

## **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA GORONTALO**

*Faisal Manaf<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*E-mail: [faisalmanaf@gmail.com](mailto:faisalmanaf@gmail.com)<sup>1</sup>*

---

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of human resource development on employee performance at the Education Office of Gorontalo City. The approach used in this research is quantitative with a correlational method. Data collection was carried out using a questionnaire. The sample size was 97 people, obtained through Purposive Sampling. The data analysis in this study was performed using simple linear regression inferential analysis. The results of the study show that human resource development (HRD) has a positive and significant effect on employee performance at the Education Office of Gorontalo City, with a coefficient of determination of 61.30%. The remaining 38.70% is influenced by other variables not examined in this study, such as leadership, work environment, reward system, organizational culture, and workload. The positive test result indicates that the improvement in employee performance at the Education Office of Gorontalo City occurs due to the increased intensity of HRD.*

**Keywords:** *Performance; Development; HRD; Education; Gorontalo*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 97 orang yang diperoleh dari metode Purposive Sampling. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial Regresi Linear Sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 61,30%. Sedangkan sisanya sebesar 38,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, dan beban kerja.. Hasil pengujian positif memiliki makna bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terjadi karena adanya peningkatan pengembangan SDM yang semakin intens.

**Kata Kunci:** *Kinerja; Pengembangan; SDM; Pendidikan; Gorontalo*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi merujuk pada individu yang menyumbangkan tenaga, kreativitas, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi berupaya memperoleh pegawai yang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, sehingga dapat berkontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan. Salah satu strategi utama untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai, menurut Robbins (2018), merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kerjasama, kepemimpinan, pengetahuan, dan inisiatif produktivitas yang berasal dari manajemen.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan program dan kebijakan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan. Agar kinerja optimal, instansi harus memahami sasaran kinerja dan terus mengoptimalkan SDM melalui pengembangan yang terarah. Pengembangan SDM terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, seperti yang dinyatakan oleh

Lolowang et al. (2016) dan Panjaitan (2017), yang menjelaskan pentingnya pendidikan jangka panjang dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja.

Pengembangan SDM bertujuan menghasilkan pegawai yang kompeten dan berkualitas, serta mampu mencapai kinerja optimal. Ketika pegawai menunjukkan kinerja yang baik, pengembangan bertujuan untuk meningkatkan prestasi mereka, sedangkan kinerja yang buruk memerlukan perbaikan agar menjadi lebih baik. Di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, meskipun kinerja pegawai rata-rata baik dengan capaian 95,48% pada 2024, terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang masih cukup baik dan fluktuasi produktivitas yang perlu diperhatikan. Beberapa faktor seperti ketelitian, akurasi administrasi, serta inisiatif dan kerjasama antarpegawai masih perlu ditingkatkan.

Pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan efisien melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan teknis dan soft skills. Currie et al. (2025) dan Wang et al. (2025) menekankan bahwa pelatihan relevan dan pemberian insentif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kesiapan menghadapi tantangan. Pengembangan SDM di sektor publik, khususnya Dinas Pendidikan, menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran dan tenaga ahli, serta kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan kebijakan pendidikan yang cepat. Keterbatasan dalam pengembangan SDM dapat berdampak pada kinerja pegawai, menghambat kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dan menurunkan motivasi serta produktivitas. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Alasan pemilihan tempat penelitian ini karena menurut peneliti tempat ini mudah dijangkau baik dari segi biaya, dan waktu sehingga memudahkan peneliti dalam pengambilan data dan melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Juli 2025. Pendekatan dalam penelitian ini yakni kuantitatif dengan metode korelasional. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner. Adapun jumlah sampel sebanyak 97 orang yang diperoleh dari metode Purposive Sampling. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial Regresi Linear Sederhana.

## **HASIL PENELITIAN**

### **A. Pengujian Kualitas Instrumen**

#### **1. Variabel Pengembangan sumber daya manusia (SDM)**

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penelitian ini sebanyak 20 pernyataan yang diberikan kepada 30 responden (n = 30). Hasil pengujian validitas terhadap pernyataan tersebut disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan sumber daya manusia (SDM)**

Pernyataan	Validitas			Reliabilitas	
	r <sub>Hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status (V/TV)	Cronbach Alpha	Status (R/TR)
1	0.577	0,361	Valid	0.865	Reliabel
2	0.653	0,361	Valid		
3	0.408	0,361	Valid		
4	0.609	0,361	Valid		
5	0.601	0,361	Valid		
6	0.453	0,361	Valid		
7	0.420	0,361	Valid		
8	0.497	0,361	Valid		
9	0.618	0,361	Valid		
10	0.389	0,361	Valid		
11	0.428	0,361	Valid		
12	0.542	0,361	Valid		
13	0.510	0,361	Valid		
14	0.463	0,361	Valid		
15	0.648	0,361	Valid		

16	0.577	0,361	Valid
17	0.540	0,361	Valid
18	0.522	0,361	Valid
19	0.586	0,361	Valid
20	0.535	0,361	Valid

*Sumber: Data olahan SPSS 21, 2025*

Dalam pengujian validitas, suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel diperoleh dari tabel rho dengan jumlah responden sebanyak 30 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh 20 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), diperoleh nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai batas yang telah ditentukan, yaitu 0,6 ( $0,865 > 0,6$ ). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam penelitian ini bersifat reliabel, sehingga dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Variabel Kinerja pegawai

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini juga sebanyak 20 pernyataan yang diberikan kepada 30 responden ( $n = 30$ ). Hasil pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai**

Pernyataan	Validitas			Reliabilitas	
	$r_{Hitung}$	$r_{tabel}$	Status (V/TV)	Cronbach Alpha	Status (R/TR)
1	0.742	0,361	Valid	0.923	Reliabel
2	0.791	0,361	Valid		
3	0.640	0,361	Valid		
4	0.650	0,361	Valid		
5	0.598	0,361	Valid		
6	0.383	0,361	Valid		
7	0.456	0,361	Valid		
8	0.659	0,361	Valid		
9	0.666	0,361	Valid		
10	0.489	0,361	Valid		
11	0.694	0,361	Valid		
12	0.696	0,361	Valid		
13	0.562	0,361	Valid		
14	0.650	0,361	Valid		
15	0.555	0,361	Valid		
16	0.791	0,361	Valid		
17	0.658	0,361	Valid		
18	0.666	0,361	Valid		
19	0.714	0,361	Valid		
20	0.706	0,361	Valid		

*Sumber: Data olahan SPSS 21, 2025*

Dalam pengujian validitas, pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel diperoleh dari tabel rho dengan jumlah responden 30 dan tingkat signifikansi 5%, sehingga nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah sebesar 0,361. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,361. Oleh karena itu, seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien reliabilitas atau Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan, yaitu 0,6 ( $0,923 > 0,6$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen Kinerja Pegawai dalam penelitian

ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat dipercaya dan digunakan dalam penelitian.

## B. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

### 1. Pengembangan sumber daya manusia (SDM)

Adapun hasil analisis deskriptif yakni pendekatan kriteria jawaban responden Pengembangan sumber daya manusia (SDM) disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Deskriptif Variabel Pengembangan sumber daya manusia (SDM)

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Pengembangan motivasi SDM	2,547	2,910	87.53%	Baik
2	Pengembangan kepribadian SDM	2,606	2,910	89.55%	Baik
3	Pengembangan keterampilan SDM	3,469	3,880	89.41%	Baik
<b>Skor Variabel</b>		<b>8,622</b>	<b>9,700</b>	<b>88.89%</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2025*

Berdasarkan hasil pada tabel 3 terlihat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terletak pada kriteria yang baik dengan skor variabel sebesar 88,89%. Hal ini menunjukkan bahwa proses peningkatan kapasitas pegawai telah berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi. Capaian ini memperlihatkan bahwa berbagai program seperti pelatihan, pembinaan kompetensi, pengembangan karier, serta fasilitasi peningkatan keterampilan telah dirasakan relevan dan bermanfaat oleh pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas mereka. Tingginya skor tersebut juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dukungan memadai bagi pegawai untuk berkembang, baik melalui kesempatan belajar maupun sistem manajemen kinerja yang jelas. Meski demikian, hasil ini tetap membuka ruang untuk penguatan lebih lanjut, terutama dalam memastikan pemerataan akses pengembangan kompetensi, konsistensi implementasi program, serta keberlanjutan strategi peningkatan kualitas SDM agar mampu menjawab kebutuhan organisasi yang terus berubah.

### 2. Kinerja pegawai

Adapun hasil analisis deskriptif yakni pendekatan kriteria jawaban responden Kinerja pegawai disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja pegawai

No	Indikator	Skor			Kriteria
		Aktual	Ideal	%	
1	Kualitas kerja pegawai	2,220	2,425	91.55%	Baik
2	Kuantitas kerja pegawai	1,765	1,940	90.98%	Baik
3	Tanggung jawab pegawai	1,292	1,455	266.39%	Baik
4	Kerjasama pegawai	1,715	1,940	88.40%	Baik
5	Inisiatif pegawai	1,757	1,940	90.57%	Baik
<b>Skor Variabel</b>		<b>8,749</b>	<b>9,700</b>	<b>90.20%</b>	<b>Baik</b>

*Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2025*

Berdasarkan hasil pada tabel 4 terlihat bahwa skor variabel kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 90,20% yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjalankan tugas, tanggung jawab, dan fungsi pekerjaannya dengan efektif sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Tingginya capaian ini menandakan adanya kedisiplinan kerja yang kuat, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kemampuan berkoordinasi, serta kualitas hasil kerja yang dinilai memadai. Selain itu, angka tersebut mencerminkan bahwa mekanisme manajemen kinerja, mulai dari penetapan target hingga evaluasi capaian, telah berjalan dengan cukup konsisten. Meskipun demikian, nilai ini tetap menyisakan peluang perbaikan, khususnya dalam mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat motivasi intrinsik pegawai agar kinerja tidak hanya stabil, tetapi terus meningkat seiring tuntutan kinerja organisasi sektor publik yang semakin kompleks.

## C. Pengujian Normalitas Data

Hasil uji One Sample Kolmogorov–Smirnov disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.97098604
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.571

*Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2025*

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas data menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov–Smirnov (KS) lebih kecil dibandingkan dengan nilai Z tabel ( $0,784 < 1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, hasil pengujian juga dapat dilihat dari nilai probabilitas atau signifikansi Kolmogorov–Smirnov yang lebih besar dari 0,05 ( $0,571 > 0,05$ ). Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi uji normalitas, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal.

#### D. Analisis Regresi

##### 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan regresi sederhana yang diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 21 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6 Pengujian Regresi Sederhana

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.038	3.199		2.200	.030
	Pengembangan SDM	.721	.059	.783	12.269	.000

*Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2025*

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 7,038 + 0,721 X$$

##### 2. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis yang menggunakan uji t disajikan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial X terhadap Y

Model	(Constant)	Variabel X
Nilai Koefisien (t-Hitung)	2.200	12.269
Signifikansi	0,030	<b>0,000</b>
t <sub>tabel</sub>		1,985
Keterangan		Berpengaruh Signifikan

*Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2025*

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebesar 12,269, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $df = n - k - 1 = 97 - 1 - 1 = 95$ ) adalah

sebesar 1,985. Pengujian ini bersifat dua arah, karena hipotesis penelitian tidak secara eksplisit menyatakan arah pengaruh positif atau negatif antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan perbandingan tersebut, nilai  $t$  hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel ( $12,269 > 1,985$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, jika dilihat dari nilai signifikansi atau probability value ( $P$ -value), diperoleh nilai sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil pengujian yang bersifat positif menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terjadi seiring dengan semakin intensifnya pelaksanaan pengembangan SDM.

#### **E. Koefisien Determinasi**

Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh melalui program SPSS versi 21 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 8 Pengujian Koefisien Determinasi**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.609	4.99708

*Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2025*

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau angka  $R$  Square adalah sebesar 0,613. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 61,30% variabilitas kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dapat dijelaskan oleh pengembangan sumber daya manusia (SDM), sedangkan sisanya sebesar 38,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, dan beban kerja.

#### **PEMBAHASAN**

Kinerja pegawai dalam sektor publik, seperti di Dinas Pendidikan, mencerminkan hasil dari perilaku kerja, pencapaian target, serta kemampuan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup dimensi kuantitatif dan kualitatif, ketepatan waktu, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan sistem kerja. Menurut Wiberg, Bergh, dan Mathisen (2025), kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor psikososial dan konteks kerja yang mendukung, termasuk teknologi dan organisasi. Alkhawaldah (2025) juga menekankan pentingnya integrasi kompetensi individu dengan sistem digitalisasi yang efisien dalam sektor publik. Kinerja pegawai menggambarkan komitmen terhadap tujuan organisasi dan kontribusi yang konsisten, yang tidak hanya mencakup penyelesaian tugas, tetapi juga etika kerja, kolaborasi tim, serta motivasi. Abdullah (2025) menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan dan pengembangan pegawai berdampak langsung pada adaptabilitas dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Kejelasan peran dan definisi kinerja yang terstandarisasi menjadi kunci dalam meningkatkan layanan publik dan efisiensi birokrasi, sebagaimana ditunjukkan oleh Ouma dan Odhiambo-Abuya (2025). Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan indikator penting keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tercatat sebesar 90,20%, yang masuk dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Capaian ini mencerminkan kedisiplinan, ketepatan waktu, kemampuan berkoordinasi, serta kualitas kerja yang memadai. Angka tersebut juga mengindikasikan bahwa manajemen kinerja, dari penetapan target hingga evaluasi, telah berjalan konsisten. Meski demikian, masih ada peluang untuk perbaikan, terutama dalam mendorong inovasi dan meningkatkan efisiensi kerja. Struktur organisasi yang baik dan proses kerja yang efektif di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo turut mencerminkan kinerja yang mencapai 90,20%. Hal ini menunjukkan keberhasilan dalam manajemen kinerja, termasuk pemantauan rutin dan pemberian umpan balik, sebagaimana dijelaskan oleh Gitari dan Ondara (2025). Meski demikian, peningkatan kinerja berkelanjutan memerlukan lebih dari sekedar pelaksanaan tugas yang normatif. Peningkatan efisiensi dan motivasi intrinsik pegawai juga sangat diperlukan. Wahyuningrum dan Hidayatullah (2022) menyatakan bahwa pengembangan kemampuan berpikir kritis dan adaptasi terhadap kebijakan publik dapat meningkatkan efisiensi kerja, sementara Wang dan Lin (2021) menegaskan pentingnya komitmen pegawai terhadap tujuan jangka panjang dan pemanfaatan sistem reward berbasis kompetensi.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terus menerus. Pengembangan SDM yang efektif melalui pelatihan dan evaluasi kinerja yang konstruktif sangat penting dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Sipayung, Purba, dan Damanik (2025) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi pegawai melalui anggaran berbasis kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik. Zhou et al. (2025) juga menekankan bahwa pelatihan yang berfokus pada pengisian kesenjangan kompetensi berdampak signifikan terhadap peningkatan performa, yang relevan untuk sektor pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi investasi strategis bagi peningkatan mutu pelayanan birokrasi. Proses pengembangan SDM yang sistematis dan terstruktur bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, keterampilan, dan kompetensi individu agar dapat berkontribusi maksimal pada pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor publik, pengembangan SDM menjadi kunci dalam menciptakan birokrasi yang adaptif dan profesional. Mujib dan Kusuma (2024) menunjukkan bahwa integrasi pengembangan SDM berbasis digital memperkuat efektivitas kinerja pegawai, sedangkan Na-Nan dan Jaturat (2025) menegaskan bahwa pengembangan SDM berdampak pada perilaku organisasi dan produktivitas jangka panjang.

Hasil analisis terhadap pengembangan SDM di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menunjukkan skor sebesar 88,89%, yang mencerminkan bahwa program pelatihan, pembinaan kompetensi, dan pengembangan karier telah berjalan efektif dan bermanfaat. Namun, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal pemerataan akses pengembangan kompetensi dan konsistensi implementasi program. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendukung pengembangan pegawai melalui kesempatan belajar dan sistem manajemen kinerja yang jelas. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan rutin dan program pembinaan menjadi indikator bahwa pengembangan SDM di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo bersifat strategis dan terencana. Hal ini sesuai dengan pandangan Yawson, Woldeab, dan Osafo (2021) bahwa pengembangan SDM di era digital harus melibatkan adopsi teknologi inovatif. Di sisi lain, Nurcahyani dan Azizah (2022) menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan ASN akan tercapai jika disesuaikan dengan kebutuhan riil unit kerja dan peta jabatan.

Namun, tantangan dalam pengembangan SDM di sektor publik masih ada, terutama terkait dengan pemerataan akses. Tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam kegiatan peningkatan kompetensi. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus terintegrasi dalam sistem manajemen talenta yang dinamis, seperti yang disarankan oleh Onik, Miraz, dan Kim (2018), yang menekankan pentingnya teknologi, transparansi, dan sistem evaluasi berbasis blockchain. Lestari dan Anggraini (2023) juga mengingatkan bahwa keberhasilan pengembangan SDM ditentukan oleh perencanaan karier, insentif berbasis kinerja, dan partisipasi aktif pegawai.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 61,30%. Ini memperkuat pemahaman bahwa peningkatan kompetensi pegawai, baik teknis maupun non-teknis, langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Zhou et al. (2025), yang menegaskan bahwa frekuensi pelatihan signifikan terhadap kompetensi dan performa di sektor publik. Wahyuni dan Saparuddin (2023) juga mengungkapkan bahwa kualitas pelatihan yang relevan dengan pekerjaan meningkatkan efisiensi dan loyalitas pegawai.

Dampak positif pengembangan SDM tidak hanya pada peningkatan kapasitas individu, tetapi juga pada etos kerja kolektif. Pegawai yang merasa diinvestasikan secara profesional cenderung lebih proaktif dan kolaboratif. Wang dan Lin (2021) menyatakan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan mendorong akuntabilitas dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Siregar dan Latifah (2022) menambahkan bahwa dukungan struktural dalam bentuk mentoring dan evaluasi kinerja yang terintegrasi membantu proses pengembangan SDM menjadi bagian dari budaya kerja. Namun, pengembangan SDM saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem penghargaan juga turut mempengaruhi performa pegawai. Yawson et al. (2021) menekankan pentingnya integrasi pengembangan kompetensi dengan tata kelola organisasi yang mendukung learning organization. Widyastuti dan Hartini (2020) menyoroti bahwa kebijakan penghargaan dan promosi yang transparan dapat memperkuat dampak program pengembangan SDM terhadap motivasi dan output kerja pegawai sektor publik.

Secara strategis, hasil penelitian ini menunjukkan perlunya perencanaan jangka panjang dalam pengembangan SDM yang responsif terhadap kebutuhan jabatan dan transformasi digital. Pengembangan sistem manajemen talenta yang adaptif sangat penting, dengan memperhatikan perbedaan kompetensi dan potensi pegawai. Onik et al. (2018) menyarankan pemanfaatan

teknologi seperti blockchain dalam sistem pelatihan untuk meningkatkan transparansi dan efektivitas manajemen SDM. Lestari dan Anggraini (2023) menyarankan agar pengembangan SDM diarahkan untuk menciptakan pegawai yang mampu mentransformasi diri dan organisasi secara simultan.

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, sejalan dengan temuan penelitian Rintjap et al. (2021) dan Tambun et al. (2022), yang menunjukkan pentingnya pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun, penelitian oleh Pramesrianto et al. (2020) dan Putra et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak selalu berdampak signifikan jika faktor lain seperti budaya organisasi atau motivasi kerja tidak mendukung.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan penelitian bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 61,30%. Sedangkan sisanya sebesar 38,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, budaya organisasi, dan beban kerja. Hasil pengujian positif memiliki makna bahwa peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo terjadi karena adanya peningkatan pengembangan SDM yang semakin intens.

## **SARAN**

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo disarankan untuk terus memprioritaskan kebijakan dan anggaran dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan program pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi kerja, pembinaan karier yang terencana, serta penciptaan budaya kerja yang inovatif dan adaptif. Kepemimpinan yang visioner dalam mengelola SDM akan mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik dan mendukung tercapainya target kinerja organisasi secara optimal.
2. Para pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo perlu memiliki kesadaran dan komitmen tinggi dalam mengikuti program pengembangan kompetensi yang disediakan, baik pelatihan teknis, manajerial, maupun pengembangan karakter. Pegawai juga diharapkan proaktif dalam mengevaluasi kinerja diri, membuka diri terhadap pembelajaran baru, dan terlibat aktif dalam budaya kerja kolaboratif. Sikap positif terhadap peningkatan kapasitas diri akan mempercepat transformasi kinerja dan memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan institusi.
3. Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo perlu memperkuat perannya dalam mengintegrasikan strategi pengembangan SDM lintas organisasi perangkat daerah, termasuk Dinas Pendidikan. BKD dapat menyusun kebijakan pembinaan karier yang berbasis kompetensi, melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan secara sistematis, serta menyediakan sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan. Dukungan kelembagaan ini penting agar pengembangan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, A. (2025). Efektivitas Pegawai Negeri Sipil Dalam Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu. Universitas Islam Riau Repository. <https://repository.uir.ac.id/id/eprint/31635>
- Aji Kasmuni, Maria M. Minarsih, Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan Terhadap prestasi kerja karyawan PT.Woodexindo Semarang
- Alkhwaldah, R. A. (2025). AI-integrated procurement and inventory systems in Jordanian customs points and employee performance: evidence from e-commerce supply chains. *Future Business Journal*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00661-0>
- Bhargava R. Kotur And S. Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance
- Currie, G., Bharatan, I., & Mahesh, S. (2025). Supporting new ways of working for social workers through high performance work practices: Sustaining professional identity. *Human Resource Management*, 64(2), 145–162. <https://doi.org/10.1002/hrm.22271>

- Dina, Nurhayati, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci. Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.
- Dwi Maysaroh, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Variabel Motivasi pada Bang Rakyat Indonesia Cabang Jember*. UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Dwiyanto, A. 2015. *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan. Kolaboratif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Edsel, P. S., & Harjanti, D. (2024). *Membangun Innovative Work Behavior Pada Karyawan Generasi Millennial: Peran Transformational Leadership Dan Employee Engagement*. *Majalah Ekonomi*, 29(1), 35-45.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta: Erlangga
- Gibson, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gitari, K. L., & Ondara, A. (2025). *Critical success factors and performance of health sector non-governmental projects in Nairobi City County, Kenya*. *International Academic Journal of Information Sciences and Project Management*, 3(7), 380–385. [https://iajournals.org/articles/iajispm\\_v3\\_i7\\_380\\_385.pdf](https://iajournals.org/articles/iajispm_v3_i7_380_385.pdf)
- Gomes, Faustino. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Hartono, Jogyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hazni, E., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan dan Produktivitas terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Ignatius Jeffrey and Ruliyanto. 2017. *The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)*
- Kapruwan, V., Kandpal, V., & Thapliyal, C. (2025). *Green organization practices: Exploring the impact of green HRM practices on organizational commitment*. In *Green Futures: Navigating Sustainable Management Practices* (pp. 189–204). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-96-0843-0\\_12](https://doi.org/10.1007/978-981-96-0843-0_12)
- Karundeng. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado*. *ejournal.unsrat*. 2(3).
- Kaur, J., & Chauhan, A. (2025). *Beyond technical skills: A fuzzy DEMATEL analysis of emotional intelligence and its impact on IT professionals' performance in hybrid work settings*. *Future Business Journal*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00506-w>
- Lestari, D. I., & Anggraini, L. (2023). *Strategi Pengembangan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemerintahan Daerah*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45–56. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3692032>
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manizar, Ely. 2014. *Mengelola Kecerdasan Emosi*. Tadrib Vol. II No. 2
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Moriss Site Muara Kaman Shaikhah Alainati, Sarmad N. AlShawi, and Wafi Al-Karaghoul. 2009. *The effect of education and training on Competency*
- Mujib, W. A., & Kusuma, Y. B. (2024). *The Application of Management Information Systems in Improving Application-Based Work Effectiveness*. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 5(3), 151–160. <https://doi.org/10.21070/ijins.v5i3.1759>
- Na-Nan, K., & Jaturat, N. (2025). *Validating the 5H psychological framework for sustainable organizational behavior*. *Discover Psychology*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00534-1>
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar. Iterpratama Mandiri.
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jilid 1-2. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nidjo Sandjojo, 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*, Cetakan Pertama. Jakarta, Penerbit Pustaka Sinar Harapan
- Nina Ningsih Panggabean. 2013. *Pengaruh kompetensi terhadap prestasi Kerja karyawan Divisi administrasi pada PT*.
- Nurchayani, A. M., & Azizah, S. N. (2022). *Evaluasi Efektivitas Pelatihan ASN dalam Perspektif Pengembangan SDM*. *Jurnal Bina Praja*, 18(2), 193–208. <https://doi.org/10.21787/jbp.18.2022.193-208>

- Onik, M. M. H., Miraz, M. H., & Kim, C. S. (2018). A Recruitment and Human Resource Management Technique Using Blockchain Technology for Industry 4.0. arXiv preprint, arXiv:1812.03237. <http://arxiv.org/abs/1812.03237>
- Osman, I., Ho, T. C. F., Galang, M. C., Ramayah, T., & Choo, S. L. (2022). Strategic HRM and performance: The mediating role of transformational leadership and organizational learning. *Journal of Business Research*, 137, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.027>
- Ouma, V., & Odhiambo-Abuya, I. (2025). Gender Responsive Monitoring and Evaluation Process and Performance of Cancer Care Programs in Nairobi City County, Kenya. *The African Journal of Monitoring and Evaluation*, 1(2), 45–58. <http://afrijme.org/index.php/journal/article/view/40>
- Permatasari, I. R. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Modernisasi*, Vol.2 No. 3.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Sathiyaprasad, B., & Jeevitha, R. (2025). XGBoost-powered layoff risk prediction and personalized career guidance chatbot. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (Vol. 937, pp. 105–119). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-90482-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-031-90482-0_8)
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Shakthikrishna, A., Sekar, M., & Vinohalakhshmi, J. (2025). The influence of emotional intelligence on employee performance: Exploring the critical mediating role of talent management. In *Data-Driven Decision Making and Management* (pp. 821–835). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-96530-2\\_52](https://doi.org/10.1007/978-3-031-96530-2_52)
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN
- Sipayung, T., Purba, R., & Damanik, E. O. P. (2025). Implementation of Budget Absorption on Financial Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency of Dairi Regency. *Jurnal Ilmiah Accusi*, 6(2), 107–117. <http://jurnal.usi.ac.id/index.php/jia/article/view/2018>
- Siregar, A., & Latifah, N. (2022). Efektivitas Pembinaan SDM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(2), 98–110. <https://doi.org/10.31289/jan.v11i2.7181>
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan, Remaja Rosdakarya*, Bandung
- Sukmalana, Soelaiman. 2015. *Manajemen Kinerja, Langkah-langkah Efektif untuk membangun, mengendalikan dan evaluasi kinerja*. Jakarta: PT. Intermedia Utama.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sunjoyo, dkk. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Supriyanto. 2003. *Kumpulan Artikel Psikologi Populer*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Tilaar, Andy Fitriyadi Dharma. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. UNISA ). *Jurnal Ilmiah GEMA EKONOMI*, Agustus Vol. 6, No. 2 Hal. 859-868 Program Studi Manajemen, STIE Gentiaras
- Tirtarahardja, Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wahyuni, H., & Saparuddin, S. (2023). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(1), 31–41. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i1.450>
- Wahyuningrum, D., & Hidayatullah, S. (2022). Analisis efisiensi kerja pegawai dinas berbasis sistem kinerja digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 112–121. <https://doi.org/10.31289/jmsdm.v17i2.821>
- Wan, X., & Liu, J. (2025). Human–computer interaction strategies to alleviate information overload in business contexts. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 41(2), 215–232. <https://doi.org/10.1080/10447318.2025.2470296>
- Wang, K., Wang, P., Wei, M., Wang, Y., Liu, H., & Zhuge, R. (2025). Assessing training needs and influencing factors among personnel at centers for disease control and prevention in northeast China: A cross-sectional study framed by organizational behavior theory. *BMC Public Health*, 25(1), 23393. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23393-w>
- Wang, Y., & Lin, C. Y. (2021). Commitment and performance in the public sector: An empirical study of government employees in Taiwan. *Public Performance & Management Review*, 44(3), 543–567. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1859521>

- Wiberg, S., Bergh, L. I. V., & Mathisen, G. E. (2025). The human side of digitalization: psychosocial factors in Norway's offshore petroleum industry. *Cognition, Technology & Work*, 27(3), 415–430. <https://doi.org/10.1007/s10111-025-00845-2>
- Widyastuti, A., & Hartini, T. (2020). Relationship between Reward System and Employee Performance in Public Sector Institutions. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 112–123. <https://doi.org/10.24843/JEM.2020.v21.i01.p10>
- Yawson, R. M., Woldeab, D., & Osafo, E. (2021). Human Resource Development and the Internet of Things. arXiv preprint, arXiv:2107.04003. <http://arxiv.org/abs/2107.04003>
- Zafar, H., Sun, Y., Mehdi, B. U., & Lekmiti, A. (2025). Greening the workforce for product recycling and energy conservation. In *Environmental and Technological Innovation: The Sustainable Future of Business* (pp. 339–356). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-96-5650-9\\_16](https://doi.org/10.1007/978-981-96-5650-9_16)
- Zhou, Y., Na, X., Zhang, W. X., Zhang, S. S., & Huang, N. H. (2025). Competency gaps and training needs in infectious disease control among public health professionals: a nationwide survey in China. *Human Resources for Health*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12960-025-01035-x>