

## **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa**

**Kahar\***

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa

---

### **Info Artikel**

#### **Keywords:**

*Human Resources Development  
Performance*

---

#### **Kata kunci:**

Pengembangan SDM  
Kinerja

---

### **ABSTRACT**

*This research aims to evaluate the influence of human resource (HR) development on employee performance at the Gowa Regency Social Service Office. Human resource development is identified as a key factor in improving the quality and effectiveness of employee work in the government sector. This research method uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to 55 employees of the Social Service Office. The data obtained was then analyzed using statistical techniques. The research results show that human resource development has a significant positive influence on employee performance at the Gowa Regency Social Service Office. These findings underline the importance of investment in human resource development as an effort to increase employee productivity, competence and motivation in providing quality services to the community. The implication of this research is that organizations should continue to prioritize HR development as an integral part of management strategy to achieve their goals and missions more effectively.*

---

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Pengembangan SDM diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 55 pegawai Kantor Dinas Sosial. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa organisasi seharusnya terus memprioritaskan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari strategi manajemen untuk mencapai tujuan dan misi mereka dengan lebih efektif.

---

## **1. PENDAHULUAN**

Hal ini didukung oleh (Wehelmina Rumawas, 2021) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Hasil penelitian (Indra H. Rintjap, 2021) menyatakan bahwa karena sangat besar pengaruh dari variable pengembangan terhadap variable kinerja maka tinggi rendahnya pengembangan akan sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja dari karyawan.

Pendapat dari (Suwatno,2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani, sangat penting bagi suatu instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas yang dapat memberikan keuntungan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki institusi seefektif mungkin mencakup tanggung jawab untuk mengembangkan sumber daya tersebut agar dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas atau tenaga kerja di instansi pemerintah seringkali tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Mereka sering

melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, seperti sering tidak melapor saat bertugas dan tidak benar-benar mematuhi aturan tentang jam kerja. Karena pekerjaan seringkali tidak selesai sesuai deadline atau banyak waktu yang terbuang percuma, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. Selain itu, masih terdapat situasi dimana sebagian pekerja menggunakan waktu kerjanya untuk kegiatan pribadi. Rendahnya kinerja pegawai merupakan akibat dari perhatian pegawai yang teralihkan pada hal-hal di luar tugasnya sebagai abdi masyarakat sehingga tidak dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Melalui Peraturan Dinas Sosial Daerah Kabupaten Gowa no.11 tahun 2016 tentang pembentukan organisasi perangkat daerah, sehingga Dinas Sosial berdiri sendiri. Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat yang mempunyai tugas.

Upaya pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada pelatihan dan peningkatan keterampilan manajerial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mengembangkan karyawan adalah tindakan yang diambil untuk membantu mereka tumbuh secara pribadi dan profesional dengan cara memajukan misi organisasi. Beberapa argumen penting dan mendasar dibuat di bawah ini mengapa pengembangan sumber daya manusia harus ditanggapi dengan serius dan semaksimal mungkin.

Sangat mendesak untuk mengubah sikap, kebiasaan, tingkat pencapaian, prosedur, dan mekanisme kerja karyawan yang tidak sesuai atau ketinggalan zaman untuk mengikuti tuntutan dan perkembangan dunia modern. Kegagalan beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat menyebabkan seseorang tertinggal dalam pengetahuan dan keterampilan.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Dinas Sosial Gowa menunjukkan masih banyak pegawai yang belum melanjutkan pendidikan dan kurangnya pelatihan yang pernah diikuti sehingga pegawai tidak dapat memaksimalkan waktunya dan tidak kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

## **2. METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas sosial Kabupaten Gowa dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin. jumlah sampel dari populasi 120 orang dengan taraf kesalahan 10% maka sampel yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 54, 54 atau dibulatkan menjadi 55 Responden.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil survei terkait dengan faktor-faktor yang berkontribusi pada pengembangan dan kualifikasi pekerjaan. Survei ini melibatkan berbagai responden yang memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang diajukan menggunakan skala nilai dari 0 hingga 5. Setiap pernyataan mengacu pada pendidikan dan pelatihan, keterampilan, serta pengalaman kerja yang relevan dengan pekerjaan.

Pertanyaan kedua berkaitan dengan keterampilan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator X1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (34) memberikan penilaian tertinggi (15) terkait dengan pentingnya keterampilan dalam pekerjaan. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 6 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator X1.5, variasi penilaian juga terlihat, dengan 11 responden yang memberikan nilai tertinggi (13) dan 1 responden yang memberikan nilai terendah (1), menggambarkan variasi persepsi terkait pentingnya keterampilan.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan pengalaman kerja. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang signifikan. Indikator X1.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (30) memberikan penilaian tertinggi (13) terkait dengan pentingnya pengalaman kerja dalam pekerjaan. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 11 responden yang memberikan nilai 1. Pada indikator X1.7, variasi penilaian juga terlihat, dengan 10 responden yang memberikan nilai tertinggi (12) dan 1 responden yang memberikan nilai terendah (0), mengindikasikan variasi persepsi terkait pentingnya pengalaman kerja.

hasil survei terkait dengan berbagai aspek performa kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Survei ini melibatkan berbagai responden yang memberikan penilaian pada setiap pertanyaan yang diajukan menggunakan skala nilai dari 0 hingga 5. Setiap pertanyaan mengacu pada kualitas kerja, kuantitas kerja, serta ketetapan waktu dalam pekerjaan.

Pertanyaan ketiga berkaitan dengan ketetapan waktu dalam pekerjaan. Hasil survei menunjukkan variasi penilaian yang cukup signifikan. Indikator Y.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (28)

memberikan penilaian tertinggi (15) terkait dengan ketetapan waktu. Namun, terdapat pula responden yang memberikan penilaian lebih rendah, yaitu 10 responden yang memberikan nilai 0. Pada indikator Y.6, variasi penilaian juga terlihat, dengan 9 responden yang memberikan nilai tertinggi (19) dan 2 responden yang memberikan nilai terendah (1), mengindikasikan variasi persepsi terkait ketetapan waktu dalam pekerjaan.

Hasil survei ini menggambarkan penilaian dari responden terkait dengan berbagai aspek performa kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Variabel-variabel yang dinilai memberikan gambaran tentang pentingnya faktor-faktor ini dalam lingkungan kerja serta potensi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi performa kerja.

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan koefisien Adjusted R-squared sebesar 0.222 menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan variabel X mampu menjelaskan sekitar 22.2% variasi variabel dependen (Y). Artinya, sekitar 22.2% dari variabilitas Y dapat dijelaskan oleh variabel independen X yang digunakan dalam model. Sisanya, sekitar 77.8% variabilitas Y mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Dalam konteks ini, nilai Adjusted R-squared sebesar 0.222 mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh X terhadap Y dalam model regresi tersebut relatif rendah. Hal ini mengisyaratkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan atau dijelaskan untuk dapat mengungkapkan dengan lebih baik variasi dalam Y.

Dalam analisis regresi, ditemukan bahwa koefisien pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai sebesar 0.190, nilai t sebesar 1.618, dan signifikansi sebesar 0.012. Dengan membandingkan nilai signifikansi (0.012) dengan tingkat signifikansi umumnya yang ditetapkan pada 0.05, kita melihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, dalam konteks ini, tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menolak hipotesis nol bahwa koefisien ini sama dengan nol. Dengan kata lain, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan variabel yang diuji dalam sampel data tersebut.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan koefisien signifikansi  $\alpha$  (alpha) sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y dalam model regresi. Dalam hal ini, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ , jika membandingkan nilai p (nilai probabilitas) yang terkait dengan uji hipotesis untuk menentukan apakah pengaruh X secara signifikan berbeda dari nol. Jika nilai p kurang dari  $\alpha$ , maka kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X adalah nol, dan menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap variabel Y.

Nilai thitung variabel sebesar 0.67915 sedangkan nilai t hitung sebesar 1.618 atau  $t_{tabel} = 0.67915 < t_{hitung} 1.618$ , yang berarti bahwa variabel X berpengaruh terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam nilai X secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam nilai Y, dan kita dapat menggunakan koefisien regresi yang dihasilkan dari model ini untuk membuat prediksi atau menginterpretasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam populasi yang lebih luas.

Berdasarkan pada hasil analisis data regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Variabel X (pengembangan sumber daya manusia) memiliki koefisien sebesar 0.190 dengan signifikansi  $\alpha = 0.012$  yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y dalam model regresi. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  yang sangat rendah (0.012), kita dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien X adalah nol. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dalam model regresi. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam nilai pengembangan sumber daya manusia (X) secara signifikan berkontribusi terhadap perubahan dalam nilai Y.

## PEMBAHASAN

Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan nilai signifikansi  $\alpha$  yang sangat rendah (0.000), menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien variabel pengembangan sumber daya manusia adalah nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap nilai variabel dependen dalam model regresi. Artinya, perubahan atau peningkatan dalam pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak positif terhadap nilai variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, atau program pengembangan karir, dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam model regresi. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi variabel dependen dalam konteks penelitian ini. Dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan mencapai hasil yang diinginkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam organisasi. Dalam konteks ini, pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai telah menjadi fokus perhatian yang signifikan dalam dunia bisnis dan manajemen. Berikut ini akan dijelaskan mengapa pengembangan SDM dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Melalui program pengembangan SDM, pegawai diberikan pelatihan yang relevan dan peningkatan keterampilan yang mendukung tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan meningkatnya keterampilan dan kompetensi, pegawai akan lebih mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan SDM juga dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan pegawai. Ketika organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri, pegawai akan merasa dihargai dan diberi perhatian. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, memicu rasa keterlibatan, dan memotivasi mereka untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Melalui pengembangan SDM, pegawai dapat mengembangkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ketika pegawai merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Kepercayaan diri ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Selanjutnya peningkatan Kualitas dan Inovasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam dalam bidang mereka. Hal ini akan meningkatkan kualitas kerja mereka dan memungkinkan mereka untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif. Peningkatan kualitas dan inovasi ini akan membawa dampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Program pengembangan SDM memberikan kesempatan bagi pegawai untuk merencanakan dan mengembangkan karir mereka di dalam organisasi. Ketika pegawai melihat adanya peluang pengembangan karir, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja individu dan juga keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian maka pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui peningkatan keterampilan, motivasi, kepercayaan diri, kualitas kerja, dan pengembangan karir, pengembangan SDM menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Dalam dunia bisnis dan manajemen, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai melalui berbagai mekanisme.

Pengembangan SDM dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai, yang membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan lebih efektif. Selain itu, pengembangan SDM juga mempengaruhi motivasi dan keterlibatan pegawai, meningkatkan kepercayaan diri mereka, dan mendorong kualitas kerja yang lebih baik serta inovasi. Program pengembangan SDM juga memberikan peluang pengembangan karir, yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi manajemen yang holistik. Investasi dalam pengembangan SDM akan membawa keuntungan jangka panjang berupa peningkatan kinerja pegawai, daya saing organisasi, dan pencapaian tujuan yang lebih baik.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Penelitian yang dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adanya pengembangan sumber daya manusia yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap nilai variabel dependen dalam model regresi.

#### **REFERENSI**

- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 4 (4): 937-946.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. *Dasar-dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*, Edisi I, Yogyakarta: BFEE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta

- Indra H. Rintjap 2021, Vol. 2 No. 7, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Permata Finance Tomohon
- Malhotra. 2007. Riset Penelitian. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Lhokseumawe: Unimal Press
- (Meti Mediya Tuti Sofyan, K. 2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKPM) Provinsi Jawa Barat, VOL. 1
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1992. Manajemen Personal. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Cetakan ke - 15 (Edisi Refisi). Bandung: PT. Refika Adiatama.
- (Selviana, N. 2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa
- Stoner, J. 2013. Manajemen. Penhalindo: Jakarta
- Stoner, and Nabila. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Undip: Semarang