



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Aulia Mutiara Ramadhana^{1*}, Rinda Sandayani Karhab², Vera Anitra³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Tiimur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda,

Kalimantan Timur 75124

Email: aularamadhana21@gmail.com*, rsk934@umkt.ac.id, va674@umkt.ac.id

Abstract. . This study aims to analyze the influence of human resource development (HRD) on employee performance at the Department of Transportation in Samarinda City. HRD is a strategic factor in shaping adaptive and competent civil servants in response to the dynamic demands of public service bureaucracy. This quantitative research employed a survey method involving 84 employees, and the data were analyzed using simple linear regression with the aid of SPSS version 29. The findings indicate that HRD variables—comprising education, training, and career development—have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.362 indicates that 36.2% of the variation in employee performance is explained by HRD. These results emphasize the importance of systematic competency development programs to enhance productivity and service quality in local government transportation agencies.

Keywords: Human Resource Development, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam membentuk aparatur yang adaptif dan kompeten dalam menghadapi dinamika birokrasi pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 84 pegawai, dan data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM, yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,362 menunjukkan bahwa 36,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengembangan SDM. Temuan ini menegaskan pentingnya program pengembangan kompetensi sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pelayanan publik dalam sektor transportasi daerah.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam industri transportasi, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menjamin efektivitas dan keamanan pelayanan publik secara langsung.

Received June 16, 2025; Revised June 23, 2025; Accepted June 30, 2025

*Corresponding author, e-mail address

Maka dari itu, memiliki SDM yang kompeten serta terampil dalam bidang pekerjaan yang ditangani merupakan hal yang wajib dimiliki oleh semua instansi pemerintah. Kinerja yang dipicu oleh pengembangan SDM yang terorganisir sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Akibatnya, peningkatan kinerja karyawan merupakan taktik penting bagi bisnis yang ingin meningkatkan kualitas karyawan untuk memenuhi tujuan mereka. Sesuai dengan (Ihsani & Rini, 2023), kinerja yakni hasil kerja yang baik, seperti kuantitas atau kualitas kerja yang akan dicapai karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya yang setara dengan tanggung jawab yang telah dibagikan organisasi, dan hasil kerja tersebut sama atau sebanding dengan hasil kerja yang diinginkan organisasi. Menurut (Sabki & Mega, 2022), kinerja karyawan ialah faktor yang relatif krusial dan krusial dalam suatu organisasi atau bisnis, Jika korporasi ingin melewati peningkatan kinerja, maka harus melibatkan dua atau lebih karyawan.

Salah satu komponen krusial dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia, menurut (Pendong *et al.*, 2021) adalah upaya untuk meningkatkan pekerjaan karyawan yang mewakili kemampuan setiap karyawan sehingga mereka memiliki keterampilan serta sikap yang dibutuhkan guna menangani pekerjaan apa pun, saat ini atau di masa depan, dengan cara yang lebih menguntungkan bagi organisasi dan bisnis. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia berperan dalam membantu pekerja lebih siap menjalankan tugas saat ini serta menghadapi pekerjaan sesuai keahlian di masa mendatang.

Sebuah organisasi dapat mempertahankan eksistensi seluruh komponennya dengan melakukan investasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran kunci dalam meningkatkan transformasi organisasi (Alqudah *et al.*, 2022). Selain merekrut kandidat yang kompeten, perusahaan juga harus membantu sumber daya manusianya secepat mungkin karena mempunyai SDM yang berkualitas tinggi akan memberikan keunggulan yang jelas.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia yakni guna memberi hasil yang selaras dengan tujuan serta sasaran organisasi dengan tetap mengikuti kriteria kinerja

yang sudah ditentukan. Melalui kinerja strategis organisasi, kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan harus bisa memberi dukungan pelaksanaan visi dan tujuan organisasi. Sebagai hasilnya, peningkatan kinerja individu dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Suatu organisasi wajib bisa melakukan optimalisasi kapabilitas sumber daya manusia yang dimilikinya supaya tujuan dapat tercapai dengan baik. akan tetapi perihal terkait hal ini tidaklah mudah dan membutuhkan pemahaman mendalam tentang organisasi, serta perencanaan strategis yang tepat agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara maksimal sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya untuk menunjukkan hubungan antara kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia. Kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia, menurut (Wibowo, 2022). Kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia, menurut (Andayani & Hirawati, 2021). Di Universitas Blue Hora di Ethiopia, Afrika, terdapat korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia, menurut (Shiferaw, 2022). Kinerja pekerja di PVH Venlo, Belanda, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia, klaim (Thenu & Hidayat, 2024). Berlawanan dengan penelitian (Erwina *et al.*, 2024), temuannya menunjukkan bahwa kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan sumber daya manusia.

Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam menyelenggarakan layanan bagi masyarakat. Tugasnya mencakup penyelenggaraan transportasi darat, sungai, dan udara di wilayah Kota Samarinda guna menciptakan kenyamanan bagi warga. Seluruh pegawai, mulai dari staf hingga pejabat struktural dan fungsional, dituntut memiliki kompetensi dan kemampuan yang mumpuni demi memberikan pelayanan optimal. Namun demikian, sampai sekarang belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus meneliti dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Hal ini penting untuk diteliti, mengingat instansi ini memiliki peran

strategis dalam pelayanan transportasi publik dan struktur kerjanya yang dinamis serta mencakup berbagai moda transportasi.

Dalam rencana strategis perubahan tahun 2016–2021, teridentifikasi kendala berupa kurangnya tenaga kerja yang kompeten dan keahlian di bidang tugasnya masing-masing. Pada bidang kesekretariatan, masih terbatas kualitas dan kuantitas SDM yang memiliki sertifikasi keahlian di bidang perhubungan. Di bidang lalu lintas jalan, jumlah penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) masih tergolong sangat sedikit, sehingga pelaksanaan tugas pengawasan dan pengendalian belum terlaksana dengan optimal, baik di bidang lalu lintas angkutan jalan maupun lalu lintas angkutan sungai, belum dapat berjalan secara optimal. Selain itu, di bidang angkutan juga terdapat keterbatasan SDM yang memiliki kompetensi teknis dalam melakukan pengawasan terhadap transportasi, baik transportasi darat maupun transportasi sungai. Oleh karena itu, dibutuhkan penambahan SDM yang sesuai dengan bidang dan kompetensinya. Upaya pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dilakukan melalui penerimaan pegawai baru dengan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai, serta dengan mengirinkan pegawai yang ada untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna memperoleh kompetensi yang dibutuhkan.

Melihat fenomena tersebut, penulis terdorong untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Ketertarikan ini diwujudkan dalam sebuah penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda”***.

KAJIAN TEORITIS

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan ialah faktor yang relatif krusial dan krusial dalam suatu organisasi atau bisnis (Sabki & Mega, 2022). Kinerja yakni hasil kerja yang baik, seperti kuantitas atau kualitas kerja yang akan dicapai karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya yang setara dengan tanggung jawab yang telah dibagikan organisasi, dan hasil kerja tersebut sama atau sebanding dengan hasil kerja yang diinginkan organisasi (Ihsani & Rini, 2023). Jika organisasi ingin melewati peningkatan kinerja, maka harus melibatkan

dua atau lebih karyawan. Indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian diperlukan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, menurut (Putri *et al.*, 2023).

b. Kinerja Pegawai

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan pekerjaan karyawan yang mewakili kemampuan setiap karyawan sehingga mereka memiliki keterampilan serta sikap yang dibutuhkan guna menangani pekerjaan apa pun, saat ini atau di masa depan, dengan cara yang lebih menguntungkan bagi organisasi dan bisnis (Pendong *et al.*, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran kunci dalam meningkatkan transformasi organisasi (Alqudah *et al.*, 2022). Pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir merupakan komponen yang dipergunakan guna mengukur pengembangan Sumber Daya Manusia (Asriani *et al.*, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 84 orang pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana yang dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 29. Sebelum dilakukan analisis utama, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak dan konsisten, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah data memenuhi syarat analisis statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, serta koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Studi ini memperlihatkan 84 sample dipakai. Probabilitas uji dua arah dipakai guna melaksanakan perhitungan Nilai *r tabel* pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan memakai rumus $df = n - 2$, derajat kebebasan (*df*) ditentukan jadi $df = 84 - 2 = 82$. Perhitungan ini menghasilkan nilai *Rtabel* 0,214 untuk uji validitas. Tabel berikut menampilkan spesifikasi temuan uji validitas:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1	.564**	0,214	Valid
X2	.666**	0,214	Valid
X3	.645**	0,214	Valid
X4	.639**	0,214	Valid
X5	.628**	0,214	Valid
X6	.653**	0,214	Valid
X7	.524**	0,214	Valid
X8	.609**	0,214	Valid
X9	.653**	0,214	Valid
X10	.587**	0,214	Valid

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Semua pernyataan pada variable X, yaitu pengembangan sumber daya manusia meliputi 10 item, dinyatakan valid berlandaskan temuan uji validitas. Hal ini karena nilai korelasi (*r*hitung) dari setiap item lebih besar dibandingkan dengan *rtabel* besarnya 0,214, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel. Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	.657**	0,214	Valid
Y2	.707**	0,214	Valid
Y3	.612**	0,214	Valid
Y4	.787**	0,214	Valid
Y5	.435**	0,214	Valid
Y6	.668**	0,214	Valid
Y7	.669**	0,214	Valid
Y8	.677**	0,214	Valid
Y9	.730**	0,214	Valid

Y10	.436**	0,214	Valid
-----	--------	-------	-------

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Semua pernyataan pada variable Y, yaitu kinerja pegawai meliputi 10 item, dinyatakan valid berlandaskan hasil uji validitas. Hal ini karena nilainya korelasi (rhitung) dari setiap item lebih besar dibandingkan dengan rtabel besarnya 0,214, sebagaimana ditunjukkan dalam table.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna melihat sejauh mana kuesioner menghasilkan data konsisten. Instrumen dinyatakan reliable jika pengukurannya berulang pada subjek yang sama memberikan temuan yang serupa, selama kondisi subjek tidak berubah. Dalam uji reliabilitas Cronbach's Alpha, item dinyatakan reliable bila nilai Alpha lebih dari rtabel, dan tidak reliable jika sebaliknya. Temuan ini diperlihatkan dalam tabel:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	10	0,816	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	10	0,815	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Melihat hal tersebut bisa dikatakan nilai Cronbach's Alpha yakni 0,815–0,816 untuk 10 item memperlihatkan instrumen studi mempunyai konsistensi internal yang tinggi dan termasuk dalam kategori sangat reliable. Nilai ini melampaui batas minimum 0,7, yang menandakan bahwa seluruh item secara konsisten mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen ini andal, stabil, dan layak dipakai pada studi lebih lanjut.

c. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,061. Pola pada grafik scatterplot juga menggambarkan bahwa residual tersebar secara merata. Karena nilai Nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05

menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan secara valid untuk melakukan pengujian hipotesis dan data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga memenuhi kriteria regresi linier sederhana.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

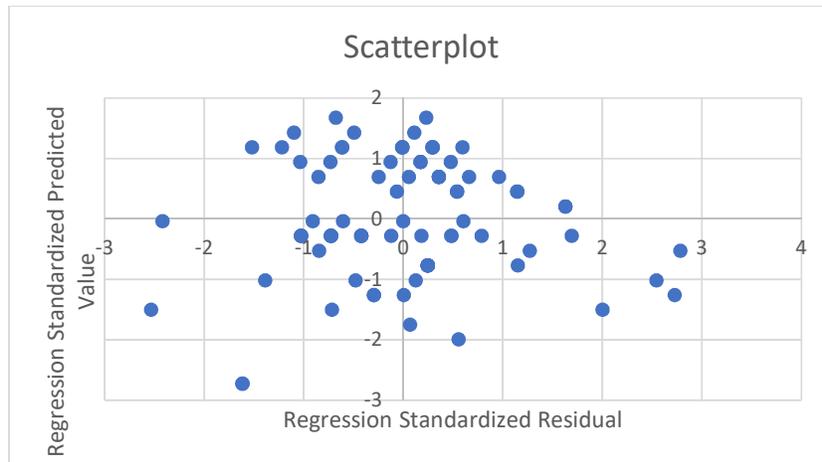
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		84
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,28772494
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,106
	<i>Positive</i>	0,106
	<i>Negative</i>	-0,055
<i>Test Statistic</i>		0,106
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,061

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,061, yang berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Melalui uji Kolmogorov-Smirnov, dengan demikian, model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas karena nilai signifikansinya berada di atas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penggunaan model regresi layak diterapkan untuk analisis selanjutnya.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot. Adapun hasil dari pengujian tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:



Gambar 1 Scatterplot

Dalam scatterplot tampak pola hubungan antara residual standar dan hasil prediksi dari model regresi terstandarisasi. Sebaran titik yang terlihat acak dan tidak membentuk pola seperti garis, kurva, ataupun bentuk tertentu yang mengerucut atau melebar, menunjukkan model regresi ini tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homogenitas varians residual telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian ini dilaksanakan guna menganalisa besaran pengaruh antara variable pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	17,205	3,670	4,688	0,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,605	0,089	6,815	0,000

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Temuan pengolahan data studi ini menghasilkannya persamaan linier $Y = 17,205 + 0,605X$. Nilainya konstanta (a) 17,205, ini dikatakan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilainya 17,205 bila variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dinilai nol. Sebaliknya, nilai koefisien Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) positif besarannya 0,605 berarti bahwa, asalkan semua variabel independent lainnya tetap sama, kinerja pegawai akan ada peningkatan besarannya 0,605 untuk setiap 1 peningkatan pengembangan sumber daya manusia.

f. Uji Parsial (Uji t)

Efektivitas kedua variabel dinilai melalui uji parsial (uji T) dan koefisien penentuan, seperti sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	17,205	3,670		4,688	0,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,605	0,089	0,601	6,815	0,000

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan analisis pada Tabel 6, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia secara statistik terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Nilai koefisien sebesar 0,605 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel pengembangan SDM akan mendorong peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,605. Nilai Beta yang mencapai 0,601 menunjukkan bahwa tingkat pengaruhnya cukup kuat. Selain itu, konstanta sebesar 17,205 mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat

aktivitas pengembangan SDM, maka kinerja pegawai diperkirakan berada pada angka 17,205.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	0,362	0,354	3,308

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Melihat temuan analisa regresi, nilainya R^2 yakni 0,362 ini bisa dikatakan 36,2% variasi dalam kinerja pegawai bisa dijelaskannya variable pengembangan sumber daya manusia (SDM). Artinya, upaya peningkatan pelatihan, pendidikan, dan penguatan kompetensi pegawai mempunyai pengaruh nyata pada peningkatannya kinerja. Namun demikian, 63,8% sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak tercakup dalam model ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem insentif.

h. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (SDM) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 6,815 yang melebihi nilai t-tabel. Koefisien regresi sebesar 0,605 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu poin dalam pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,605 poin. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,362 menandakan bahwa 36,2% variasi dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM, sedangkan 63,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Melalui uji t (parsial), diperoleh hasil bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menguatkan bahwa pengembangan SDM memiliki kontribusi

signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Penemuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Sukmana & Hudalil, 2023) yang mengindikasikan bahwa pengembangan SDM memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Tulang Bawang, terutama dalam aspek pendidikan, pelatihan, serta pengembangan karier. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Supriadi, 2020) yang menegaskan bahwa peningkatan SDM berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan turut mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Pendekatan pengembangan SDM yang menyeluruh terbukti mampu meningkatkan produktivitas pegawai dalam sebuah instansi. Selanjutnya, penelitian (Nizar *et al.*, 2022) turut memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Namun demikian, perlu disadari bahwa pengaruh tersebut belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja, mengingat masih ada 63,8% variabel lain yang belum dijelaskan. Hal ini sejalan dengan temuan (Tuffaha, 2020) yang mengungkapkan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kreativitas, inovasi, pemanfaatan teknologi informasi, pemberdayaan SDM, dan pengetahuan manajerial.

Di lingkungan instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan Kota Samarinda, terdapat kendala khas yang memengaruhi efektivitas pengembangan SDM, seperti keterbatasan anggaran pelatihan, sistem rekrutmen yang formalistik, serta rendahnya fleksibilitas pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, meskipun variabel SDM signifikan, tidak dapat diabaikan peran faktor struktural dan organisasi publik, yang turut menentukan kinerja pegawai. Implikasinya, meskipun pengembangan sumber daya manusia (SDM) terbukti penting, kebijakan manajemen kinerja di instansi pemerintah seperti Dinas Perhubungan Kota Samarinda tidak bisa hanya mengandalkan pelatihan teknis saja. Diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh yang tidak sekadar difokuskan untuk meningkatkan keterampilan pegawai, tetapi juga memperhatikan sistem insentif, suasana kerja yang mendukung, serta gaya kepemimpinan yang mampu membawa perubahan positif. Semua ini dibutuhkan agar kinerja pegawai bisa benar-benar optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM perlu ditinjau kembali agar lebih sesuai dengan kebutuhan nyata organisasi. Pendekatan dari atasan yang terlalu formal dan kaku cenderung kurang efektif. Oleh karena itu, perlu ada keselarasan antara peningkatan kemampuan pegawai dengan ukuran kinerja yang jelas dan terarah. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh instansi pemerintahan dalam menyusun model pengembangan

pegawai yang tidak sebatas menambah kompetensi teknis, melainkan juga mendorong keterlibatan, komitmen, dan hasil, kerja nyata yang berdampak pada pelayanan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis Dinas Perhubungan Kota Samarinda tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dapat dikatakan bahwa kedua faktor berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas pengembangan SDM yang dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dalam konteks instansi publik seperti Dinas Perhubungan Kota Samarinda, pengembangan SDM menjadi instrumen penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian target organisasi.

Sejalan dengan temuan ini, disarankan kepada instansi pemerintah perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program pengembangan sumber daya manusia, serta memperkuat kenijakan pelatihan dan pengembangan berbasis kebutuhan aktual pegawai. Selain itu, diperlukan integrasi antara pengembangan SDM dan sistem penilaian kinerja agar hasil pelatihan dan pengembangan dapat terukur dan berdampak langsung pada peningkatan performa pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Alqudah, I. H. A., Carballo-Penela, A., & Ruza-Sanmartín, E. (2022). *High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture*. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Asriani, A., Hamriani, S., Misran, M., & Sumiati, S. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN EFISIENSI ORGANISASI.
- Erwina, E., Nurjannah, N., Nurimansja, R. A., & Amri, A. (2024). *THE ROLE OF WORK-LIFE BALANCE AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 226. <https://doi.org/10.35906/jep.v10i1.1994>
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo

- Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2786>
- Nizar, M., Hidayat, M., & Fitriany, F. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PUPR KABUPATEN MAJENE.
- Pendong, S. M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado. 2(4).
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Sabki, S., & Alke Mega, S. (2022). PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1749–1762. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.232>
- Shiferaw, T. (2022). *Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance: The Case of Bule Hora University, Ethiopia, Africa. Organization and Human Capital Development*, 1(1), 53–61.
- Sukmana, D., & Hudalil, A. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN PENINGKATAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN TULANG BAWANG. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(4), 402–407. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i4.2840>
- Supriadi, A. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN WAJO. 2(1).
- Thenu, A. R., & Hidayat, R. (2024). *The Influence of Human Resource Development, Job Satisfaction on Employee Performance at PVH Venlo, The Netherlands. Journal of International Accounting, Taxation and Information Systems*, 1(2), 37–44.
- Tuffaha, M. (2020). *The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review. Journal of Economics and Management Sciences*, 3(3), p14. <https://doi.org/10.30560/jems.v3n3p14>
- Wibowo, A. S. (2022). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.