

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas pelaksanaan fungsi pemerintahan, khususnya dalam penyediaan layanan publik yang profesional, responsif, dan akuntabel. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan kepada masyarakat, pemerintah daerah dituntut untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan karir yang tidak hanya bersifat formalitas, tetapi mampu mendorong perubahan kompetensi secara nyata. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Pariaman

Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah pegawai di instansi pemerintah Kota Pariaman. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling menggunakan model cluster random sampling, yang memungkinkan setiap kelompok pegawai memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Dengan menggunakan rumus slovin diperoleh responden penelitian ini sebanyak 295 orang. Untuk menganalisis data, penelitian ini mengadopsi teknik *Structural Equation Modeling (SEM) – Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 5,579, jauh melebihi nilai T-tabel sebesar 1,968. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin intensif dan berkualitas pelatihan yang diikuti pegawai, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap perbaikan kinerja mereka. Demikian pula, variabel pengembangan karir terlihat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai T-statistik 2,193, yang juga melampaui nilai kritis T-tabel. Hal ini memperkuat argumen bahwa peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Analisis gabungan juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kota Pariaman. Dengan demikian, kedua faktor tersebut dapat dijadikan sebagai strategi prioritas dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai