

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI PILAR PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Tria Haryuni Dammar¹

¹ STIE Amkop Makassar
Email: triadammar@gmail.com

Abstract: Human resource development (HRD) plays a strategic role in improving employee performance, particularly in public sector organizations that are required to deliver high-quality and sustainable services. This study aims to examine the effect of human resource development on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Makassar City. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to PDAM employees. The data were analyzed using statistical techniques, including validity and reliability tests and regression analysis. The findings reveal that human resource development has a positive influence on employee performance. These results indicate that HRD initiatives encompassing technical training, knowledge enhancement, competency development, and ethical and moral reinforcement contribute to higher levels of employee competence and professionalism. This study offers practical implications for public sector organizations in designing structured and sustainable human resource development strategies to enhance employee performance and improve public service quality.

Keywords: human resource development; employee performance; public sector; PDAM.

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PDAM Kota Makassar. Data dianalisis menggunakan teknik analisis statistik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa program pengembangan SDM yang meliputi pelatihan teknis, peningkatan pengetahuan, penguatan kompetensi, serta pembinaan nilai dan etika kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih kompeten dan profesional. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi sektor publik dalam merancang strategi pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas kinerja

pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: pengembangan sumber daya manusia; kinerja pegawai; sektor publik; PDAM.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah mengubah secara fundamental cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Digitalisasi, otomatisasi, serta pemanfaatan teknologi kolaboratif telah menciptakan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan menuntut fleksibilitas tinggi dari tenaga kerja. Salah satu bentuk nyata dari perubahan tersebut adalah munculnya pola kerja hybrid, di mana karyawan tidak lagi terikat sepenuhnya pada ruang dan waktu kerja konvensional. Transformasi ini menuntut organisasi untuk tidak hanya beradaptasi secara teknis, tetapi juga secara strategis dalam mengembangkan kapasitas sumber daya manusia agar tetap relevan dan produktif di tengah perubahan yang cepat.

Dalam konteks manajerial, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Pengelolaan SDM yang tidak adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja berpotensi menurunkan kinerja, melemahkan koordinasi, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak lagi dipahami sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai investasi strategis yang berorientasi pada peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Meskipun urgensi pengembangan SDM semakin meningkat, pada praktiknya masih banyak organisasi yang belum memiliki strategi pengembangan SDM yang terencana, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata organisasi. Program pelatihan sering kali bersifat sporadis, tidak terintegrasi dengan kebutuhan unit kerja, serta belum sepenuhnya diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara terukur. Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara tuntutan lingkungan kerja modern yang menuntut adaptabilitas tinggi dan kapasitas SDM yang tersedia di dalam organisasi, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Tantangan pengembangan SDM menjadi semakin penting bagi organisasi sektor publik, khususnya institusi pelayanan dasar seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Sebagai organisasi yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas, PDAM dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun demikian, karakteristik birokrasi, keterbatasan sumber daya, serta pola pengembangan SDM yang cenderung konvensional sering kali menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran strategis sebagai fondasi utama dalam mendorong perbaikan kinerja aparatur pelayanan publik.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dilakukan kajian empiris yang menganalisis sejauh mana pengembangan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada konteks organisasi pelayanan publik seperti PDAM Kota Makassar. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi kesenjangan antara tuntutan peningkatan kinerja organisasi dan praktik pengembangan SDM yang telah diterapkan. Dengan memahami pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan kebijakan dan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi dalam jangka panjang. Menurut Samsudin & Sadali sebagaimana dikemukakan oleh Dewa & Wirata (2021), pengembangan SDM berpijak pada kenyataan bahwa setiap tenaga kerja memerlukan peningkatan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan secara berkelanjutan. Pengembangan ini tidak hanya berorientasi pada kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga dirancang untuk mempersiapkan pegawai menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan di masa depan.

Lebih lanjut, pengembangan SDM memiliki karakteristik sebagai investasi jangka panjang, di mana hasilnya tidak selalu dapat diukur secara instan, melainkan terlihat melalui peningkatan kompetensi, profesionalisme, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi dinamika organisasi. Dalam konteks perkembangan teknologi dan perubahan struktur pekerjaan, pengembangan SDM menjadi sarana penting untuk membantu pegawai beradaptasi terhadap teknologi baru, perubahan jabatan, serta peningkatan kompleksitas tugas. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan pengembangan SDM secara sistematis dan berkelanjutan cenderung memiliki sumber daya manusia yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan perubahan lingkungan kerja.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan pada kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sejauh mana individu tersebut mampu memanfaatkan peluang dan sumber daya yang tersedia dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pemahaman tersebut, kinerja pegawai dapat dipandang sebagai refleksi dari tingkat kompetensi, pengalaman, kesungguhan, serta kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sekaligus berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat erat kaitannya dengan strategi pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik serta dapat diukur secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Makassar yang berjumlah 1124 karyawan dengan menggunakan rumus slovin dan hasil sampel yang didapatkan adalah sebesar 137 Responden. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dan instrumen berupa kuesioner skala Likert 1–5. Analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, regresi linear sederhana, dan uji t dengan menggunakan SPSS 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan SDM (X)	X1	0,522	0,141	Valid
	X2	0,535	0,141	Valid
	X3	0,527	0,141	Valid
	X4	0,579	0,141	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,380	0,141	Valid
	Y2	0,711	0,141	Valid
	Y3	0,567	0,141	Valid
	Y4	0,406	0,141	Valid

Sumber: data diolah, 2025

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

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar Reliabel	Keterangan
Pengembangan SDM	0,669	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,657	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil uji reliabilitas tersebut, diperoleh bahwa seluruh nilai *cronbach*

alpha untuk setiap variabel lebih besar dari 0,600 sehingga data dinyatakan reliabel.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3.
Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.143	1.188		12.751	.000
	Pengembangan SDM	.073	.025	.086	2.897	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah, 2025

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

$$Y = 15.143 + 0.073X + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah 15,143. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai pengembangan SDM dianggap konstan maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 15,143 satuan. Sementara nilai koefisien regresi untuk pengembangan SDM adalah sebesar positif 0,073 yang berarti bahwa apabila pengembangan SDM mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,073.

4.2. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya organisasi dalam meningkatkan kapasitas pegawai melalui pelatihan, peningkatan pengetahuan, serta penguatan kompetensi kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan profesional. Dengan kata lain, pengembangan SDM berfungsi sebagai instrumen strategis yang tidak hanya memperbaiki kemampuan teknis pegawai, tetapi juga membentuk sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti PDAM, pengembangan SDM menjadi semakin relevan karena kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja individu pegawai. Pegawai yang memperoleh kesempatan pengembangan secara berkelanjutan cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik

terhadap tugas dan tanggung jawabnya, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur kerja, serta lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada aspek internal organisasi, tetapi juga berimplikasi langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi jangka panjang yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Ketika pegawai merasa dibekali dengan kemampuan yang memadai dan memperoleh dukungan organisasi melalui program pengembangan, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, pengembangan SDM juga berperan dalam membangun kesiapan pegawai dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, termasuk tuntutan penggunaan teknologi dan peningkatan kompleksitas pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, organisasi yang secara konsisten mengembangkan kapasitas pegawainya akan lebih mampu menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan SDM tidak dapat dipandang sebagai kegiatan sesaat, melainkan sebagai proses berkelanjutan yang harus terintegrasi dengan strategi pengelolaan kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. Bagi PDAM Kota Makassar, pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai pilar strategis dalam upaya meningkatkan profesionalisme pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan dan program pengembangan SDM yang lebih terarah, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Upaya pengembangan SDM yang dilakukan melalui pelatihan teknis, pendalaman pengetahuan, penguatan pemahaman konseptual, serta pembinaan nilai dan etika kerja terbukti mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan individu, tetapi juga sebagai instrumen strategis organisasi dalam mendorong efektivitas kinerja secara berkelanjutan, khususnya pada konteks organisasi pelayanan publik.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diajukan yaitu PDAM Kota Makassar disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM yang lebih terstruktur, variatif, dan berkelanjutan, serta disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing unit kerja. Program pengembangan SDM perlu diintegrasikan dengan sistem penilaian kinerja agar pelatihan dan pengembangan yang diberikan benar-benar berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Selain itu juga, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau motivasi kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan metodologis yang lebih komprehensif, seperti penambahan variabel mediasi atau moderasi, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, M. R. N. (2024). Strategi inovatif pengembangan SDM di era pekerjaan hybrid. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(5), 1–6.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Dewa, A. G., & Wirata, G. (2021). Peranan e-government dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Desa Sanding Kecamatan Tampaksiring. *Widyanata*, 18(1), 1–11.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Mokobombang, R., & Natsir, M. (2024). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada sektor pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 45–56.
- Noe, R. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ketiga). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Refika Aditama.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (Edisi kelima). Raja Grafindo Persada.