



Pengaruh Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai

Warni Puluhulawa¹, Yakup², Roydah Gani³, Firman Dera⁴, Mohammad Rolli Paramata⁵

^{1,2,3,4, 5}Universitas Gorontalo

Email: warnipuluhulawa@gmail.com

Keywords:

*training needs;
allowances;
employee
performance*

Abstract. *This study examines the effect of training needs and employee benefits on employee performance at a public junior high school in Dungaliyo, Gorontalo Regency. Employee performance in a school setting depends on how well teaching and administrative staff are prepared, which is shaped by training that matches actual job demands and by benefits that are fair and delivered on time. The population consisted of thirty five employees, and a census technique was used so that the entire population served as the sample. Data were collected through a structured questionnaire on a five point scale and analyzed using multiple linear regression with statistical software. Before hypothesis testing, the instrument was checked for validity and reliability, and the regression model was tested for normality, linearity, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation. Results show that training needs and benefits each have a positive and significant partial effect on employee performance, and together the two variables produce a significant simultaneous effect that explains almost all of the variation in performance. Training needs contribute the strongest influence. These findings suggest that schools should design training programs based on an accurate assessment of competency gaps and manage benefit policies fairly to sustain continuous improvement in employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kebutuhan pelatihan dan tunjangan terhadap kinerja pegawai di salah satu sekolah menengah pertama negeri di Kecamatan Dungaliyo, Kabupaten Gorontalo. Kinerja pegawai sekolah tidak terlepas dari kesiapan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, yang dibentuk oleh pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta pemberian tunjangan yang adil dan tepat waktu. Populasi penelitian berjumlah tiga puluh lima pegawai, dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya, serta model regresi diuji normalitas, linieritas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan pelatihan dan tunjangan masing masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

kinerja pegawai, dan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan serta mampu menjelaskan hampir seluruh variasi kinerja. Kebutuhan pelatihan memberikan pengaruh yang paling dominan dibandingkan tunjangan. Temuan ini menyarankan agar sekolah merancang program pelatihan berdasarkan identifikasi kesenjangan kompetensi yang akurat serta mengelola kebijakan tunjangan secara adil guna menjaga keberlanjutan peningkatan kinerja pegawai.

Corresponding author:

Email: warnipuluhulawa@gmail.com

Pendahuluan

Penguatan mutu pendidikan menempati posisi strategis dalam pembangunan nasional karena berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan mampu bersaing di tengah tantangan global yang semakin kompleks. Sekolah, sebagai organisasi pelayanan publik, sangat bergantung pada kinerja pegawainya, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, untuk menyelenggarakan proses pembelajaran secara efektif. Berbagai evaluasi pendidikan di Indonesia masih menunjukkan tantangan dalam pemerataan mutu pembelajaran, sehingga optimalisasi mutu pendidikan tidak dapat hanya bergantung pada kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga memerlukan dukungan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan pendidikan.

Pegawai yang bekerja secara optimal cenderung menjalankan tugas dengan disiplin dan profesional sehingga memberikan sumbangsih terhadap kelancaran proses instruksional dan hasil belajar peserta didik, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menghambat pencapaian tujuan sekolah. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan secara bertanggung jawab, sementara Armstrong (2014) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan kompetensi, komitmen, dan perilaku kerja pegawai. Wibowo (2017) menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan sistem manajemen organisasi, sedangkan Dessler (2020) menyebut pelatihan dan kompensasi sebagai dua instrumen penting untuk mendorong kinerja.

Salah satu pendekatan strategis untuk mengakselerasi produktivitas kerja adalah peningkatan kompetensi melalui program pelatihan. Namun demikian, pelatihan yang diselenggarakan tanpa didahului identifikasi kebutuhan yang akurat cenderung kurang memberikan dampak optimal terhadap kinerja. Noe (2017) menjelaskan bahwa *training needs analysis* merupakan proses untuk menilai apakah pegawai membutuhkan pelatihan dan menentukan jenis pelatihan yang paling sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dapat dilakukan pada tiga level, yaitu organisasi, pekerjaan, dan individu, sehingga memberikan dasar yang komprehensif dalam menetapkan prioritas pengembangan sumber daya manusia.

Selain pelatihan, kesejahteraan pegawai melalui pemberian tunjangan turut berperan penting dalam mendorong kinerja. Tunjangan merupakan bagian dari sistem kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2020). Tunjangan yang layak, adil, dan tepat waktu diharapkan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sejumlah kajian di lingkungan pemerintahan Provinsi Gorontalo turut menegaskan pentingnya kebijakan tunjangan yang tepat; penelitian pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Latif, 2023), sedangkan kajian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang dikelola secara efektif mampu mendorong pencapaian kinerja pegawai secara optimal (Thoiba dkk., 2023). Penelitian pada lingkungan peradilan wilayah

Provinsi Gorontalo turut membuktikan bahwa kenaikan tunjangan kinerja memengaruhi kepuasan dan kinerja aparatur sipil negara (Roringkon dkk., 2021).

SMP Negeri 1 Dungaliyo merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah pertama yang memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan pengamatan awal, pelatihan yang diterima pegawai belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, terutama yang berkaitan dengan administrasi dan penggunaan teknologi, sementara pandangan pegawai terhadap besaran tunjangan yang diterima juga masih beragam dan dipersepsikan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Studi empiris terdahulu banyak mengungkapkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor. Cahyani dan Dihan (2024) dalam kajian di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta menemukan bahwa program pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sekalipun pelatihan bukan satu satunya faktor penentu. Manao dan Aminudin (2023) menemukan bahwa pelatihan berbasis analisis kebutuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Talenta Anugerah Pratama, sedangkan Karyono dan Gunawan (2021) membuktikan bahwa pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asahi Forge Indonesia. Studi Angka dan Sutina (2023) pada aparatur sipil negara turut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan bersama tunjangan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada sektor swasta dan pemerintahan umum, sementara tenaga kependidikan di sekolah masih relatif kurang mendapat perhatian, dan kebutuhan pelatihan dengan tunjangan pun jarang dikaji secara simultan dalam satu kerangka penelitian yang utuh.

Penelitian ini berupaya mengintegrasikan analisis kebutuhan pelatihan dan tunjangan pegawai dalam satu kerangka penelitian kuantitatif untuk memperoleh gambaran yang objektif, sistematis, dan berbasis data mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan tenaga kerja di sektor pendidikan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi SMP Negeri 1 Dungaliyo dalam menyusun kebijakan pelatihan dan tunjangan yang lebih tepat sasaran.

Kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal dalam perencanaan pelatihan yang efektif melalui identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan kompetensi yang dituntut oleh pekerjaan. Ketika pelatihan dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang akurat, keterampilan dan kompetensi pegawai yang relevan dengan tugasnya akan meningkat sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Tunjangan, di sisi lain, dipandang sebagai faktor ekstrinsik motivasi yang dapat memperkuat komitmen pegawai; tunjangan yang dikelola secara adil dan tepat waktu memenuhi kebutuhan finansial dan psikologis pegawai sehingga mendorong motivasi kerja dan loyalitas yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Pelatihan dan tunjangan dipandang saling melengkapi, karena pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, sedangkan tunjangan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan, sehingga ketika keduanya dikelola secara seimbang, kinerja pegawai berpotensi meningkat secara optimal (Dessler, 2020). Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: H1: Kebutuhan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dungaliyo. H2: Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dungaliyo. H3: Kebutuhan pelatihan dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dungaliyo.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Dungaliyo yang berlokasi di Jalan Raja Bobihoe, Desa Duwanga, Kecamatan Dungaliyo, Kabupaten Gorontalo. Lokasi ini dipilih

karena sekolah tersebut aktif menyelenggarakan program pelatihan serta menerapkan kebijakan tunjangan bagi pegawainya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji pengaruh Kebutuhan Pelatihan (X1) dan Tunjangan (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian berjumlah 35 pegawai, meliputi guru dan tenaga tata usaha (Sugiyono, 2022). Mengingat populasi tergolong kecil, penelitian menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 35 orang.

Kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Dessler, 2020), diukur melalui indikator kesesuaian pelatihan, kesenjangan kompetensi, pelaksanaan pelatihan, dan manfaat pelatihan. Tunjangan didefinisikan sebagai kompensasi tambahan yang diberikan di luar gaji pokok sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, beban kerja, dan profesionalisme pegawai (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2020), diukur melalui indikator kelayakan tunjangan, ketepatan waktu, keadilan tunjangan, dan dampak motivasi. Kinerja pegawai diukur melalui indikator produktivitas kerja, disiplin kerja, kualitas kerja, serta tanggung jawab dan profesionalisme (Mangkunegara, 2020; Armstrong, 2014). Setiap variabel diukur menggunakan delapan item pernyataan dengan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan secara langsung kepada seluruh pegawai. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan diuji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2021). Data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah serta regulasi terkait pelatihan dan tunjangan pegawai.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menguji pengaruh Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan terhadap Kinerja, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F), dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Ghozali, 2021). Sebelum pengujian hipotesis, model regresi terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, linieritas, multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan VIF, heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, serta autokorelasi melalui uji Durbin-Watson, untuk memastikan model layak digunakan dalam pengujian hipotesis (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019).

Hasil Dan Pembahasan

SMP Negeri 1 Dungaliyo yang telah berdiri sejak 1978 memiliki luas lahan sekitar 10.586 meter persegi dan terakreditasi C berdasarkan SK Nomor 025/BAP-SM/SK/XI/2017. Responden penelitian ini berjumlah 35 pegawai, terdiri atas 4 orang atau 11,43% laki laki dan 31 orang atau 88,57% perempuan, dengan latar belakang pendidikan didominasi oleh lulusan Sarjana sebanyak 34 orang atau 97,14% dan Pascasarjana sebanyak 1 orang atau 2,86%.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kebutuhan Pelatihan (X1)	35	27,49	26,00	5,838	18	38
Tunjangan (X2)	35	26,54	26,00	6,237	16	40
Kinerja (Y)	35	27,09	26,00	5,987	15	38

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai rata rata yang relatif tinggi dengan sebaran data yang tidak terlalu jauh dari nilai tengahnya. Variabel Kebutuhan Pelatihan (X1) memiliki rata rata skor 27,49 dari skor maksimal 40, yang mengindikasikan bahwa pegawai umumnya menyadari pentingnya pelatihan dalam menunjang pekerjaan

meskipun masih terdapat kesenjangan kompetensi yang perlu ditutup. Variabel Tunjangan (X2) memiliki rata rata skor 26,54 yang menunjukkan persepsi pegawai terhadap kelayakan dan keadilan tunjangan tergolong baik, sedangkan variabel Kinerja (Y) memiliki rata rata skor 27,09 yang menandakan tingkat kinerja pegawai secara umum berada pada kategori tinggi.

Hasil uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa seluruh 24 item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung lebih besar dibandingkan *r* tabel sebesar 0,338 pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa Kebutuhan Pelatihan memperoleh nilai 0,850, Tunjangan sebesar 0,886, dan Kinerja sebesar 0,861, yang seluruhnya berada di atas ambang batas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021).

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi syarat analisis. Uji normalitas melalui histogram dan Normal P-P Plot menunjukkan residual menyebar mengikuti garis diagonal dengan nilai rata rata residual mendekati nol. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,201 dan VIF sebesar 4,981 untuk kedua variabel independen, yang berada dalam batas aman karena Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan titik titik tersebar acak tanpa membentuk pola tertentu, sedangkan uji Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,538 yang mendekati angka 2, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari autokorelasi.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	-0,875	-	-1,361	0,183	-
Kebutuhan Pelatihan (X1)	0,920	0,897	18,020	0,000	Signifikan
Tunjangan (X2)	0,100	0,105	2,099	0,044	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi yang terbentuk adalah

$$Y = -0,875 + 0,897X_1 + 0,105X_2.$$

Nilai konstanta sebesar -0,875 secara teknis merupakan hasil perhitungan statistik dan tidak memiliki makna praktis karena kedua variabel independen tidak mungkin bernilai nol dalam kondisi nyata. Koefisien regresi Kebutuhan Pelatihan sebesar 0,897 menunjukkan bahwa peningkatan kebutuhan pelatihan yang terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan koefisien regresi Tunjangan sebesar 0,105 menunjukkan pengaruh positif yang lebih kecil terhadap kinerja. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, Kebutuhan Pelatihan merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dungaliyo. Hasil uji parsial (uji t) pada tabel yang sama menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kebutuhan Pelatihan (0,000) dan Tunjangan (0,044) berada di bawah 0,05, sehingga kedua variabel tersebut masing masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
0,992	0,984	0,983	0,779	1,538

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,992 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kebutuhan Pelatihan, Tunjangan, dan Kinerja. Nilai R Square sebesar 0,984 mengindikasikan bahwa 98,4% variasi Kinerja dapat dijelaskan secara bersama sama oleh

Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan, sedangkan sisanya sebesar 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1199,321	2	599,661	988,018	0,000
Residual	19,422	32	0,607	-	-
Total	1218,743	34	-	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 988,018 dengan signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dungaliyo. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh simultan dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kebutuhan Pelatihan terhadap Kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kebutuhan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan kontribusi yang paling dominan dibandingkan Tunjangan. Temuan ini konsisten dengan kajian Manao dan Aminudin (2023) yang menemukan bahwa pelatihan berbasis analisis kebutuhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Talenta Anugerah Pratama, serta sejalan dengan hasil Cahyani dan Dihan (2024) yang menemukan bahwa program pelatihan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan Noe (2017) bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata pegawai akan meningkatkan kemampuan kerja, kepercayaan diri, dan produktivitas. Di lingkungan SMP Negeri 1 Dungaliyo, persepsi pegawai terhadap kebutuhan pelatihan tergolong tinggi, yang mencerminkan kesadaran bersama bahwa pengembangan kompetensi, terutama dalam bidang administrasi dan pemanfaatan teknologi, masih menjadi kebutuhan mendesak untuk menunjang kinerja.

Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja.

Tunjangan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan Kebutuhan Pelatihan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Latif, 2023), serta sejalan dengan kajian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo yang menemukan bahwa tunjangan kinerja yang dikelola secara efektif turut mendukung pencapaian kinerja pegawai (Thoiba dkk., 2023). Penelitian pada lingkungan peradilan wilayah Provinsi Gorontalo turut menunjukkan bahwa kenaikan tunjangan kinerja berkontribusi terhadap kepuasan dan kinerja aparatur (Roringkon dkk., 2021). Sejalan dengan pandangan Hasibuan (2019) dan Mangkunegara (2020), tunjangan berfungsi sebagai faktor ekstrinsik yang memenuhi kebutuhan finansial dan psikologis pegawai sehingga mendorong motivasi kerja. Di SMP Negeri 1 Dungaliyo, persepsi pegawai terhadap kelayakan dan keadilan tunjangan tergolong tinggi, sehingga tunjangan yang diterima dinilai turut mendorong semangat kerja meskipun perannya belum sekuat kebutuhan pelatihan.

Pengaruh Simultan Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan terhadap Kinerja.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja yang sangat tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Karyono dan Gunawan (2021) yang menemukan bahwa pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asahi Forge Indonesia, serta dengan Angka dan Sutina (2023) yang membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan

bersama tunjangan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sebagaimana dikemukakan Dessler (2020), kinerja pegawai akan optimal apabila organisasi mampu mengelola pengembangan kompetensi dan sistem kompensasi secara seimbang. Dalam konteks SMP Negeri 1 Dungaliyo, hasil ini menegaskan bahwa penyediaan pelatihan yang sesuai kebutuhan serta pemberian tunjangan yang adil dan layak perlu dikelola secara bersamaan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kebutuhan pelatihan dan tunjangan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Dungaliyo, dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Ketika pegawai memperoleh pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kemampuan dan kepercayaan diri mereka meningkat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan berkualitas. Tunjangan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, karena tunjangan yang layak, adil, dan tepat waktu memberikan rasa aman dan dihargai sehingga mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi. Secara simultan, Kebutuhan Pelatihan dan Tunjangan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai dan mampu menjelaskan hampir seluruh variasi kinerja, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong kinerja pegawai yang optimal, di mana pelatihan meningkatkan kemampuan kerja sedangkan tunjangan meningkatkan motivasi dan kesejahteraan.

Berdasarkan simpulan tersebut, SMP Negeri 1 Dungaliyo disarankan untuk merancang program pelatihan secara berkala berdasarkan identifikasi kebutuhan yang akurat, khususnya pada aspek administrasi dan pemanfaatan teknologi pembelajaran, agar kompetensi pegawai terus berkembang sesuai tuntutan pekerjaan. Sekolah juga disarankan mengelola kebijakan tunjangan secara adil dan transparan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan beban kerja pegawai, sehingga motivasi dan kepuasan kerja dapat terjaga. Bagi pengelola pendidikan di tingkat daerah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih berbasis data pada kebutuhan nyata pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan melibatkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan sampel pada jenjang dan wilayah pendidikan yang berbeda agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Angka, A. F. S., & Sutina, M. M. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan, Beban Kerja terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 195-208.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cahyani, E. D., & Dihan, F. N. (2024). Analisis Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 2(6), 180-195.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 491-500.
- Latif. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja

Rosdakarya.

- Manao, R. G. A., & Aminudin. (2023). Pengaruh Pelatihan Berbasis TNA (Training Need Analysis) terhadap Kinerja Karyawan PT Talenta Anugerah Pratama Tangerang. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(2), 1-10.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Roringkon, Y. D., Pratama, M. R., & Yakup. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kenaikan Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Peradilan Wilayah Propinsi Gorontalo. *Jurnal Gorontalo Management Research*, 4(2), 79-90.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoiba, S. Y., Naway, F. A., & Marhawati, B. (2023). Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 1-12.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.