

Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Bima

Leni Karlina^{1*}, Muhammad Badar², Ikba Irawan³

¹⁻³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi, Kompleks Tolobali, Kelurahan Sarae, Kecamatan Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat – Kode Pos 84110

*Korespondensi penulis: lenikarlina.stiebima21@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of training and human resource development on employee performance at the Social Service Office of Bima City. The research was motivated by the low level of employee productivity, limited budget allocation for development programs, and the tendency of some employees to delay task completion. The study employs a quantitative approach with an associative method. The population consists of 59 employees, with a sample of 35 civil servants selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires, observation, interviews, and documentation. The analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, and F-test. The findings show that both training and human resource development have a significant and positive impact on employee performance. Training improves employee skills, while development efforts enhance competencies to meet organizational demands. The study suggests that structured training and development programs should be optimized to improve public service performance.*

Keywords: *Training, Human Resource Development, Employee Performance, Social Service Office, Public Sector.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya produktivitas pegawai, keterbatasan anggaran untuk program pengembangan, serta masih adanya pegawai yang menunda penyelesaian tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi terdiri dari 59 pegawai, dengan sampel sebanyak 35 pegawai negeri sipil yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan meningkatkan keterampilan pegawai, sedangkan pengembangan sumber daya manusia memperkuat kompetensi untuk menjawab tuntutan organisasi. Penelitian ini merekomendasikan optimalisasi program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kualitas layanan publik.

Kata kunci: Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Dinas Sosial, Sektor Publik.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Kualitas SDM yang tinggi akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas, dan kualitas layanan organisasi (Mangkunegara, 2019). Pada sektor publik, peran pegawai sangat krusial karena berkaitan dengan pelayanan masyarakat yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan akuntabilitas. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi instrumen utama untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu menjawab tantangan organisasi yang dinamis (Sedarmayanti, 2020).

Received: *July, 2025*; Revised: *July, 2025*; Accepted: *July, 2025*;

Online Available: *August 19, 2025*; Published: *September 01, 2025*;

*Leni Karlina, lenikarlina.stiebima21@gmail.com

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

Pelatihan pada dasarnya merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif (Hasibuan & Aisyah, 2023). Melalui pelatihan, pegawai diharapkan memiliki keterampilan teknis dan soft skills yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Di sisi lain, pengembangan SDM mencakup upaya jangka panjang seperti pendidikan, pembinaan, dan pengalaman kerja yang berkelanjutan untuk membentuk pegawai yang profesional dan adaptif (Fu'ad, 2022). Kedua aspek ini saling melengkapi dalam menciptakan pegawai yang kompeten, berdaya saing, dan memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi (Purnama, 2023).

Dalam konteks Dinas Sosial Kota Bima, permasalahan terkait kualitas SDM masih cukup kompleks. Berdasarkan observasi awal, pelaksanaan pelatihan pegawai masih terbatas, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Keterbatasan anggaran menjadi faktor penghambat utama dalam pelaksanaan program pengembangan SDM, sehingga banyak pegawai yang belum mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan yang memadai. Kondisi ini berdampak pada rendahnya keterampilan teknis dan masih ditemukannya perilaku menunda penyelesaian tugas, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan publik (Abdi Akbar & Haeruddin, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor (Indrawati & Firmansyah, 2023; Harahap, 2023). Namun, sebagian besar penelitian berfokus pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah dengan kapasitas anggaran yang lebih besar. Studi empiris pada institusi daerah dengan keterbatasan anggaran, seperti Dinas Sosial Kota Bima, masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM yang terbatas tetap dapat memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik tingkat daerah. Hal ini menjadi celah penelitian (research gap) yang perlu diisi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Fokus penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi sejauh mana program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan pegawai, serta bagaimana pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur sipil negara di daerah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya strategi manajemen SDM di lingkungan birokrasi daerah.

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi, yakni teoretis dan praktis. Dari sisi teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh

pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada organisasi pemerintah daerah. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Sosial Kota Bima dalam merumuskan kebijakan strategis terkait pelatihan dan pengembangan pegawai, meskipun dihadapkan pada keterbatasan anggaran. Optimalisasi program pelatihan berbasis kebutuhan pegawai dan pengelolaan pengembangan SDM yang lebih efisien dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja layanan publik (Putri & Wibowo, 2022).

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi tinggi dalam menjawab tantangan manajemen SDM di sektor publik tingkat daerah. Penelitian ini tidak hanya menekankan pada aspek teknis pelatihan, tetapi juga pada strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan untuk mendukung kinerja organisasi. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan kebijakan bagi manajemen ASN, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan teori manajemen SDM di sektor publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif. Menurut Hasibuan dan Aisyah (2023), pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur sistematis yang ditujukan untuk memperbaiki kompetensi teknis pegawai. Pelatihan yang terstruktur tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun sikap kerja yang positif dan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan kerja (Wahyuningsih, 2019). Dengan demikian, pelatihan dapat dipandang sebagai investasi organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai secara berkelanjutan.

Indikator pelaksanaan pelatihan biasanya mencakup tujuan pelatihan, materi, metode, instruktur, serta kualifikasi peserta (Wahyuningsih, 2019). Tujuan pelatihan harus relevan dengan kebutuhan organisasi, materi harus sesuai dengan kompetensi yang diharapkan, metode harus bervariasi agar efektif, dan instruktur harus memiliki kompetensi yang memadai. Selain itu, seleksi peserta juga berpengaruh terhadap keberhasilan program pelatihan. Tanpa perencanaan yang matang, pelatihan berisiko hanya menjadi rutinitas administratif tanpa memberikan dampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai (Mahendradatta, 2023).

Selain pelatihan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kapasitas organisasi. Menurut Mangkunegara (2020),

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang melibatkan pembelajaran konseptual dan teoritis untuk meningkatkan kemampuan manajerial maupun non-manajerial. Pengembangan SDM berorientasi pada pembentukan pegawai yang adaptif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan organisasi di masa depan (Suryani et al., 2023). Oleh karena itu, pengembangan SDM mencakup pendidikan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, serta pembinaan berkelanjutan.

Konsep pengembangan SDM dalam sektor publik menjadi semakin penting mengingat meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Putri dan Wibowo (2022) menegaskan bahwa pengembangan SDM di instansi pemerintah tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan kompetensi sosial dan etika pelayanan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM harus selaras dengan tujuan organisasi publik, yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas.

Sementara itu, kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2020). Indikator kinerja mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, serta inisiatif (Purwanto & Suratman, 2022). Kinerja yang baik menunjukkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi, serta menjadi tolok ukur efektivitas manajemen SDM.

Hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai telah ditunjukkan oleh berbagai penelitian. Salju (2023) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan sikap kerja pegawai sektor publik. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Cholis (2013) dan Triasmoko (2014) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, pelatihan terbukti sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Selain pelatihan, pengembangan SDM juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Indrawati dan Firmansyah (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan lanjutan dan pembinaan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dan profesionalisme pegawai. Harahap (2023) juga menegaskan bahwa program pengembangan karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan keterampilan adaptif dan inovatif. Hal ini membuktikan bahwa

pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang yang memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan juga menunjukkan hasil yang konsisten. Naryanto dan Pujiati (2023) menemukan bahwa kombinasi pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Studi Leuhery et al. (2023) pada instansi pemerintah di Sumatera Selatan membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, dan promosi secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula, penelitian Silaban dan Sugiarto (2023) menegaskan bahwa pelatihan dapat berperan sebagai mediator dalam memperkuat hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan hubungan positif antara pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai, masih terdapat keterbatasan konteks penelitian. Sebagian besar studi dilakukan pada perusahaan swasta atau instansi pemerintah dengan dukungan anggaran besar. Penelitian pada organisasi publik tingkat daerah dengan keterbatasan anggaran, seperti Dinas Sosial Kota Bima, masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana keterbatasan sumber daya memengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan serta pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kerangka ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam mengembangkan manajemen SDM di sektor publik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, karena bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), dan kinerja pegawai (Y). Metode kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis secara empiris melalui analisis statistik yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan pada Dinas Sosial Kota Bima, dengan populasi sebanyak 59 pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai honorer. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 35 pegawai PNS melalui teknik purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa PNS memiliki keterlibatan lebih besar dalam perumusan kebijakan dan pelaksanaan program organisasi dibandingkan

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

pegawai honorer. Pemilihan sampel berbasis purposive dianggap relevan untuk memperoleh responden yang sesuai dengan fokus penelitian (Etikan, 2016).

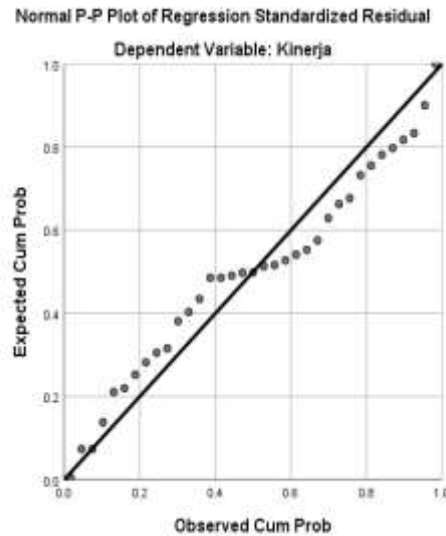
Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima poin, dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi guna memperkuat validitas data. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya, sesuai dengan standar yang dianjurkan dalam penelitian kuantitatif (Ghozali, 2021). Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Penggunaan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh simultan maupun parsial variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi pelatihan dan pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai (Hair et al., 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pelatihan (X1), pengembangan sumber daya manusia (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,300. Hal ini berarti semua butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, yaitu 0,909 untuk pelatihan, 0,884 untuk pengembangan SDM, dan 0,930 untuk kinerja pegawai. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur konstruk yang diteliti.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai dan memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29652719
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.108
	Negative	-.114
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel 5 di atas dengan menggunakan uji One Sample KolmogorovSmirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

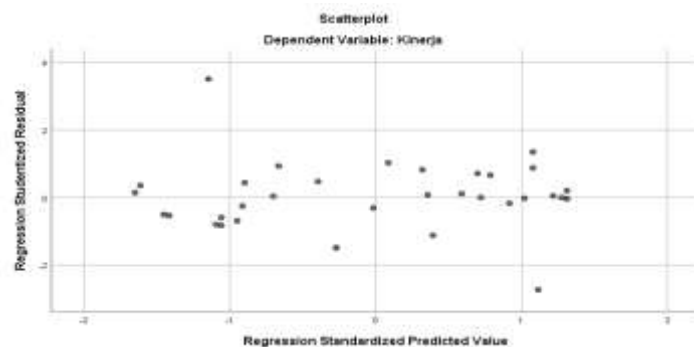
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.821	1.218
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.821	1.218

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 6. di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance untuk variabel Pelatihan (X1) adalah 0,821, Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) adalah 0,821. Hasil ini menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (0,821, 0,821 > 0,10) sementara nilai VIF untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 1,218, Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 1,218. Hasil ini menunjukkan jika nilai VIF kurang dari 10 (1,218, 1,218 < 10) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.380	4.42876	2.231

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas diketahui nilai durbin-watson sebesar 2,231 dengan jumlah sampel 35 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k). Maka di peroleh batas nilai tabel (Du) adalah 1,583 dan 4 – Du adalah 2,417. Sehingga ditulis persamaan autokorelasi $1,583 < 2,231 < 2,417$, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

2. Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.793	10.205
	Pelatihan	.847	.187
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.715	.217

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,793 + 0,847 X_1 + 0,715 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,793 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 2,793.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0,847$ menunjukkan bahwa Pelatihan (X₁) bertambah 1% maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,847 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0,715$ menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia (X₂) bertambah 1% maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,715 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

3. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.380	4.42876

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefesien korelasi berganda yaitu sebesar 0,646, Sehingga pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja sebesar 0,646 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara variabel pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.380	4.42876

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas, diperoleh R Square sebesar 0,417 artinya 41,7% perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen Pelatihan (X1), dan Pengembangan sumber daya manusia (X2) sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

5. Uji T

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.793	10.205			.274	.786
	Pelatihan	.847	.187	.676		4.535	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.715	.217	.491		3.297	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk Pelatihan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,535 > t$ tabel sebesar 1,693 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H1 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Salju (2023), Cholis (2013), Triasmoko (2014), Handoko (2010), Hasibuan dan Aisyah (2023), Khairunnisa et al. (2024), Mahendradatta (2023), Yosep Satrio Wicaksono (2016), dan Lolowang et al. (2016), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin sering dan tepat sasaran pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif. Pelatihan yang dirancang secara sistematis akan meningkatkan semangat kerja, pemahaman teknis, dan efisiensi waktu dalam bekerja. Selain itu, pelatihan juga membentuk mental kerja yang lebih adaptif terhadap perubahan organisasi, serta membangun loyalitas dan rasa tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

H2 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Berdasarkan tabel 12 di atas, diketahui untuk pengembangan sumber daya manusia diperoleh nilai t hitung sebesar $3,297 > t$ table sebesar 1,693 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H2 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Suryani et al. (2023), Ismail (2010), Marwansyah (2012), Sitepu (n.d.), Hasan (2011), Mahendradatta (2023), Purwanto dan Suratman (2022), Abdi Akbar dan Maulana Haeruddin (2023), serta Khairunnisa et al. (2024), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin maksimal pengembangan sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Pengembangan SDM mencakup peningkatan kompetensi teknis maupun soft skills pegawai melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, dan pengalaman kerja yang berkelanjutan. Pengembangan ini juga menjadi investasi strategis dalam membentuk pegawai yang memiliki etika kerja, daya saing, kreativitas, dan komitmen terhadap visi misi organisasi. Jika instansi konsisten dalam

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

program pengembangan pegawai, maka hasil kerja akan lebih efisien, inovatif, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

6. Uji F

Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.755	2	224.378	11.440	.000 ^b
	Residual	627.645	32	19.614		
	Total	1076.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan

H3 Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima.

Dari hasil pengujian di peroleh nilai F-hitung sebesar 11,440 dengan nilai F- tabel sebesar 3,295 ($11,440 > 3,295$) dengan signifikan sebesar 0,000 dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Oleh karena itu signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,050$), maka hipotesis tiga yang menyatakan “Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia” berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima. Dengan demikian hipotesis diterima (**H3 diterima**). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Savitri (2015), Lolowang et al. (2016), Mahendradatta (2023), Abdi Akbar dan Maulana Haeruddin (2023), Marwansyah (2012), Ismail (2010), Suryani et al. (2023), Sitepu (n.d.), dan Purwanto dan Suratman (2022), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik pelaksanaan pelatihan yang terencana dan pengembangan sumber daya manusia yang terarah, maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja pegawai baik secara individu maupun organisasi. Kolaborasi antara pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi jangka panjang memberikan dampak pada peningkatan efisiensi, produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan. Selain itu, sinergi pelatihan dan pengembangan juga menciptakan pegawai yang mampu mengikuti perubahan, berpikir kreatif, dan bertindak profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi lembaga secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bima, di mana pelatihan memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, sedangkan pengembangan SDM turut mendukung peningkatan kompetensi dan profesionalitas pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Sosial Kota Bima terus meningkatkan program pelatihan secara berkala dan memperkuat upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan lanjutan, seminar, serta manajemen anggaran yang efisien agar kinerja pegawai semakin optimal dan mampu menjawab tantangan pelayanan publik secara efektif.

1. DAFTAR REFERENSI

- Abdi Akbar, M., & Haeruddin, M. (2023). Pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 55–64.
- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Cholis, M. (2013). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10.
- Fu'ad. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harahap, R. (2023). Pengaruh program pengembangan karyawan terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 11(2), 87–96.
- Hasan, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Kita.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sibolga Sambas. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 2115–2120.
- Iii, B. A. B. (2017). Bab III metoda penelitian 3.1. November 2018, 23–34.
- Indrawati, L., & Firmansyah, A. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 55–64.
- Ismail, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Khairunnisa, M., Rahmawati, F., & Utami, D. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 22–30.
- Leuhery, H., Setiawan, I., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan promosi terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan.

*PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BIMA*

Jurnal DIM Unpas, 12(1), 45–55.

- Lolowang, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186.
- Mahendradatta, H. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 41–50.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Evaluasi kinerja SBM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maya Rachmatika. (2015). *Manajemen kinerja pegawai dalam organisasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- 158320034 - M Rijali Malik Sitepu - Fulltext (2). (n.d.).
- Nahwan, R., Hasanah, L., & Firmansyah, M. (2023). Pelatihan dan efisiensi karyawan sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 34–43.
- Naryanto, E., & Pujiati, R. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal DIM Unpas*, 11(3), 88–99.
- Novel, R., Fadli, M., & Rukmana, T. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan pada lembaga pemerintah. *Jurnal Pengembangan SDM*, 7(1), 55–67.
- Perindustrian, K., Pendidikan, K., & Perdagangan, D. (2022). *Modul pelatihan peningkatan daya saing SDM sektor industri kecil*. Jakarta: Kementerian Perindustrian.
- Prahendratno, Y. (2023). Tantangan kompetensi SDM di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 87–94.
- Purnama, R. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Ekonomi dan Manajemen. *IP2I Press*.
- Putri, S., & Wibowo, R. (2022). Strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 25–35.
- Putri, S., & Wibowo, R. (2022). Strategi pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 25–35.
- Salju, R. (2023). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Pemerintahan Daerah*, 12(1), 22–31.
- Savitri, M. (2015). Evaluasi pelatihan kerja bagi pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 20–30.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sitepu, M. (n.d.). *Pengembangan kompetensi SDM berbasis hasil kerja*. (Tanpa penerbit).
- Silaban, J. T., & Sugiarto, A. (2023). Peran Pelatihan sebagai Mediator antara Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kota Binjai. *YSMK Journal*, 6(1), 33–41.

- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Suryani, T., Irawan, D., & Astuti, M. (2023). Inovasi dan pengembangan SDM berbasis kompetensi. *Jurnal Inovasi dan SDM*, 5(1), 112–125.
- Triasmoko, H. (2014). *Pengukuran kinerja organisasi sektor publik*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Wahyuningsih, S. (2019). Evaluasi efektivitas pelatihan di sektor pemerintah. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 7(1), 45–52.