



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo

Ainul Fitriani^{1*}, Yuniarni Yusuf², Eka Patmasari³

¹⁻³Universitas Puangrimaggalatung, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Puangrimaggalatung, Maddukelleng, Kec. Tempe, Kab. Wajo, Sulawesi Selatan

Korespondensi penulis: uniprima@gmail.com*

Abstract. Human resource development is a vital activity that organizations must undertake to ensure that employees' knowledge, talents, and skills align with job requirements. Measuring the quantity of work completed by employees within a specific time frame using tools tailored to the nature of their work is referred to as employee performance. This study aims to determine the extent of the influence of human resource development on employee performance at the Sajoanging Sub-district Office, Wajo Regency. The theoretical framework for this research includes: Variable X (Human Resource Development) as defined by Nugraha (2016:178), encompassing education, work experience, skills, and technological capabilities. Variable Y (Employee Performance) as defined by Dewi & Harjojo (2019:80), including work results, job knowledge, time discipline, reliability, and attitude. This research employs a census approach, meaning questionnaires are used to gather information from the entire population. The sample size for this study consists of 18 individuals. Data collection methods include questionnaires and observation. Quantitative associative analysis and descriptive data analysis are employed for data processing. The findings reveal that: Human resource development at the Sajoanging Sub-district Office, Wajo Regency, falls within the "very good" category. Employee performance at the Sajoanging Sub-district Office, Wajo Regency, also falls within the "very good" category. There is a positive influence of human resource development on employee performance at the Sajoanging Sub-district Office, Wajo Regency.

Keywords: Human Resources Development, Employee Performance, Sajoanging District, Wajo Regency

Abstrak. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan penting yang harus dilaksanakan organisasi untuk memastikan pengetahuan, bakat, dan keterampilan karyawannya selaras dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Mengukur banyaknya pekerjaan yang dilaksanakan pekerja dalam kurun waktu tertentu dengan memakai alat yang selaras terhadap sifat pekerjaannya disebut kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk variabel X yaitu menurut Nugraha (2016:178) Pendidikan, Pengalaman kerja, keterampilan, kemampuan teknologi. Sedangkan untuk variabel Y yaitu Menurut Dewi & Harjojo (2019:80) Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Disiplin waktu, Keandalan, Sikap. Penelitian semacam ini merupakan penelitian sensus, dalam arti memakai kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari seluruh populasi. Sampel yang dipakai pada studi ini berjumlah 18 orang. Metode pengumpulan informasi meliputi kuesioner dan observasi. Analisis asosiatif kuantitatif dan analisis data deskriptif merupakan metode yang dipakai untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik, (2) Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik, (3) terdapat pengaruh yang positif antara Pengembangan Sumber Daya manusia dengan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo.

Kata kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai, Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo

1. LATAR BELAKANG

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberlangsungan organisasi. Baik organisasi publik maupun komersial sangat bergantung pada individu berkualitas yang mampu menyumbangkan kecerdasan, energi, kreativitas, dan upaya mereka

untuk keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk memastikan tenaga kerja mampu mencapai visi dan tujuan organisasi secara efektif.

Dalam organisasi publik, sering ditemukan permasalahan seperti rendahnya komitmen pegawai terhadap tugas mereka. Beberapa pegawai tidak menjalankan tugasnya dengan baik, datang terlambat, atau menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi. Hal ini mengakibatkan kinerja yang tidak optimal, terutama di kantor pemerintahan seperti Kantor Kecamatan Sajoanging, Kabupaten Wajo. Kantor ini bertugas meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah guna mendukung visi RPJMD Kabupaten Wajo 2019-2024: "Pemerintah Amanah Menuju Wajo yang Maju dan Sejahtera."

Sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Sajoanging memerlukan pembinaan melalui berbagai program seperti pelatihan formal (DIKLAT), tugas belajar, dan pelatihan teknologi. Namun, beberapa kendala masih ditemukan, seperti kurangnya kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas pokok mereka, rendahnya kemampuan teknologi, dan beban kerja yang tidak seimbang. Hal ini menyebabkan beberapa pegawai bekerja tidak maksimal dan tidak menunjukkan tanggung jawab yang optimal terhadap tugasnya.

Selain itu, observasi menunjukkan pegawai sering menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan kemampuan teknis, literasi, dan pemahaman aturan tertentu. Sementara itu, pegawai yang kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan kerap menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan publik secara profesional. Hal ini menegaskan pentingnya pengembangan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Sejalan dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, masyarakat menuntut pelayanan optimal dan kinerja tinggi dari aparatur negara. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sajoanging, Kabupaten Wajo, guna menciptakan aparatur sipil negara yang lebih berkualitas dan peduli terhadap kesejahteraan masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2011), "pengembangan adalah upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai selaras terhadap kebutuhan

pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.” McLagan dan Suhadolnik (dalam Wilson, 2017) menjelaskan bahwa pengembangan SDM melibatkan kombinasi pelatihan, pengembangan karier, dan efektivitas organisasi untuk mencapai produktivitas yang optimal. Pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya tetapi juga membentuk pandangan positif terhadap masa depan bersama organisasi (Alam dalam Simamora, 2017). Pelatihan, karier, dan pengembangan organisasi menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan SDM memiliki dua dimensi utama individu dan organisasi. Dimensi individu bertujuan untuk mencapai pengembangan pribadi dan profesional karyawan, sedangkan dimensi organisasi bertujuan untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan strategis organisasi (Dewi & Harjoyo, 2019).

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019), beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan SDM adalah peserta pelatihan, pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, kondisi lingkungan pelatihan, durasi pelatihan. Pengembangan SDM dapat diukur melalui empat dimensi utama yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, kemampuan teknologi (Nugraha, 2016)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil tindakan individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019), kinerja adalah hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja (Enny, 2019). Menurut Dewi & Harjoyo yang dikutip oleh Wirawan (2019), dimensi kinerja meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, disiplin waktu, keandalan, sikap kerja.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Kantor Kecamatan Sajoanging, Kabupaten Wajo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode sensus. Tujuan utama studi ini ialah untuk mengetahui apakah dan sejauh mana pengembangan sumber daya manusia memengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. Populasi pada penelitian ini berjumlah 18 orang dan sampel berjumlah 18 orang. Data diperoleh melalui observasi, kuesioner/angket, dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis

data deskriptif. Menurut Eko Putro Widoyoko (2014:144), berikut kriteria pemberian skor dan kategorisasi penilaian:

Skala variabel

- 1) Jumlah skor tertinggi ideal (STT) = (skor tertinggi x jumlah sampel) x jumlah item
- 2) Jumlah skor terendah ideal (STR) = (skor terendah x jumlah sampel) x jumlah item
- 3) Jumlah kelas interval = skala hasil penilaian. Artinya jika penilaian memakai skala 5, hasil penilaian diklasifikasikan menjadi 5 kelas interval.
- 4) Penentuan jarak interval didapat dengan rumus

$$i = \frac{\text{Skor Tertinggi Ideal (STT)} - \text{Skor Terendah ideal (STR)}}{\text{Jumlah Kelas Interval}}$$

Temuan penelitian dikategorikan memakai skala 5 poin dengan ketentuan adalah sebagai berikut:

Variabel X (pengembangan sumber daya manusia)

- Skor Tertinggi = 5
- Skor Terendah = 1
- Jumlah Sampel = 18
- Jumlah Item = 8
- Skor Tertinggi Ideal = $(5 \times 18) \times 8 = 720$
- Skor Terendah Ideal = $(1 \times 18) \times 8 = 144$
- Jarak Interval = $\frac{720-144}{5}$
- Jarak Interval = 115,2

Variabel Y (kinerja pegawai)

- Skor Tertinggi = 5
- Skor Terendah = 1
- Jumlah Sampel = 18
- Jumlah Item = 10
- Skor Tertinggi Ideal = $(5 \times 18) \times 10 = 900$
- Skor Terendah Ideal = $(1 \times 18) \times 10 = 180$
- Jarak Interval = $\frac{900-180}{5}$
- Jarak Interval = 144

Skala butir

- 1) Jumlah Skor Tertinggi Ideal (STT) = skor tertinggi $\times$ jumlah sampel
- 2) Jumlah Skor Terendah Ideal (STR) = skor terendah $\times$ jumlah sampel
- 3) Penentuan jarak interval (i) didapat dengan rumus :

$$i = \frac{STT - STR}{\text{Jarak interval } (\pi)}$$

π = jumlah kelas interval

Temuan penelitian dikategorikan memakai skala 5 poin dengan ketentuan sebagai berikut:

- Skor Tertinggi = 5
- Skor Terendah = 1
- Jumlah Sampel = 18
- Skor Tertinggi Ideal = $5 \times 18 = 90$
- Skor Terendah Ideal = $1 \times 18 = 18$
- Jarak Interval = $\frac{90-18}{5} = 14,4$

Tabel 1. Kriteria Jawaban Responden

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA PEGAWAI			
Variabel (X)	Varibael (Y)	Indikator	Kriteria
604,8-720	756-900	75,6-90	Sangat Baik
489,6-604,8	612-756	61,2-75,6	Baik
374,4-489,6	468-612	46,8-61,2	Cukup Baik
259,2-374,4	324-468	32,4-46,8	Kurang Baik
144-259,2	180-324	18-32,4	Tidak Baik

Sumber: Eko Putro Widoyoko (2014:144)

Teknik analisis data asosiatif kuantitatif**a. Analisis kolerasi sederhana**

Metode korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut dipakai untuk mencari hubungan (korelasi = r) antara suatu variabel terikat dengan satu variabel bebas:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Angka indeks korelasi “ r ”
- N = Populasi
- $\sum x$ = Jumlah seluruh skor x
- $\sum y$ = Jumlah seluruh skor y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil kali antar skor x dan skor y

Jika kita ingin memahami arti r (derajat keterhubungan), kita dapat mencarinya pada tabel interpretasi nilai. Berikut ini, dapat memakai rumus koefisien determinan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap variabel independen kepada variabel dependen:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Korelasi

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R

R	Kriteria Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Lemah
0,00 - 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Ridwan dan Kuncoro (2007:62)

Analisis Regresi Sederhana

Memprediksi variabel terikat (Y) dari variabel bebas (X) yang diketahui sebagai suatu penggunaan regresi dalam penelitian. Berikut adalah model regresi matematis yang dipakai pada studi ini:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

β_0 = konstanta (*Intercept*)

β_1 = koefisien regresi (*slope*) untuk X_1

Selanjutnya nilai β_0 dan β_1 ditentukan dengan memakai komputer dan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Statistics			
		Pengembangan SDM	Kinerja Pegawai
N	Valid	18	18
	Missing	0	0

Mean	35.50	44.56
Median	36.00	44.00
Mode	37	44
Std. Deviation	2.121	2.281
Variance	4.500	5.203
Rang	7	7
Minimum	33	42
Maximum	40	49
Sum	639	802

Data pada tabel 3. terlihat 18 responden telah memberikan informasi yang akurat. Perihal ini berarti seluruh data telah tercatat dengan benar, perihal ini ditunjukkan dengan nilai missing 0. Sedangkan variabel pengembangan SDM berdistribusi sebagai berikut: mean 35,50, median 36,00, dan modus 37, serta variansi sejumlah 4,500 dan deviasi standar 2,121. Jumlah/frekuensi totalnya adalah 639, dan rentangnya adalah 7 dengan minimum 33 dan tertinggi 40. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean 44,56, median 44,00, modus 44, dan standar deviasi 2,281, dengan variansi sejumlah 5,203. Selain itu, terdapat total 802 jumlah/frekuensi, rentang 7 dari minimal 42 hingga minimal 49.

Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

a. Skor Butir Pernyataan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Tabel 4. Skor Pernyataan Pada Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

No. Indikator	Skor Yang Didapat	Skor Ideal	Kategori	Hitungan Skor
1	74	90	Baik	Skor yang didapat adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x18) = 90 Skala sikap indikator : >75,6 – 90 : Sangat Baik >61,2 – 75,6 : Baik >46,8 – 61,2 : Cukup >32,4 – 46,8 : Kurang Baik 18 – 32,2 : Sangat Tidak Baik Skala sikap variabel : >604,8 – 720 : Sangat Baik >489,6 – 604,8 : Baik >374,4 – 489,6 : Cukup >259,2 – 374,4 : Kurang Baik 144 – 259,2 : Sangat Tidak Baik
2	81	90	Sangat Baik	
3	80	90	Sangat Baik	
4	67	90	Baik	
5	83	90	Sangat Baik	
6	82	90	Sangat Baik	
7	83	90	Sangat Baik	
8	89	90	Sangat Baik	
Σ	639	720	Sangat Baik	
Rata-rata	79,875		Sangat Baik	

Sumber : Data primer diolah memakai excel

Pada tabel 4. tersebut, terlihat bahwa secara keseluruhan pengembangan sumber daya manusia kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, termasuk dalam kategori sangat baik 639 dari skor ideal. Temuan peneliti juga menemukan, bahwa dari 8 indikator dalam variabel

pengembangan SDM ternyata terdapat 6 indikator yang termasuk dalam kategori “sangat baik” (indikator nomor 2, 3, 5-8) dan terdapat 2 indikator termasuk dalam kategori “baik” (indikator nomor 1 dan 4) yang tentunya dimasa depan perlu tetap dipertahankan kategorinya.

Skor Butir Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. skor butir pernyataan variabel kinerja pegawai (Y)

No. Indikator	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kategori	Hitungan Skor
1	73	90	Baik	Skor yang didapat adalah jumlah skor setiap butir pertanyaan Skor ideal = nilai tertinggi x jumlah responden (5x18) = 90 Skala sikap indikator : >75,6 – 90 : Sangat Baik >61,2 – 75,6 : Baik >46,8 – 61,2 : Cukup >32,4 – 46,8 : Kurang Baik 18 – 32,2 : Sangat Tidak Baik Skala sikap variabel : >756 – 900 : Sangat Baik >612 – 756 : Baik >468 – 612 : Cukup >324 – 468 : Kurang Baik 180 – 324 : Sangat Tidak Baik
2	75	90	Sangat Baik	
3	83	90	Sangat Baik	
4	75	90	Sangat Baik	
5	76	90	Sangat Baik	
6	82	90	Sangat Baik	
7	75	90	Sangat Baik	
8	84	90	Sangat Baik	
9	89	90	Sangat Baik	
10	90	90	Sangat Baik	
Σ	802	720	Sangat Baik	
Rata-rata	80,2		Sangat Baik	

Sumber : Data primer dioalah memakai exel

Tabel 5. menampilkan hasil perhitungan skor per indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Pegawai Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo memperoleh penilaian kinerja keseluruhan sejumlah 802 dari nilai ideal. Berdasarkan penelitian, dari 10 indikator yang membentuk variabel kinerja pegawai, 9 indikator diantaranya masuk dalam kategori “sangat baik” (indikator 2–10), dan 1 indikator masuk dalam kategori “baik”. Kategori tersebut harus dipertahankan ke depannya.

Analisis Korelasi Antara Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Tabel 5. Uji Korelasi

Correlations		Pengawasan	Produktivitas Kerja
Pengembangan_SDM	Pearson Correlation	1	.705
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	18	18
Kinerja_pegawai	Pearson Correlation	.705	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	18	18

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26

Tabel 5. memperlihatkan yaitu terdapat hubungan yang cukup besar antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo ($r=0.705$), alhasil hubungan tersebut termasuk dalam kategori kuat. Selain besarnya korelasi, tanda korelasinya adalah positif (+) yang memperlihatkan yaitu kedua variabel tersebut berhubungan atau mempunyai hubungan searah. Selain itu, analisis determinasi berikut dapat dipakai untuk menilai kontribusi model:

Tabel 1.6 Model Summary Regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.466	1.667

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_SDM

Sumber : Data primer diolah memakai SPSS 26

Tabel 6. memperlihatkan yaitu nilai R hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo sejumlah 0,705 memperlihatkan adanya pengaruh yang cukup besar. Sedangkan 49,7 persen sama dengan 0,497 dikalikan 100% yang merupakan nilai R² (R Square) atau koefisien determinan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi sejumlah 49,7 persen kepada kinerja pegawai kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. Sebanyak 50,3 persen lainnya dijelaskan atau terpengaruhi oleh faktor-faktor di luar cakupan model studi ini. Selanjutnya, berikut ini yang dapat dipakai untuk memperkirakan perubahan skor pengembangan SDM Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo apabila terjadi perubahan skor kinerja pegawai:

Tabel 7. Koefisien Regresi Antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Dan Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.641	6.778		2.603	.019
Pengembangan_SDM	.758	.191	.705	3.978	.001

a. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Sumber : Data primer diolah memakai SPSS 26

Berdasarkan tabel 7.diatas, memperlihatkan persamaan regresi antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, sebagai berikut : $Y = 17,641 + 0,758X$. Skor kinerja pegawai akan naik menjadi 18.399

satuan dengan kenaikan satu satuan pada skor pengembangan sumber daya manusia. Penurunan skor pengembangan SDM sejumlah satu satuan akan menciptakan skor kinerja pegawai sejumlah 16.883 satuan yang sebagai suatu peningkatan. Persamaan berikut memperlihatkan yaitu kedua variabel penelitian mempunyai hubungan linier dengan tanda positif dan kemiringan 0,758. Perihal ini memperlihatkan yaitu pekerja pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo akan lebih produktif bila pengembangan sumber daya manusianya baik.

Pengujian Hipotesis Pertama

Tabel 8. Uji Hipotesis Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Skor yang dihipotesiskan	Skor yang di peroleh	Keputusan
>374,4	639	Hipotesis Diterima

Pada tabel tersebut, ternyata skor yang didapat (639) sedangkan skor yang dihipotesiskan >374,4. Artinya, skor yang didapat termasuk dalam skor yang dihipotesiskan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan yaitu pengembangan sumber daya manusia pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik dari rata-rata nilai ideal dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Kedua

Tabel 9. Uji Hipotesis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skor yang dihipotesiskan	Skor yang di peroleh	Keputusan
>468	802	Hipotesis Diterima

Pada tabel tersebut, ternyata skor yang didapat (802) sedangkan skor yang dihipotesiskan >468. Artinya, skor yang didapat termasuk dalam skor yang dihipotesiskan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan yaitu pengembangan sumber daya manusia pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo berada pada kategori sangat baik dari rata-rata nilai ideal dapat diterima.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia

Dengan skor 639 pada indikator yang dikembangkan untuk menilai faktor pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh beberapa pihak yang berkompeten pada pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, penelitian menyimpulkan

yaitu pengembangan sumber daya manusia sangat baik. Dari delapan indikator pernyataan, hanya dua yang dinilai baik, sedangkan enam indikator dinyatakan sangat baik. Pengembangan SDM di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo sangat baik, perihal ini memperlihatkan yaitu pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan implikasi yang positif kepada penetapan tujuan organisasi. Semangat dan sinergi antar pekerja dapat diwujudkan dengan melakukan investasi pada sumber daya manusianya. Pengembangan SDM yang baik sangat penting untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal. Organisasi harus terlibat dalam pengembangan SDM (Alam dalam Simamora 2017:65) untuk memastikan yaitu keahlian karyawannya setara dengan tugas yang ada. Nugraha (2016:168) menyatakan yaitu ada empat komponen pengembangan sumber daya manusia: pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi.

Kinerja pegawai

Skor keseluruhan sejumlah 802 menempatkan kinerja Kantor Camat Sajoanging di Kabupaten Wajo dalam kategori sangat baik menurut penelitian tersebut. Tidak hanya satu indikasi yang sangat baik, namun sembilan dari sepuluh item pernyataan juga sangat baik. Temuan ini memperlihatkan yaitu pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang sangat baik; Sebab itu, perihal ini berpotensi meningkatkan kinerja pegawai alhasil dapat memberikan implikasi positif bagi perusahaan. Baik pekerja maupun organisasi ingin melihat tingkat kinerja meningkat. Kinerja pegawai diartikan oleh Dewi dan Harjojo (2019:83) sebagai sejauh mana tugas diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu dengan memakai instrumen yang selaras terhadap ciri tugas yang diserahkan.

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo

Bukti dari data memperlihatkan terdapat korelasi positif ($r=49,7\%$) antara kedua karakteristik pengembangan sumber daya manusia tersebut dengan output pekerja pada kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. Selain itu, faktor tambahan yang tidak dimasukkan pada studi ini memberikan pengaruh sejumlah 50,3% (100 dikurangi 49,7%). Berdasarkan apa yang telah disampaikan mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia kepada kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, maka pengembangan sumber daya manusia dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian pembahasan pada penelitian ini tentu saja tidak melupakan keterbatasan penulis—secara metodologis dan lain-lain. Penelitian dapat disempurnakan jika

dilaksanakan dan memasukkan aspek-aspek yang sebelumnya tidak diungkapkan ke dalam variabel pada studi ini jika ada perbaikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan di atas terlihat jelas bahwa pengembangan SDM mempunyai implikasi kepada kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo sebagai berikut:

1. Bagian SDM Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo sangat baik. Perihal ini terlihat dari jawaban secara keseluruhan, dimana skor kuesioner adalah 639, berada dalam rentang sangat baik $>604,8 - 720$.
2. pegawai di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo telah menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Perihal ini dapat dilihat dari jawaban keseluruhan yang didapat skor kuesioner sejumlah 802, alhasil masuk dalam kelompok sangat baik ($>756 - 900$).
3. Pada Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo, pengembangan SDM berdampak positif kepada kinerja pegawai.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas pegawai, Kepala Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo disarankan untuk merancang program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan produktivitas pegawai agar kinerja organisasi dapat lebih optimal. Selain itu, pegawai Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo diharapkan memiliki sikap positif, kedisiplinan waktu, keandalan, dan kinerja yang konsisten. Sikap tersebut akan membantu menciptakan hasil kerja yang unggul dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode wawancara agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif terhadap objek penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Alam, H. V. (2017). Pengembangan sumber daya aparatur desa. Ideas Publishing.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). Unpam Press.
- Enny W, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan pertama). UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia. PT. Bumi Aksara.

- McLagan, P., & Suhadolnik, D. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 42-43.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan sumber daya manusia. Rineka Cipta.
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4(10), 176-183.
- Peraturan Daerah Kabupaten Wajo No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan dan Kedudukan Perangkat Daerah Kabupaten Wajo.
- Riduwan, K. (2017). Cara memakai dan memaknai analisis jalur (Path Analysis). Alfabet.
- Sugiyono. (2005). Memahami penelitian kualitatif. Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-24). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV Alfabeta.
- UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Widoyoko, E. P. (2014). Teknik penyusunan instrumen penelitian. Yogyakarta.