

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Tria Haryuni Dammar¹

¹ STIE Amkop Makassar
Email: triadammar@gmail.com

Abstract: Human resource development (HRD) is a strategic factor in improving employee performance, particularly in government organizations that play a direct role in delivering public services. This study aims to examine the effect of human resource development on employee performance at the Masalle District Office, Enrekang Regency. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to all district office employees. The data were analyzed using statistical techniques, including validity and reliability tests and simple linear regression analysis. The findings indicate that human resource development has a positive effect on employee performance. These results suggest that HRD initiatives focusing on competency enhancement, encompassing knowledge, skills, and work attitudes—can improve employee productivity, effectiveness, and professionalism. This study provides practical implications for local governments in designing structured and sustainable human resource development programs to enhance employee performance and improve the quality of public services.

Keywords: human resource development; employee performance; local government; public service.

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja aparatur, khususnya pada organisasi pemerintahan yang berperan langsung dalam pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai kecamatan. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, efektif, dan profesional. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang program pengembangan SDM yang terarah dan

berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia; kinerja pegawai; pemerintahan daerah; pelayanan publik.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan lingkungan kerja organisasi publik saat ini ditandai oleh meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan kepada masyarakat, seiring dengan dinamika sosial, regulasi pemerintahan, serta pemanfaatan teknologi dalam sistem administrasi publik. Kantor kecamatan sebagai ujung tombak pelayanan pemerintah daerah dihadapkan pada beban kerja yang semakin kompleks, mulai dari pelayanan administrasi kependudukan, koordinasi lintas desa, hingga pelaksanaan program-program pemerintah daerah dan pusat. Kondisi ini menuntut aparatur kecamatan untuk memiliki kompetensi yang memadai, profesionalisme kerja yang tinggi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem dan prosedur pelayanan.

Namun demikian, pada praktiknya kinerja pegawai kecamatan sering kali belum sepenuhnya mampu mengimbangi meningkatnya beban kerja dan tuntutan pelayanan publik tersebut. Keterbatasan keterampilan teknis, minimnya pembaruan pengetahuan, serta kurang optimalnya pengembangan karir aparatur menyebabkan proses pelayanan publik berjalan kurang efektif dan efisien. Situasi ini berpotensi menimbulkan keterlambatan layanan, ketidaktepatan administrasi, serta menurunnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah di tingkat kecamatan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi dengan kapasitas sumber daya manusia aparatur yang tersedia. Di satu sisi, organisasi publik dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, transparan, dan akuntabel; di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kecamatan belum sepenuhnya dilaksanakan secara terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata pekerjaan. Pengembangan SDM sering kali masih berfokus pada aspek administratif dan belum diarahkan secara sistematis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi kompleksitas tugas pelayanan publik.

Berdasarkan fenomena, permasalahan, dan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pengembangan SDM, melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kapasitas aparatur, berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai kecamatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM aparatur yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi, baik pada institusi publik maupun perusahaan swasta. SDM mencakup sekumpulan individu produktif yang memiliki potensi, bakat, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat dikembangkan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Dalam perspektif organisasi, manusia tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai modal utama yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi.

Susan (2019) menjelaskan bahwa konsep sumber daya manusia dapat dipahami dalam dua dimensi, yaitu makro dan mikro. Pada dimensi makro, SDM merujuk pada jumlah penduduk usia kerja yang tersedia dalam suatu wilayah, sedangkan pada dimensi mikro, SDM dipahami sebagai individu-individu yang bekerja dan terlibat langsung dalam aktivitas suatu organisasi atau instansi. Dalam konteks organisasi, dimensi mikro menjadi fokus utama karena kualitas, kompetensi, dan kinerja individu akan secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi aspek yang tidak terpisahkan dari strategi organisasi, khususnya dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan.

2.2 Pengertian Pengembangan

Pengembangan merupakan proses sistematis yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam jangka panjang guna menghadapi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi yang terus berubah. Pengembangan tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan pada posisi saat ini, tetapi juga mempersiapkan individu untuk menghadapi tugas yang lebih kompleks atau tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang. Dengan demikian, pengembangan memiliki orientasi ke depan dan berfungsi sebagai sarana peningkatan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan konsep sentral dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara etimologis, kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti kemampuan seseorang dalam menampilkan atau melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga proses dan upaya yang dilakukan individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Lebih lanjut, Wibowo (2021) menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta bagaimana cara tugas tersebut dilaksanakan. Kinerja bukan hanya tentang apa yang dikerjakan, tetapi juga mencakup kualitas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat, sehingga peningkatan kinerja menjadi tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik serta dapat diukur secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang yang berjumlah 30 karyawan. Teknik sampling menggunakan Probability Sampling. Instrumen berupa kuesioner skala Likert 1–5. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, regresi linear sederhana, dan uji T menggunakan SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X)	X1	0,542	0,306	Valid
	X2	0,382	0,306	Valid
	X3	0,621	0,306	Valid
	X4	0,592	0,306	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,763	0,306	Valid
	Y2	0,722	0,306	Valid
	Y3	0,697	0,306	Valid
	Y4	0,854	0,306	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil uji validitas tersebut, diperoleh bahwa seluruh nilai R-Hitung untuk setiap indikator lebih besar dari nilai R-Tabel sehingga data dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar Reliabel	Keterangan
Pengembangan SDM	0,991	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,724	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil uji reliabilitas tersebut, diperoleh bahwa seluruh nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600 sehingga data dinyatakan reliabel.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.
Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.996	3.766		1.327	.195
Pengembangan SDM	.653	.266	.421	2.455	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil analisis regresi linear sederhana tersebut dapat ditarik persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,996 + 0.653X + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 4,996. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai pengembangan SDM dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 4,996 satuan. Sementara nilai koefisien regresi untuk pengembangan SDM adalah sebesar positif 0,653 yang berarti bahwa apabila pengembangan SDM mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,653.

4.2. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan kapasitas aparatur melalui berbagai program pengembangan mampu mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga sebagai mekanisme pembentukan sikap kerja dan profesionalisme aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menegaskan adanya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhardin, Fadli, dan Amriadi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada institusi pemerintahan daerah. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi

bahwa pengembangan SDM merupakan faktor strategis yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah.

Dalam konteks kantor kecamatan, pengembangan SDM menjadi semakin relevan mengingat aparatur kecamatan merupakan garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan secara berkelanjutan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas administratif, mampu bekerja secara lebih sistematis, serta lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan dan prosedur kerja. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, pengembangan SDM juga berperan dalam membangun kesiapan aparatur untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks, baik dari sisi volume pekerjaan maupun ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat dan akuntabel. Ketika organisasi secara konsisten melakukan pengembangan terhadap kapasitas pegawainya, maka kinerja aparatur tidak hanya meningkat dalam jangka pendek, tetapi juga berpotensi terjaga secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Masalle Kabupaten Enrekang. Pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, mampu mendorong peningkatan produktivitas, efektivitas pelaksanaan tugas, serta profesionalisme pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan, khususnya pada tingkat kecamatan.

Adapun rekomendasi berdasarkan hasil penelitian ini yaitu pihak manajemen disarankan untuk merancang program pengembangan SDM yang terarah,

berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan tugas pegawai agar berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Selain itu, pemerataan kesempatan pengembangan karier dan penguatan sistem penilaian serta apresiasi kinerja perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme pegawai. Kemudian, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden dan menambahkan variabel lain yang relevan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Sumber daya manusia*. CV Mandar Maju.
- Subyantoro, A. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Suhardin, Fadli, & Amriadi. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 123–132.
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.