

## Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung

Khansa Najla Aulia<sup>1\*</sup>, Iskandar A.A<sup>2</sup>

<sup>1\*2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Indonesia.

Email: [khansanajla.aulia09@gmail.com](mailto:khansanajla.aulia09@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [iskandaralialam@ubl.ac.id](mailto:iskandaralialam@ubl.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di DPMPTSP Provinsi Lampung yang berjumlah 95 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan 15%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, disertai uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Provinsi Lampung. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan SDM secara terstruktur dan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

**Kata kunci:** Pelatihan; Pengembangan SDM; Kinerja Pegawai.

**Abstract.** This study aims to analyze the effect of training and human resource development on employee performance at the Capital Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Lampung Province. This study uses a quantitative approach with a causal associative method. The population in this study were all ASN employees at DPMPTSP Lampung Province, totaling 95 people, with a sample of 30 respondents determined using the Yamane formula with a 15% error rate. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program, accompanied by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination ( $R^2$ ). The results of the study indicate that partially training has a positive and significant effect on employee performance, and human resource development also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, training and human resource development have a significant effect on employee performance at DPMPTSP Lampung Province. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value indicates that training and human resource development are able to explain most of the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors outside this study. Thus, improving the quality of training and human resource development in a structured and sustainable manner is expected to improve employee performance and the quality of public services.

**Keywords:** Training; Human Resource Development; Employee Performance.

## Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang semakin pesat telah membawa perubahan besar dalam cara organisasi menjalankan aktivitasnya. Berbagai pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini dapat dibantu oleh sistem digital, otomatisasi, dan perangkat berbasis teknologi. Walaupun demikian, keberadaan manusia tetap menjadi unsur yang paling penting dalam organisasi. Teknologi hanya berfungsi sebagai alat bantu, sedangkan manusia menjadi pihak yang merencanakan, mengendalikan, mengambil keputusan, serta memastikan seluruh proses kerja berjalan sesuai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pegawai tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai standar yang telah ditentukan. Selain itu, kinerja pegawai juga berhubungan erat dengan produktivitas, kualitas pelayanan, serta citra organisasi di mata masyarakat.

Maulida dan Alam (2025) menyatakan bahwa kinerja pegawai dan produktivitas memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai harus menjadi perhatian utama setiap instansi, terutama instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Alam dan Appriansyah (2024) menjelaskan bahwa pegawai yang unggul adalah pegawai yang mampu memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu

dilakukan secara terarah agar potensi yang dimiliki pegawai dapat berkembang dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Sementara itu, pengembangan SDM lebih diarahkan pada peningkatan kapasitas pegawai dalam jangka panjang, baik dari sisi kemampuan konseptual, sikap profesional, maupun kesiapan menghadapi tuntutan kerja yang terus berubah. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, pegawai diharapkan mampu bekerja lebih efektif, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Penelitian ini berlandaskan pada teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Fachrurazi *et al.* (2021), yaitu bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori tersebut menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan bukan sekadar kegiatan pelengkap, melainkan bagian penting dari strategi organisasi dalam menciptakan pegawai yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Apabila organisasi mampu mengelola program pelatihan dan pengembangan secara baik, maka peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai akan semakin besar. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung sebagai instansi pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas. Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal, instansi ini membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan kerja, pengetahuan, dan profesionalisme yang memadai. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk

menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

## Tinjauan Literatur

### Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan gabungan dari dua unsur, yaitu sumber daya dan manusia. Sumber daya dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan, menangani persoalan, serta menjadi sarana penunjang yang dihasilkan oleh kemampuan atau pemikiran manusia. Manusia adalah makhluk Tuhan yang memiliki berbagai kelebihan dibandingkan makhluk lain dan dapat menjadi penggerak dalam mengelola serta menjalankan seluruh aktivitas yang mendukung kemajuan organisasi. Secara umum, sumber daya manusia adalah setiap individu yang bekerja atau menjadi anggota dalam suatu perusahaan maupun institusi, yang biasanya disebut pegawai, karyawan, buruh, pekerja, tenaga kerja, dan sebagainya (Fachrurazi *et al.*, 2021).

### Pelatihan

Menurut Rachman dan Sodirin (2025), pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar mereka lebih terampil dan mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Setiap karyawan wajib menerima dua kali pelatihan dengan tema yang disesuaikan dengan kebutuhan dan keinginan masing-masing (Zahro & Alam, 2023).

### Kinerja Pegawai

Kinerja secara sederhana didefinisikan sebagai sekumpulan tugas yang dapat diselesaikan pegawai melalui keterlibatan mereka dalam memenuhi tanggung jawab dan keahlian utama yang berkaitan dengan tugas yang diberikan (Alam & Putri, 2024). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Hasil kerja tersebut

dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, gaji, dan kepuasan kerja. Kinerja pegawai juga dapat dilihat sebagai perbandingan antara kinerja aktual pegawai dan kinerja yang diharapkan organisasi (Telaumbanua *et al.*, 2024).

## Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2023), metode asosiatif membantu peneliti menemukan hubungan atau pengaruh antara satu situasi sosial dan situasi sosial lainnya pada waktu atau tempat yang berbeda. Dalam penelitian ini, penulis ingin mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup pengorganisasian data ke dalam kategori, penjabaran ke dalam subunit, sintesis, penyusunan pola, pemilihan data yang penting untuk dipelajari, hingga penarikan kesimpulan agar data mudah dipahami (Sugiyono, 2023).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan (X1), Pengembangan SDM (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel (0,361) pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	X1.1	0,756	0,361	Valid
2	Pelatihan (X1)	X1.2	0,809	0,361	Valid
3	Pelatihan (X1)	X1.3	0,669	0,361	Valid
4	Pelatihan (X1)	X1.4	0,823	0,361	Valid
5	Pelatihan (X1)	X1.5	0,771	0,361	Valid
6	Pelatihan (X1)	X1.6	0,804	0,361	Valid
7	Pengembangan SDM (X2)	X2.1	0,726	0,361	Valid
8	Pengembangan SDM (X2)	X2.2	0,813	0,361	Valid
9	Pengembangan SDM (X2)	X2.3	0,710	0,361	Valid
10	Pengembangan SDM (X2)	X2.4	0,790	0,361	Valid
11	Pengembangan SDM (X2)	X2.5	0,785	0,361	Valid
12	Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,845	0,361	Valid
13	Kinerja Pegawai (Y)	Y2	0,823	0,361	Valid
14	Kinerja Pegawai (Y)	Y3	0,828	0,361	Valid
15	Kinerja Pegawai (Y)	Y4	0,704	0,361	Valid
16	Kinerja Pegawai (Y)	Y5	0,707	0,361	Valid
17	Kinerja Pegawai (Y)	Y6	0,637	0,361	Valid
18	Kinerja Pegawai (Y)	Y7	0,823	0,361	Valid
19	Kinerja Pegawai (Y)	Y8	0,761	0,361	Valid

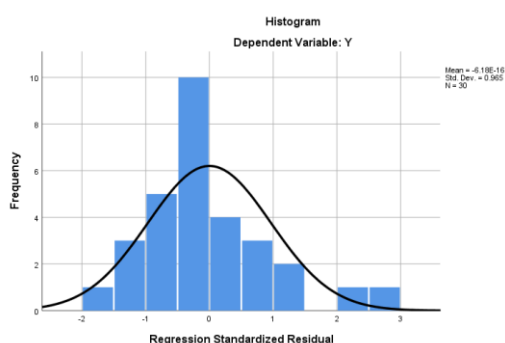
**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ . Variabel Pelatihan (X1) memperoleh nilai 0,863 dengan 6 item pernyataan, variabel Pengembangan SDM (X2)

sebesar 0,818 dengan 5 item pernyataan, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,900 dengan 8 item pernyataan. Oleh sebab itu, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

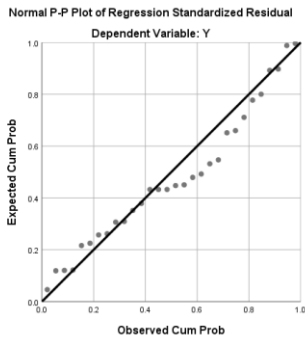
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,863	6	$\geq 0,70$	Reliabel
2	Pengembangan SDM (X2)	0,818	5	$\geq 0,70$	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,900	8	$\geq 0,70$	Reliabel



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram residual, sebaran data residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng dan mengikuti garis distribusi normal. Nilai residual tersebar secara simetris di sekitar garis nol, sehingga dapat disimpulkan

bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal dan tidak terjadi penyimpangan yang signifikan dari asumsi normalitas. Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,077. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.



Gambar 2. Kurva Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar

di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal dan tidak terjadi penyimpangan yang signifikan dari asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53015449
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.077
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,077. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data

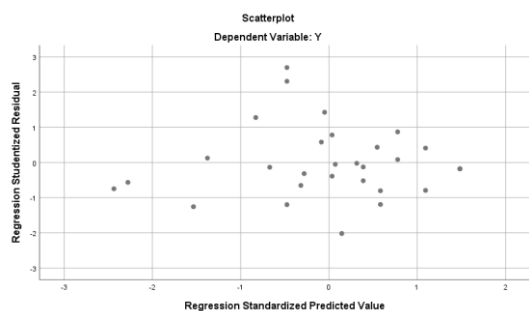
residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.606	4.090		.882	.386		
X1	.732	.273	.499	2.684	.012	.334	2.996
X2	.595	.299	.370	1.991	.057	.334	2.996

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabl diatas, diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,334 dan VIF sebesar 2,996, sedangkan variabel Pengembangan SDM (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,334 dan VIF sebesar 2,996. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.606	4.090		.882	.386
X1	.732	.273	.499	2.684	.012
X2	.595	.299	.370	1.991	.057

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KP = 3,606 + 0,732X1 + 0,595X2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,606 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan SDM (X1) dan Pengembangan SDM (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 3,606.
- 2) Koefisien regresi variabel Pelatihan SDM (X1) sebesar 0,732 dengan nilai signifikansi 0,012 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat kinerja pegawai.

- 3) Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X2) sebesar 0,595 dengan nilai signifikansi 0,057 (> 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan pengembangan SDM belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai.
- 4) Berdasarkan hasil analisis, variabel Pelatihan SDM (X1) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel Pengembangan SDM (X2). Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi Pelatihan SDM yang lebih tinggi, yaitu 0,732, sedangkan Pengembangan SDM sebesar 0,595. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif memiliki peran yang lebih kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.606	4.090		.882	.386
X1	.732	.273	.499	2.684	.012
X2	.595	.299	.370	1.991	.057

Berdasarkan Tabel, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pelatihan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pelatihan SDM (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,684 dengan nilai signifikansi 0,012 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa

Pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

- 2) Pengaruh Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Pegawai  
Variabel Pengembangan SDM (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,991 dengan

nilai signifikansi 0,057 ( $> 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.818	2	204.909	29.801	.000 <sup>b</sup>
	Residual	185.649	27	6.876		
	Total	595.467	29			

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,801 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan SDM (X1) dan Pengembangan SDM (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan seluruh hasil pengujian, instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat kelayakan analisis. Hal ini terlihat dari hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pelatihan, Pengembangan SDM, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan analisis, karena data residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara pelatihan, pengembangan SDM, dan kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi,

berdasarkan uji parsial, hanya variabel pelatihan yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran nyata dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja pegawai. Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin besar peluang peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Zahro dan Alam (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta sejalan dengan penelitian Rachman dan Sodirin (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung. Keselarasan hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas kerja pegawai, terutama dalam organisasi yang menuntut ketepatan, kecepatan, dan kualitas pelayanan.

Berbeda dengan variabel pelatihan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun arah hubungannya menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan SDM cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang dilaksanakan belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap hasil kerja pegawai, baik karena pelaksanaannya belum optimal, belum sesuai kebutuhan pegawai, atau manfaatnya lebih terasa dalam jangka panjang. Pada bagian ini, hasil penelitian

berbeda dengan penelitian Rachman dan Sodirin (2025) yang menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik instansi, bentuk program pengembangan yang diterapkan, maupun perbedaan jumlah responden dan kondisi organisasi yang diteliti. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama tetap memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, walaupun secara parsial pengembangan SDM belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi oleh kombinasi berbagai upaya pengelolaan sumber daya manusia. Nilai koefisien determinasi yang cukup besar juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Rachman dan Sodirin (2025) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta sejalan dengan artikel Haliza dkk. (2025) yang melaporkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan pengembangan SDM. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi pelatihan yang lebih besar dibandingkan pengembangan SDM. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada instansi ini lebih banyak berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja yang bersifat langsung dan aplikatif. Oleh sebab itu, instansi perlu memperkuat program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, disertai pengembangan SDM yang lebih terarah agar manfaatnya dapat dirasakan secara nyata dalam peningkatan kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung, dapat disimpulkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan efektivitas kerja pegawai sehingga berdampak nyata pada peningkatan kinerja. Sementara itu, pengembangan SDM berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang dilaksanakan belum sepenuhnya memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 68,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## Daftar Pustaka

- Alam, I. A., & Appriansyah, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. *JALAKOTEK: Journal of Accounting Law Communication and Technology*, 1(2), 300–307. <https://doi.org/10.57235/jalakotek.v1i2.2357>.
- Alam, I. A., & Putri, I. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i1.265>.
- Anggunsari, C., Raras, P. N., Lestari, D. S., Rahayu, P., Oktavianur, M., & Saraswati,

- R. A. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Lampung. *Visionist*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.36448/jmv.v12i2.3207>.
- Budiyasa, M., Usadha, I. D. N., & Merta, I. K. (2023). [Artikel tanpa judul]. *Nusantara Hasana Journal*, 3(6), 43–46.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Percetakan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fauzy, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., Zonyfar, C., Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi penelitian*.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares SmartPLS 4.0*.
- Haliza, S. N., Safaat, Sari, E. T., & Manafe, L. A. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan CV Alfa Mandiri Pratama. *KARIR: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 26–33. <https://doi.org/10.32493/karir.v4i1.48583>.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan sumber daya manusia menghadapi tantangan perubahan dan meraih kesuksesan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2).
- Maulida, M. P., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan terhadap etos kerja karyawan di Nuju Coffee Bandar Lampung. *Jurnal Maneksi*, 14(1), 104–111.
- Rachman, L. O., & Sodirin. (2025). The influence of human resources development and training on employee performance in the Water Resources Management Service of Lampung Province. [Nama jurnal belum dicantumkan], 2(1), 9–16.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia* (Vol. 19, Issue 5).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik* (T. Erang, Ed.). CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif* (Edisi ke-2). CV Alfabeta.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., Sukardi, Zega, Y., Mbate, C. A., Mendrofa, S. A., Hulu, F., Waruwu, M. H., Septiani, R., Lawi, A., Sundari, S., Trihardani, L., & Hasya, A. (2024). *Manajemen kinerja: Mengurai konsep dan menerapkan teori*. CV Media Sains Indonesia.
- Zahro, M., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja terhadap karyawan PT PLN (Persero) UP 3 Tanjung Karang. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(1), 196–214. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v4i1.3798>.