang menunjukkan bahwa intensitas pelaksanaan pelatihan masih perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurunnisa dan Rani (2024) serta Adilla et al. (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja pegawai. Temuan ini juga mendukung teori Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan investasi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan dengan penelitian Lisnawati dan Alhidayatullah (2023) yang menemukan bahwa pelatihan belum sepenuhnya efektif ketika tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang memadai. Perbedaan temuan ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden.

Pengaruh Sertifikasi terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia dengan nilai signifikansi 0,013 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,155. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki sertifikasi kompetensi cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang belum memiliki sertifikasi. Berdasarkan data kepegawaian, dari 45 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, sebagian pegawai telah memiliki sertifikasi kompetensi yang diterbitkan oleh BNSP atau LSP terkait bidang ketenagakerjaan, sementara sebagian lainnya belum memperoleh sertifikasi. Pegawai yang telah bersertifikasi menunjukkan kecenderungan skor kompetensi yang lebih tinggi pada dimensi pengetahuan dan keterampilan. Sertifikasi menjadi bukti pengakuan formal terhadap kompetensi seseorang sesuai standar yang telah ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Siregar (2024) yang menyatakan bahwa sertifikasi kompetensi mampu meningkatkan profesionalisme dan kualitas tenaga kerja. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Setiawati dan Gultom (2025) serta Irianto et al. (2025) yang menemukan bahwa sertifikasi kompetensi berdampak positif terhadap efektivitas kerja SDM. Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa sertifikasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengembangan kompetensi aparatur melalui pengakuan kompetensi berbasis standar nasional.

Pengaruh Pelatihan dan Sertifikasi terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan sertifikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia dengan nilai F hitung sebesar 39,635 dan signifikansi 0,000. Nilai R^2 sebesar 0,654 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 65,4% variasi kompetensi pegawai, sedangkan 34,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pelatihan memberikan peningkatan kemampuan praktis, sedangkan sertifikasi memberikan pengakuan formal atas kompetensi yang dimiliki pegawai. Kombinasi kedua program tersebut mampu menciptakan sumber daya manusia yang lebih profesional, adaptif, dan siap menghadapi tuntutan organisasi. Perlu dicatat bahwa nilai VIF sebesar 3,051 menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi antara variabel pelatihan dan sertifikasi. Hal ini wajar secara konseptual mengingat kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam pengembangan SDM, namun korelasi tersebut tidak sampai menyebabkan multikolinearitas yang mengganggu stabilitas koefisien regresi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tsani et al. (2026) dan Thayeb dan Santosa (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan dan sertifikasi secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi maupun profesionalisme pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Khoirudin (2024) yang menemukan bahwa pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi berdampak positif terhadap keterampilan kerja peserta program pendidikan kecakapan kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya variabel kompetensi SDM hanya diukur dengan tiga item pernyataan yang masing-masing mewakili dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Meskipun ketiga item tersebut telah dinyatakan valid dan reliabel, jumlah item yang terbatas berpotensi belum sepenuhnya merepresentasikan keseluruhan aspek kompetensi SDM. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan indikator yang lebih komprehensif pada setiap dimensi kompetensi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, dengan nilai signifikansi 0,028 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,178.
2. Sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, dengan nilai signifikansi 0,013 (< 0,05) dan koefisien regresi sebesar 0,155.
3. Pelatihan dan sertifikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi sumber daya manusia pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, dengan nilai F hitung 39,635, signifikansi 0,000, dan kemampuan menjelaskan 65,4% variasi kompetensi (R^2 = 0,654).

Saran

Bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Parepare, perlu dilakukan penguatan program pelatihan secara berkesinambungan dengan menyesuaikan materi terhadap kebutuhan tugas dan perkembangan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, serta memberikan akses yang lebih luas kepada pegawai untuk mengikuti program sertifikasi kompetensi yang selaras dengan bidang tugas masing-masing.

Bagi pegawai, diperlukan partisipasi yang lebih aktif dalam berbagai kegiatan pelatihan maupun sertifikasi yang diselenggarakan oleh instansi atau lembaga terkait guna meningkatkan kapasitas kerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia serta menggunakan indikator pengukuran yang lebih komprehensif, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Adilla, N., Sanjaya, S., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok. Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset, 3(1), 1–12.

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif. Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1(2), 1–9.

Astuti, S. D., & Heryadi, A. (2023). Analisis data menggunakan SPSS dalam pendekatan statistik inferensial. Jurnal Ilmiah Statistika, 3(2), 119–129.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Fadli, I., Fitrawahyudi, F., & Aryanti, A. (2023). Kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru madrasah di Kabupaten Maros. Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran, 6(2), 118–127. https://doi.org/10.30605/jsgp.6.2.2023.2721

Firdaus, D. M. (2025). Analisis kinerja aplikasi Electronic Human Development Worker (E-HDW) terhadap kinerja KPM di Kabupaten Kendal. Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 5(1), 342–358.

Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat, 4(3), 1812–1820. https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577

Irianto, I., Wibowo, R. A., Lapian, F. E. P., Robo, S., & Riswanto, S. (2025). Pemberian kompetensi tambahan dan sertifikasi kompetensi bagi calon lulusan perguruan tinggi bidang konstruksi. Kontribusi: Jurnal Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 6(1), 65–74. https://doi.org/10.53624/kontribusi.v6i1.697

Islam, A. S. S., Wahono, B., & Suharto, M. K. A. B. (2024). Pelatihan dan sertifikasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. E-Jurnal Riset Manajemen, 13(2), 362–371.

Isnaniah, Zurlina, M., & Mahyuddin. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bireuen. Jurnal Ketenagakerjaan, 12(24), 52–56.

Khoirudin, M. Z. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi terhadap keterampilan kerja dan kesejahteraan peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja di Kabupaten Kotawaringin Timur. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 3(6), 7664–7678.

Lisnawati, E., & Alhidayatullah. (2023). Efektivitas pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Asset: Jurnal Manajemen, 10, 8–12.

Mangampang, S., Palisuri, P., & Abubakar, H. (2024). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. Journal of Economy Business Development, 2(2), 188–194. https://doi.org/10.56326/jebd.v2i2.2844

Megananda, M., Jamal, S. W., & Pribadi, M. I. (2025). Pengaruh arus kas operasi dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB), 4(2), 389–397. https://doi.org/10.47233/jemb.v4i2.3223

Nae Leo, M. G., Suryaningtyas, D., Suharso, A. A. P., & Sedyastuti, K. (2025). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Malang. Jurnal Ilmiah Ecobuss, 13(2), 171–182. https://doi.org/10.51747/ecobuss.v13i2.2366

Ningsih, R. M., & Permana, I. (2025). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. Jurnal Ekonomi & Manajemen Bisnis, 2(2), 139–153.

Nurunnisa, S., & Rani, R. (2024). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Kepatuhan Internal Sekitjen KLHK Jakarta. Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika, 2(2), 99–108. https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.348

Pradesi, S. N., Yuliyana, W., & Komalasari, Y. (2024). Pengaruh Pelatihan dan SDM Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Cimahi. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis (JSMB)*, 11(1), 25–31.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Puspitha, D., Mardjuni, S., & Chahyono, C. (2024). Pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja melalui efektivitas kerja ASN di PPSDM Regional Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 6(2), 231–245. https://doi.org/10.35965/jbm.v6i2.4446

Rahmat, A. (2025). Uji validitas instrumen penelitian kuantitatif. Jurnal Metodologi Penelitian, 2(3), 1–12.

Rianto, B., Jalil, M., Muni, A., & Sudeska, E. (2023). Manfaat sertifikasi kompetensi. Jurnal Teknologi dan Sertifikasi, 1, 59–64.

Setiawati, Y., & Gultom, L. K. (2025). Dampak sertifikasi kompetensi terhadap efektivitas kerja SDM MICE. Jurnal Lentera Bisnis, 14(2), 1648–1655. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1508

Siregar, M. L. (2024). Peran pemerintah terhadap pelaksanaan sertifikasi kompetensi dalam rangka peningkatan profesionalitas pekerja. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, 15(2), 135–147. https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v15i2.44589

Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). Metode penelitian kuantitatif: Pendekatan ilmiah untuk analisis data. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(3), 1–10.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Models for superior performance. John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Syafitri, N., Permata Sari, D., Sumardin, Maizar, & Sabri. (2024). Pengaruh pelatihan berbasis risiko pada peningkatan kompetensi aparatur sipil negara. Berajah Journal, 4(8), 1481–1508. https://doi.org/10.47353/bj.v4i8.443

Thayeb, E., & Santosa, B. (2021). Pengaruh sertifikasi kompetensi, intensitas pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalitas instruktur Balai Latihan Kerja. Taman Vokasi, 9(2), 167–177. https://doi.org/10.30738/jtvok.v9i2.10294

Tsani, N. D., Haryoto, C. Y., & Jakarta, U. M. (2026). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPKPSDM Kantor Wali Kota Depok. Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(4), 13510–13517.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Zainal, A. A. Z., & Sukardi, A. N. M. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kompetensi pegawai: Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Jurnal Manajemen SDM, 1(2), 608–619.

Zakiatussholeha, & Deswarta. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. Jurnal Ekonomi Riau, 34(1), 19–22.