

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Sendarina ¹, Firmansyah Kusumayadi ², Feni Aryani ³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

* sendarina.stiebima21@gmail.com

Alamat: Jl. Wolter Monginsidi, Tolobali, Kelurahan Sarae, Kecamatan Rasanau Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Korespondensi penulis: sendarina.stiebima21@gmail.com

Abstract. *his study aims to analyze the influence of training and competence on employee performance at the Bima City Transportation Agency. The research background stems from preliminary findings indicating the low effectiveness of training programs and varying levels of employee competence, which impact the quality of public services. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The population consists of 189 employees of the Bima City Transportation Agency, with a sample of 34 civil servants selected using a purposive sampling technique. Data were collected through observations, Likert-scale questionnaires, and literature studies, and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS 21.0. The results reveal that training does not have a significant effect on employee performance, whereas competence has a significant partial effect. Simultaneously, training and competence significantly affect employee performance with a coefficient of determination of 97.6%, while the remaining 2.4% is influenced by other factors outside the model. These findings highlight the importance of strengthening employee competence and evaluating the design of training programs to ensure their relevance to job requirements and technological developments. The study is expected to provide practical insights for the Bima City Transportation Agency in formulating more effective and adaptive human resource development strategies.*

Keywords: *Training, Competence, Job Performance, Human Resource Management, Employee Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan awal yang menunjukkan rendahnya efektivitas program pelatihan dan variasi tingkat kompetensi pegawai, yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima sebanyak 189 orang, dengan sampel 34 pegawai ASN yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner berskala Likert, dan studi pustaka, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan perangkat lunak SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 97,6%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi pegawai serta evaluasi terhadap desain pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Bima dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan adaptif.

Kata kunci: Pelatihan, Kompetensi, Prestasi Kerja, Manajemen SDM, Kinerja Pegawai

*Corresponding author, sendarina.stiebima21@gmail.com

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan transformasi teknologi saat ini, persaingan di berbagai sektor semakin ketat, termasuk dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan aset utama organisasi, dan keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan SDM dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. SDM yang profesional, berkompeten, dan adaptif akan menjadi faktor penentu pencapaian tujuan organisasi (Feri Sulianta, 2018). Untuk itu, peningkatan kualitas SDM melalui pengelolaan pelatihan dan kompetensi menjadi agenda strategis yang tidak dapat diabaikan, terlebih pada instansi pelayanan publik yang menuntut kinerja optimal setiap pegawainya.

Pelatihan menjadi salah satu upaya utama organisasi dalam meningkatkan kualitas pegawai. Melalui program pelatihan yang terencana, organisasi dapat membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan pola pikir yang relevan dengan perkembangan zaman (Feri Sulianta, 2018). Namun, pelatihan saja tidak cukup; pegawai juga harus memiliki kompetensi yang memadai untuk memberikan pelayanan berkualitas dan mencapai target organisasi (Yulianti et al., 2021). Kompetensi, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif (Elizar & Tanjung, 2018). Organisasi yang gagal membangun kompetensi pegawainya akan sulit bersaing dan cenderung mengalami stagnasi dalam pencapaian kinerja.

Prestasi kerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM. Menurut Edy Sutrisno (2017) serta Bernardin dan Russel, prestasi kerja adalah catatan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya selama periode tertentu. Pegawai dengan kompetensi tinggi dan pelatihan yang memadai cenderung menghasilkan prestasi kerja optimal, sementara ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dapat menurunkan kualitas kinerja. Dalam konteks organisasi publik, prestasi kerja juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat, sehingga upaya meningkatkan prestasi kerja menjadi prioritas strategis (Sedarmayanti, 2017).

Namun, fakta di lapangan sering menunjukkan kesenjangan antara teori dan praktik. Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Perhubungan Kota Bima, ditemukan sejumlah permasalahan terkait pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja pegawai. Program pelatihan yang dijalankan dinilai belum efektif karena materi cenderung teoritis, kurang praktik, dan tidak relevan dengan tantangan teknologi terbaru. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia dan minimnya analisis kebutuhan pelatihan membuat hasilnya kurang optimal. Di sisi lain, tingkat kompetensi sebagian pegawai masih rendah, terutama dalam pengetahuan tugas, keterampilan teknis, serta sikap profesional. Kondisi ini berdampak pada penurunan prestasi kerja, yang terlihat dari lemahnya inovasi, rendahnya efektivitas pelayanan, dan kurangnya inisiatif dalam pengelolaan transportasi publik.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan manajerial dalam pengelolaan SDM di Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja, tetapi temuan-temuan tersebut belum sepenuhnya menjawab persoalan empiris di sektor pelayanan publik, khususnya pada instansi perhubungan daerah. Selain itu, dinamika organisasi pemerintahan memiliki karakteristik berbeda dengan sektor swasta, seperti keterbatasan anggaran, pola birokrasi yang kompleks, dan beban pelayanan publik yang tinggi (Manuain, 2022). Oleh karena itu, diperlukan penelitian kontekstual yang menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini menjadi penting karena fokusnya pada keterkaitan antara pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam perumusan strategi peningkatan kualitas SDM, khususnya melalui evaluasi efektivitas pelatihan dan penguatan kompetensi. Secara teoretis, penelitian ini juga memperkaya kajian manajemen SDM di sektor publik dengan menegaskan relevansi pendekatan berbasis kompetensi dalam mendorong prestasi kerja optimal (Elizar & Tanjung, 2018). Lebih jauh, temuan penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi

pembuat kebijakan daerah untuk merancang program pengembangan pegawai yang lebih adaptif terhadap tantangan modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Penelitian ini juga berupaya menguji sejauh mana pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan kompetensi pegawai serta bagaimana kedua faktor tersebut, baik secara parsial maupun simultan, berdampak pada prestasi kerja. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas layanan publik dan optimalisasi kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif karena bertujuan menganalisis hubungan antara variabel pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2016). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih objektif mengenai efektivitas pelatihan dan tingkat kompetensi pegawai terhadap pencapaian prestasi kerja di instansi pemerintahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima yang berjumlah 189 orang, terdiri atas 34 pegawai ASN, 26 pegawai honorer, dan 129 pegawai sukarela. Namun, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu hanya memilih 34 pegawai yang berstatus ASN karena mereka dinilai lebih representatif dalam menentukan kualitas kinerja organisasi (Sugiyono, 2016). Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan homogenitas tugas serta keterkaitan langsung antara pelatihan dan kompetensi dengan tuntutan prestasi kerja pada pegawai ASN dibandingkan dengan pegawai non-ASN.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju,” yang

diberikan skor 5 hingga 1. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel, yaitu pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor total, di mana nilai $r > 0,300$ dinyatakan valid (Ghozali, 2018). Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen dapat diandalkan secara konsisten.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode, yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kondisi pelaksanaan pelatihan, kinerja pegawai, dan dinamika kerja di Dinas Perhubungan Kota Bima. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data primer mengenai persepsi mereka terkait pelatihan, kompetensi, dan prestasi kerja. Sementara itu, studi pustaka digunakan untuk mengkaji referensi dari jurnal, buku, dan literatur lain yang relevan dalam rangka memperkuat kerangka teoritis penelitian ini (Arikunto, 2016). Ketiga metode ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat triangulatif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21.0 melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi prasyarat statistik (Ghozali, 2018). Uji normalitas digunakan untuk memeriksa distribusi data, sementara uji multikolinearitas memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan memeriksa kesamaan varian residual, dan uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi adanya korelasi antar error pada observasi yang berurutan. Semua tahap ini dilakukan agar model regresi yang digunakan valid secara statistik dan sesuai dengan asumsi analisis regresi linear berganda.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon,$$

di mana Y adalah prestasi kerja, X_1 adalah pelatihan, X_2 adalah kompetensi, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta ε adalah error. Analisis dilengkapi dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kontribusi pelatihan dan kompetensi dalam menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai keterkaitan pelatihan dan kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Metode ini dipilih untuk memastikan hasil yang diperoleh bersifat objektif, dapat diukur secara kuantitatif, dan relevan dengan perumusan kebijakan peningkatan kualitas SDM di sektor publik. Temuan penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan praktis bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Bima dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan merancang strategi pengembangan kompetensi pegawai agar prestasi kerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner, Validitas atau keaslian adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2018). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu software SPSS 21.0 dengan $N=34$, r tabel = 0,300 dan signifikansi 5 % (0.05) dengan hasil dibawah ini :

Tabel 1 Hasil uji validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Pelatihan (X1)	Item 1	0,618	0,300	Valid
	Item 2	0,661	0,300	Valid
	Item 3	0,661	0,300	Valid
	Item 4	0,358	0,300	Valid
	Item 5	0,438	0,300	Valid
	Item 6	0,565	0,300	Valid
	Item 7	0,398	0,300	Valid
	Item 8	0,413	0,300	Valid
	Item 9	0,659	0,300	Valid
	Item 10	0,618	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Kompetensi (X2)	Item 1	0,483	0,300	Valid
	Item 2	0,462	0,300	Valid
	Item 3	0,548	0,300	Valid
	Item 4	0,512	0,300	Valid
	Item 5	0,865	0,300	Valid
	Item 6	0,532	0,300	Valid
	Item 7	0,865	0,300	Valid
	Item 8	0,865	0,300	Valid
	Item 9	0,715	0,300	Valid

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Prestasi kerja (Y)	Item 1	0,507	0,300	Valid
	Item 2	0,446	0,300	Valid
	Item 3	0,592	0,300	Valid
	Item 4	0,513	0,300	Valid
	Item 5	0,871	0,300	Valid
	Item 6	0,514	0,300	Valid
	Item 7	0,871	0,300	Valid
	Item 8	0,871	0,300	Valid

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut :

Table 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,722	>0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,834	>0,60	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,810	>0,60	Reliabel

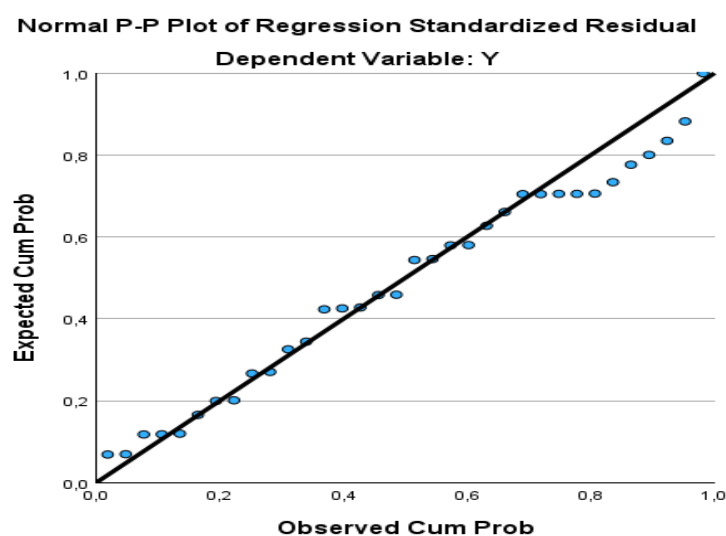
Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronboach 'Alpha* pada Pelatihan (X1), Kompetensi (X2) dan Prestasi kerja (Y) telah mencapai atau lebih dari standar yang telah ditetapkan yaitu > 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan Reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut :

Table 3. Hasil uji normalitas



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa grafik normal, P-P of Regression *Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar grafik diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagoanal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas .

b. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji Multikolinearitas menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut:

Table 5. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients

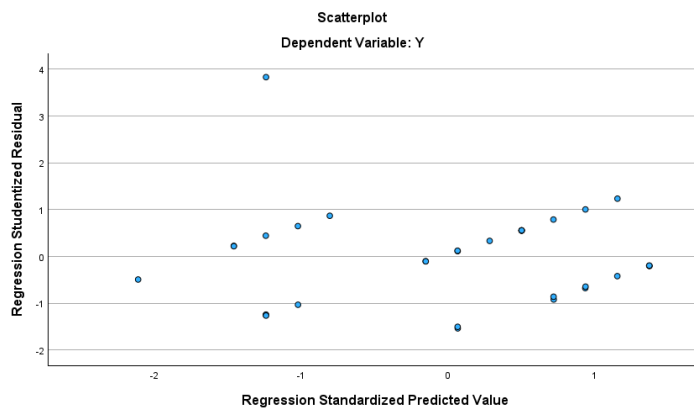
Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig	Collineariti Statistics	
		B	Rtd. Error	Betta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	,917	1,178		.788	.442		
	PELATIHAN	.357	.122	.291	2.932	.981	.305	3.281
	KOMPETENSI	.864	.046	.987	3.882	.001	.305	3.281
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui variabel pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) memiliki nilai tolerance $0.305 > 0.10$ dan nilai VIF $3,281 < 10.00$ jadi berdasarkan pengambilan kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut:

Table 6. Hasil uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel diatas, dapat dinilai bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak berbentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa tidak terjadi residual.

d. Uji Autokorelasi

Adapun hasil uji Autokorelasi menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut:

Table 7. Hasil uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.988a	.977	.976	6.28	1.989

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN , KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel diatas, diperoleh nilai *durbin watson* sebesar 1,989 nilai $k(3)$ dan $n(34)$ dengan signifikansi 5% nilai $DU(1,65)$, maka Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $DU < DW < 4-du$, maka $1,65 < 1,989 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda Pelatihan (X1), kompetensi (X2) dan prestasi kerja (Y) dengan di bantu program SPSS dalam perhitungannya dan memperoleh hasil sebagai berikut :

Table 8. Hasil uji Regeresi Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Rtd. Error	Betta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	.917	1,178		.788	.442		
PELATIHAN	.357	.122	.291	2.932	.981	.305	3.281
KOMPETENSI	.864	.046	.987	3.882	.001	.305	3.281

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Berdasarkan table 8 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut : $Y = .917 + .357(X1) + .864(X2) + e$

- Nilai konstanta = $\alpha = .917$ artinya jika pelatihan dan kompetensi konstan atau sama dengan nol maka prestasi kerja akan naik sebesar .917.
- Koefisien regresi variabel = $\beta_1 = .357$ artinya jika pelatihan naik sebesar 1% dimana pelatihan konstan maka pelatihan akan naik sebesar .357.
- Koefisien regresi variabel = $\beta_2 = .864$ artinya jika kompetensi sebesar 1% dimana kompetensi konstan maka kompetensi akan naik sebesar .864.

5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.988a	.977	.976	6.28	1.989

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN , KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.988. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1), dan kompetensi (X2) sebesar 98,8% artinya hubungan antar variabel independent dan dependent memiliki hubungan **sangat kuat**.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 9. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.988 ^a	.977	.976	6.28	1.989

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN , KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0.976. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan kompetensi (X2) 97,6 %, sedangkan sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

7. Uji T (Parsial)

Adapun hasil Uji T (Parsial) menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut:

Table 11. Uji T (Parsial)

Coefficients

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Rtd. Error	Betta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	.917	1,178		.788	.442		
	PELATIHAN	.357	.122	.291	2.932	.981	.305	3.281
	KOMPETENSI	.864	.046	.987	3.882	.001	.305	3.281
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA								

1. **pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.**

Berdasarkan hasil output SPSS versi 21.0 diatas antara pelatihan dengan prestasi kerja maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.923$ kemudian nilai t_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $(dk) = n-3$ dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka $(dk) = 34-3 = 31$, dan taraf kesalahan 5% (0,05) $= \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai t_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 2,040.

Jika di bandingkan antara nilai t_{tabel} dan t_{hitung} , maka nilai t_{tabel} lebih kecil dari $t_{hitung} = (2,040 < 2,923)$ dan nilai signifikan variabel pelatihan sebesar $0,981 > 0,05$. Artinya variabel pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja atau H1 **ditolak**.

2. **Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.**

Berdasarkan hasil output SPSS versi 21.0 diatas antara kompetensi dengan prestasi kerja maka diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,882$ kemudian nilai t_{hitung} tersebut akan dibandingkan dengan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $(dk) = n-3$ dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3 , maka $(dk) = 34-3 = 31$, dan taraf kesalahan 5% (0,05) $= \alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri didapat nilai t_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi t) sebesar 2,040. Jika di bandingkan antara nilai t_{tabel} dan t_{hitung} , maka nilai t_{tabel} lebih kecil dari $t_{hitung} = ($

2,040 < 3,882) dan nilai signifikan variabel kompetensi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja atau H2 **diterima**.

8. Uji F (Simultan)

Adapun hasil Uji F (Simultan) menggunakan SPSS.21.0 adalah sebagai berikut:

Table 12. uji F (simultan)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	521,226	2	260,613	661,412	<,001b
Residual	12,215	31	,394		
Total	533,441	33			
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PELATIHAN					

Berdasarkan hasil output SPSS versi 21.0 diatas antara pelatihan dan kompetensi terhadap prestasi kerja maka di peroleh nilai $f_{hitung} = 661,412$ kemudian nilai f_{hitung} tersebut akan di bandingkan dengan f_{tabel} dengan derajat kebebasan (df) = $n-3$ dengan k adalah variabel bebas dan terikat = 3, maka (df) = $34-3 = 31$, dan taraf kesalahan 5% ($0,05$) = $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ untuk uji dua pihak (dua kali test) pihak kanan dan kiri di dapat nilai f_{tabel} (pada lampiran tabel daftar distribusi f) adalah sebesar 3,05.

Jika di bandingkan antara nilai f_{tabel} dan f_{hitung} , maka nilai f_{tabel} lebih kecil dari $f_{hitung} = (3,05 < 661,412)$ dan nilai signifikan variabel pelatihan dan kompetensi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya variabel pelatihan (X_1), dan kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja atau H3 **diterima**.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Berdasarkan hasil uji parsial (t -test), nilai signifikansi pelatihan sebesar **0,981** ($> 0,05$), sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang

selama ini dilakukan belum efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh materi pelatihan yang terlalu teoritis, metode penyampaian yang kurang praktis, serta kurangnya analisis kebutuhan pelatihan. Kondisi ini sesuai dengan temuan Noe et al. (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan akan berdampak signifikan terhadap kinerja jika dirancang secara relevan dengan konteks pekerjaan dan disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Sebaliknya, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi kompetensi sebesar **0,001** ($< 0,05$), sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya, pegawai dengan kompetensi tinggi, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung teori Elizar & Tanjung (2018) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penentu keberhasilan pegawai dalam mencapai target organisasi. Dalam konteks Dinas Perhubungan Kota Bima, pegawai yang memahami tugas pokok dan fungsi dengan baik serta memiliki kemampuan teknis yang memadai lebih mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Hasil uji simultan (*F-test*) juga menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan nilai R^2 sebesar **0,976**. Artinya, 97,6% variasi prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 2,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2018) bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan yang tepat dan penguatan kompetensi akan meningkatkan produktivitas individu sekaligus mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, fakta bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan secara parsial menunjukkan perlunya evaluasi terhadap desain dan implementasi program pelatihan yang ada. Jika materi pelatihan tidak sesuai dengan tantangan pekerjaan sehari-hari, dampaknya terhadap peningkatan kinerja akan terbatas. Robbins dan Judge (2022) menekankan pentingnya pendekatan **training needs analysis** dalam menyusun program pelatihan agar lebih kontekstual dan sesuai kebutuhan pegawai. Dalam kasus Dinas Perhubungan Kota Bima, rendahnya efektivitas pelatihan dapat

diatasi dengan menyesuaikan kurikulum pelatihan terhadap keterampilan teknis, pemanfaatan teknologi perhubungan, serta inovasi dalam pelayanan publik.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Dinas Perhubungan Kota Bima untuk fokus pada strategi pengembangan kompetensi pegawai sebagai prioritas utama. Meski pelatihan belum berdampak signifikan secara langsung, jika dilakukan perbaikan desain pelatihan berbasis kebutuhan, sinergi antara pelatihan dan kompetensi akan lebih optimal dalam meningkatkan prestasi kerja. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat model manajemen SDM berbasis kompetensi (Dessler, 2020), yang menekankan bahwa organisasi publik perlu mengintegrasikan aspek pelatihan, kompetensi, dan evaluasi kinerja secara simultan untuk mencapai efektivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Sementara itu, pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 97,6%, sedangkan 2,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih ditentukan oleh penguatan kompetensi dibandingkan frekuensi pelatihan, meskipun keduanya tetap memiliki hubungan sinergis ketika dikelola secara efektif. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi publik dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai memerlukan strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada kompetensi serta didukung desain pelatihan yang relevan, terukur, dan kontekstual.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar Dinas Perhubungan Kota Bima melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pelatihan yang telah dijalankan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pekerjaan serta perkembangan teknologi di bidang perhubungan. Materi pelatihan sebaiknya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, pemanfaatan sistem informasi transportasi, dan inovasi pelayanan publik. Selain itu, manajemen perlu merancang kebijakan pengembangan kompetensi berbasis kinerja, termasuk mekanisme

monitoring dan evaluasi berkelanjutan, agar pelatihan dan kompetensi dapat berjalan selaras dalam mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dengan melibatkan variabel tambahan, seperti motivasi, etos kerja, dan kepemimpinan, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2013). The impact of human resource management practices on operational performance: Recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), 19–43. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2012.10.003>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices, and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). The influence of leadership and job satisfaction on employees' performance. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 7(2), 7–17.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2019). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 22(2), 292–320. <https://doi.org/10.1177/1094428118770731>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2019). *Business Research Methods* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.

- Fikri, M. (2025). Navigating Educational Transformation: The Response of SMK DKV Nurul Qarnain to the Age of Artificial Intelligence and Policy Dynamics. *JURNAL PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN*, 12(2), 167-175.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Irawan, D., & Haryanto, S. (2022). The effect of training and competence on employee performance: Evidence from Indonesian local government. *Journal of Human Resource Management*, 10(3), 145–158. <https://doi.org/10.5430/jhrm.v10n3p145>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2016). The effect of training and employee competencies on organizational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(5), 712–738. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2015-0110>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Pradana, A., & Permana, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 55–66. <https://doi.org/10.21009/jmbi.v7i1.2121>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). Wiley.
- Suharnomo, S., & Wijayanti, R. (2020). Human resource development, competence, and job performance in public service. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 101–118. <https://doi.org/10.15294/jiap.v8i2.3295>

- Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S., & Hashim, M. (2014). The impact of training and development on employees' performance and productivity: A case study of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86–98. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i4/756>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2017). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill.