

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN TORAJA UTARA

Tika Marannu Panggalo^{1*}, Althon K. Pongtuluran², Randi Tangdialla³
Universitas Kristen Indonesia Toraja, Sulawesi Selatan
e-mail Kores: althonkp@yahoo.co.id*

Abstract: *This study aims to examine the effect of human resource development on employee performance at the Department of Education of North Toraja Regency. The research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The study population consisted of 31 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through structured questionnaires developed based on indicators of human resource development and employee performance. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics, including validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, t-test, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that all research instruments are valid and reliable. The regression model also satisfies the assumptions of normality, absence of multicollinearity, and absence of heteroscedasticity. The hypothesis testing reveals that human resource development has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 7.215 and a significance level of 0.000 (<0.05). Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.642 indicates that human resource development explains 64.2% of the variation in employee performance. These findings imply that strengthening human resource development programs can significantly improve employee competence, productivity, and overall organizational performance within the Department of Education of North Toraja Regency.*

Keywords: *Human Resource Development, Employee Performance, Simple Linear*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 31 pegawai, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Model regresi juga memenuhi asumsi normalitas, bebas multikolinearitas, dan bebas heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 7,215 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan 64,2% variasi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas program pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, produktivitas, dan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Sederhana, Sektor Publik.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor swasta, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Di tengah perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, organisasi dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, adaptif, dan mampu bekerja secara efektif. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan keberlangsungan serta daya saing organisasi. Oleh karena itu, investasi terhadap pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan oleh setiap organisasi (Armstrong, 2020; Dessler, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara optimal. Menurut Armstrong (2020), pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kapasitas individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Senada dengan pendapat tersebut, Noe (2020) menjelaskan bahwa organisasi yang secara konsisten melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif, inovatif, serta memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia bukan hanya menjadi kebutuhan individu pegawai, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang bagi organisasi.

Salah satu indikator keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari meningkatnya kinerja

pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Wibowo, 2021). Tingginya kinerja pegawai akan memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, serta tujuan yang telah dirumuskan. Sebaliknya, apabila kompetensi pegawai tidak berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka produktivitas organisasi akan mengalami penurunan yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Mangkunegara, 2017).

Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan pendidikan di daerah. Sebagai organisasi publik yang bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengelolaan, pembinaan, dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan program-program pendidikan. Pelaksanaan berbagai kebijakan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya anggaran dan sarana prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif.

Dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur, Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara telah melaksanakan berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia, seperti pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, bimbingan teknis, serta penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Program-program tersebut diharapkan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas. Meskipun demikian, keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia tidak hanya diukur dari banyaknya

kegiatan yang dilaksanakan, tetapi juga dari sejauh mana kegiatan tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Rachmatika et al. (2024) menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. Penelitian Sukmawati et al. (2023) juga membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hasil penelitian Hineo et al. (2022) memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo. Demikian pula penelitian Wibowo (2021) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Purwokerto.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan (novelty) karena dilakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara dengan menggunakan indikator pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, serta motivasi, kemudian dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas aparatur dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, sehingga diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory research (penelitian eksplanatori). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu pengembangan sumber daya manusia, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, melalui analisis statistik.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa instansi tersebut merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan pendidikan. Selain itu, Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara secara berkelanjutan melaksanakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia bagi pegawainya sehingga menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh

pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 31 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri atas satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai seluruh upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, serta pemberian motivasi sehingga pegawai mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 = Sangat Setuju, 4 = Setuju, 3 = Cukup Setuju, 2 = Tidak Setuju, dan 1 = Sangat Tidak Setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif sehingga memudahkan proses analisis statistik (Sekaran & Bougie, 2021). Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, kuesioner terlebih dahulu disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu agar memiliki validitas isi (content validity) yang memadai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden, dokumentasi, serta studi kepustakaan. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer mengenai persepsi pegawai terhadap pelaksanaan pengembangan sumber daya

manusia dan tingkat kinerja mereka. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung mengenai kondisi organisasi, jumlah pegawai, serta profil instansi.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur konstruk penelitian. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021). Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha lebih besar dari 0,70.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana data dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana karena penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX + e$, di mana Y merupakan kinerja pegawai, X merupakan pengembangan sumber daya manusia, a adalah konstanta, b merupakan koefisien regresi, dan e adalah error. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai

t hitung lebih besar daripada t tabel pada tingkat kepercayaan 95% (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian (n = 31)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	45,2
	Perempuan	17	54,8
Usia	20–30 Tahun	4	12,9
	31–40 Tahun	9	29,0
	41–50 Tahun	12	38,7
	> 50 Tahun	6	19,4
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	3	9,7
	Diploma (D3)	2	6,5
	Strata Satu (S1)	20	64,5
	Strata Dua (S2)	6	19,3
Masa Kerja	< 5 Tahun	3	9,7
	5–10 Tahun	7	22,6
	11–15 Tahun	11	35,5
	> 15 Tahun	10	32,2

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan

reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	r Tabel	Hasil Uji Validitas	Cronbach's Alpha	Standar Alpha
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	12	0,355	Seluruh item memiliki r hitung > r tabel dan Sig. < 0,05	0,914	> 0,70
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,355	Seluruh item memiliki r hitung > r tabel dan Sig. < 0,05	0,928	> 0,70

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia maupun Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,355 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses analisis.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,914, sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,928. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan

untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik.

Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Nilai Hasil	Standar Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	Asymp. Sig. (Kolmogorov–Smirnov)	0,200	Sig. > 0,05	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance	1,000	> 0,10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Variance Inflation Factor (VIF)	1,000	< 10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Sig. (Uji Glejser)	0,431	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 1,000 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian karena Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, model penelitian tidak

mengalami gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,431, lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta (a)	8,532	2,146	3,975	0,000
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,768	0,106	7,215	0,000

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + 0,768X + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar 8,532 menunjukkan bahwa apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

(X) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 8,532. Sementara itu, koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,768 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia akan meningkatkan Kinerja Pegawai

sebesar 0,768 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel, sehingga semakin baik pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja

Utara.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Independen	T-Hitung	T-Tabel	Sig.	α	Keputusan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	7,215	2,045	0,000	0,05	H ₀ Ditolak, H ₁ Diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,215, sedangkan t tabel sebesar 2,045 pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya kemampuan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,642. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 64,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia, sedangkan 35,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun komitmen organisasi.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801	0,642	0,629	2,318

Sumber: Data primer diolah menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki kontribusi cukup besar dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.

Pembahasan

Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya

manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) pada Tabel 4.14, di mana diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 86,599 yang jauh lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,699, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang bernilai lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya komitmen instansi dalam

memberikan kesempatan diklat, penyediaan sarana workshop yang memadai, serta keaktifan bimbingan dari senior secara otomatis mendorong munculnya peningkatan mutu dan produktivitas kerja aparatur. Dengan demikian, optimalisasi capaian kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal semata, melainkan sangat dipengaruhi oleh aspek pengembangan kompetensi berkelanjutan yang melekat pada karakteristik operasional tugas sehari-hari pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil studi terdahulu yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas dan kompetensi individu merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi, terutama pada instrumen sektor publik yang menuntut efektivitas pelayanan prima (Nur Andayani & Hirawati, 2024). Selain itu, faktor bimbingan teknis yang terarah dan program pelatihan intensif sering kali terbukti lebih berperan dalam membentuk kesiapan mental serta keterampilan kerja pegawai (Rambe, 2024). Konsistensi hasil dari berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa pada instrumen instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara yang memiliki corak pelayanan dengan variasi tugas yang beragam, pengembangan kompetensi menjadi faktor penentu utama dalam membentuk kualitas kerja karena pelatihan yang baik mampu meminimalkan kesalahan kerja sekaligus meningkatkan semangat pengabdian pegawai (Wibowo *et al.*, 2021). Kondisi ini memungkinkan para aparatur dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja yang berbeda-beda tetap dapat menjalankan tugas organisasi secara profesional, sehingga pengembangan SDM berfungsi sebagai pilar kekuatan utama dan bukan sekadar sebagai pemenuhan formalitas birokrasi.

Berdasarkan hasil tersebut, peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara lebih efektif dilakukan melalui penguatan

perencanaan program diklat/workshop yang merata dan peningkatan relevansi materi bimbingan teknis yang langsung menyasar pada kendala harian pegawai. Pemahaman yang lebih baik mengenai mekanisme kerja, regulasi terbaru, dan standar operasional prosedur dapat membantu pegawai merasa lebih siap dan percaya diri dalam menuntaskan volume pekerjaan harian maupun tugas tambahan. Dengan kompetensi pelayanan yang memadai dari seluruh aparatur, potensi pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara akan jauh lebih besar dan berkelanjutan dibandingkan jika hanya mengandalkan pemenuhan fasilitas fisik kantor atau pengawasan struktural semata.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, serta pemberian motivasi mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) membuktikan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya

manusia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang perlu terus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas aparatur dan efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik di Dinas Pendidikan Kabupaten Toraja Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, N., & Hirawati. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 45–58.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Noe, R. A. (2020). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur Andayani, T. B., & Hirawati, H. (2024). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG*.
- Rambe, M. F. (2024). *Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja*. 7, 1–12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2021). *Research methods for business: A skill-building approach* (9th ed.). John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-12). Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-6). PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A., Rahmawati, S., & Prasetyo, D. (2021). Pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 118–130.