



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Achmad Putra¹, Ahmad Ac², Muchriady Muchran³

¹²³Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : aputera051@gmail.com, ahmad@unismuh.ac.id, Muchriady@unismuh.ac.id

Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Korespondensi penulis: aputera051@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the influence of human resource development on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office. The type of research used in this study is quantitative using the SPSS 27 program data analysis method. The sample in this study is 34 people who are employees of the Gowa Regency Trade and Industry Office. The data analysis used was descriptive data analysis, research instrument analysis, classical assumption analysis, simple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study show that based on the results of data analysis and t-test results obtained that the human resource development variable does not have a significant effect on employee performance at the Gowa Regency Trade and Industry Office, H₀ is accepted and H₁ is rejected. This is evidenced by the t-value of 1.910 > t-table 1.692, as well as the significance value of 0.065 > 0.05.*

Keywords: *human resource development; employee performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data program SPSS 27. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang yang merupakan pegawai dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif, analisis instrumen penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji t diperoleh bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten gowa, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 1,910 > t tabel 1,692, serta nilai signifikansi 0,065 > 0,05.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia; kinerja pegawai.

LATAR BELAKANG

Menurut (Fazrin, 2022) Sumber daya manusia adalah suatu rancangan yang terdiri dari berbagai sistem formal dalam organisasi yang bertujuan memastikan penggunaan keterampilan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai harapan. Dengan demikian, peran sumber daya manusia di perusahaan

Received May 02, 2025; Revised Oktober 28, 2025; Accepted November, 2025

*Achmad putra, aputera051@gmail.com

menjadi sangat penting, karena dapat membantu menjembatani kesenjangan antara kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan serta mendukung pembangunan dan pengembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan merupakan hal penting ketika membicarakan Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pengembangan maupun pelatihan sangat diperlukan oleh karyawan ataupun pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pengembangan atau pelatihan sangat diperlukan bagi pegawai yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan.

Menurut (Andayani, 2021) Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang direncanakan dan terstruktur untuk meningkatkan pengetahuan pegawai secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pendapat ahli lainnya menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memastikan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah proses yang sistematis dan terencana, mencakup pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka agar mencapai kualitas yang diharapkan.

Menurut (Darda, 2022) kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Era globalisasi dan persaingan yang saat ini semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sebagai institusi pemerintahan memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan layanan yang efektif dan efisien bagi masyarakat. Kinerja pegawai di dinas ini menjadi krusial dalam mencapai tujuan tersebut, terutama dalam memberikan layanan yang cepat, responsif, dan profesional.

Keberhasilan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai adalah kunci utama dalam

memastikan bahwa Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Jika, kinerja pegawai optimal maka akan berdampak secara langsung pada kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari beberapa peneliti terdahulu

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, masih terdapat beberapa kendala dalam pengembangan SDM. Kendala tersebut diantaranya adalah kurangnya program pelatihan yang relevan dan masih minimnya pengetahuan tentang teknologi, yang berdampak pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan. Masalah kedua yaitu kurangnya workshop dan pelatihan bagi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa sehingga dapat mempengaruhi pengembangan SDM, masalah yang ketiga yaitu kurangnya peluang bagi pegawai untuk pengembangan karir seperti pendidikan lanjutan, dan yang terakhir yaitu kurangnya evaluasi secara berkala sehingga banyak pegawai yang menganggap evaluasi hanya sebatas formalitas, banyak yang tidak memprioritaskan kerja, dan tidak disiplin seperti datang tidak tepat waktu dan ijin pada jam kerja untuk kepentingan pribadi.. Keterbatasan ini bisa memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta daya saing dinas dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, penting untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dan merumuskan solusi yang tepat. Penelitian tentang kinerja pegawai di Dinas ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan bagaimana cara meningkatkan kinerja tersebut secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu

secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Purwatiningsih, 2023) MSDM diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, dan unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai, dan masyarakat menjadi maksimal. (Gopay, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen kunci yang berperan aktif dalam menggerakkan dan menjalankan operasional perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen SDM melibatkan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan, yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu di dalam organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, SDM menjadi aset penting yang tidak hanya mendukung pertumbuhan perusahaan, tetapi juga berdampak positif pada pencapaian tujuan individu dan masyarakat secara keseluruhan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut (Nadeak, 2019) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Proses ini biasanya terkait dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan ini memberikan kesempatan belajar yang dirancang untuk mendukung kemajuan pegawai. Bagi pegawai, pengembangan sumber daya manusia adalah proses pembelajaran dan pelatihan secara sistematis yang bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaan mereka saat ini, sekaligus mempersiapkan mereka untuk peran dan tanggung jawab di masa depan (Andika, 2019).

Pengembangan menurut (Syukron, 2022) adalah usaha guna meningkatkan keahlian dibidang teknik, teoritis, maupun moral para pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tujuan Pengembangan SDM

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Menurut (Labola, 2019) Secara umum pengembangan SDM bertujuan untuk:

- 1) Membentuk individu dari aspek-aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap.
- 2) Pengembangan Karir.
- 3) Mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian

kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan.

- 4) Mendapat SDM sesuai kriteria kebutuhan organisasi dan alat organisasi yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan.
- 5) Penyesuaian sistem dan kebijakan organisasi sebagai penangkal risiko dan faktor eksternal.

Indikator Pengembangan SDM

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah parameter yang digunakan untuk menilai kemajuan dan efektivitas upaya pengembangan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam suatu organisasi. Indikator ini membantu dalam memantau dan mengevaluasi seberapa baik program atau inisiatif pengembangan SDM berhasil mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, seperti peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Berikut ini beberapa contoh indikator yang sering digunakan dalam mengukur Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (Andayani, 2021)

- a) Pelatihan adalah proses terencana yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan skill para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- b) Pengalaman kerja Pengalaman kerja mengacu pada keseluruhan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh seseorang melalui aktivitas pekerjaan yang telah dilakukannya.
- c) Penguasaan teknologi ini mengacu pada kemampuan seseorang atau organisasi dalam memanfaatkan teknologi dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Ini mencakup penggunaan berbagai alat, sistem, dan aplikasi teknologi lainnya untuk menunjang berbagai fungsi dalam manajemen SDM, seperti rekrutmen, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan data karyawan.
- d) Pendidikan dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada pendidikan formal di sekolah atau di universitas, tetapi juga mencakup berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja.

Kinerja pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai oleh seseorang.

Kinerja mencerminkan hasil atau tingkat pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai tolak ukur seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan dalam setiap organisasi. Di lingkungan pemerintahan, khususnya pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Gowa, pegawai diharapkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat tergantung pada penilaian terhadap kinerja yang mereka tunjukkan. (Handoko, 2021).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Berikut beberapa contohnya seperti yang disampaikan (Akbar, 2018) :

1. *Percormance*
2. Kepemimpinan
3. Lingkungan kerja
4. Kepuasan kerja
5. Beban kerja

Faktor-faktor ini dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam memengaruhi kinerja seseorang. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu yang bersangkutan. Aspek-aspek yang dievaluasi untuk menilai kinerja seseorang dapat berbeda-beda, bergantung pada konteks organisasi dan tujuan pengukuran. Berikut adalah beberapa aspek umum yang sering digunakan untuk mengukur kinerja individu, antara lain: pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, kompetensi dan keterampilan, inisiatif dan kreativitas, kolaborasi dan kerja sama, kepatuhan terhadap aturan, kemampuan menyelesaikan masalah, sikap dan etika kerja, serta pengembangan pribadi. (Usman, 2023) Indikator Kinerja Pegawai.

Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian (Prasetyo, 2019) adalah sebagai berikut:

- a) Efektif, indikator ini mengevaluasi tingkat kecocokan proses yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

- b) Kualitas, indikator ini mengevaluasi tingkat kesesuaian kualitas produk atau layanan yang dihasilkan dengan kebutuhan serta harapan konsumen.
- c) Ketepatan waktu, indikator ini menilai apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan sesuai dengan jadwal.
- d) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Andika, 2019) Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang berjumlah 34 orang. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yaitu 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Wawancara
4. Dokumentasi

Metode Analisa Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Ini berdasarkan nilai kolerasi, maka harus dicari dulu nilai r tabelnya. Sebelumnya dibandingkan nilai r hitung dengan r table sebagai berikut: Jika nilai r hitung < r tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Jika nilai r hitung > r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliability

Uji Reliability ini digunakan untuk menguji akurasi serta ketetapan dari pengukuran, Instrument reliabel agar menggunakan suatu batas nilai Cronbsch alpa 0.60. Jika reliabilitas > 0.60 adalah reliabel atau konsisten, sedangkan < 0.60 adalah tidak reliabel atau tidak konsisten.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memilih teknik analisis regresi sederhana karena dapat menghasilkan kesimpulan langsung tentang variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.9 di atas, diperoleh nilai koefisien (*coefficients*) untuk konstanta (α) sebesar 20,184, variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,321. Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bx + e$$

$$Y = 20,184 + 0,321x + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, maka dapat menggambarkan analisis sebagai berikut :

- a. Konstanta 20.184 berarti jika tidak ada Pengembangan SDM ($X = 0$), Kinerja Pegawai tetap sebesar 20.184. Artinya, tanpa pengembangan SDM, pegawai masih memiliki tingkat kinerja tertentu.
- b. Koefisien 0.321 berarti setiap peningkatan 1 satuan dalam Pengembangan SDM akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.321. Semakin baik Pengembangan SDM, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau *two tailed test*, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa nilai t hitung $1,910 > t$ tabel $1,692$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,065 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagangan dan perindustrian kabuapten gowa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan dan

Perindustrian Kabupaten Gowa, ditemukan bahwa variabel Pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar $1,910 > 1,692$ dan nilai signifikansi $0,065 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa dalam penelitian ini pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil yang tidak signifikan ini dapat dijelaskan dengan beberapa kemungkinan. Salah satunya adalah bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan di instansi pemerintah lebih sering bersifat teoritis dan kurang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pegawai yang mengikuti pelatihan sering kali hanya memenuhi persyaratan administratif tanpa adanya tindak lanjut atau penerapan yang konkret dalam tugas mereka. Selain itu, kurangnya evaluasi pasca-pelatihan juga menjadi faktor yang menghambat efektivitas pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat menjelaskan temuan ini adalah dominasi sistem kerja yang masih mengutamakan senioritas dan loyalitas dibandingkan dengan kompetensi individu. Dalam banyak instansi pemerintahan, promosi dan peningkatan karir lebih sering didasarkan pada masa kerja daripada peningkatan keterampilan. Hal ini membuat pegawai kurang termotivasi untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan, karena manfaat yang mereka peroleh dari pelatihan tidak selalu berkontribusi langsung pada jenjang karir mereka.

Motivasi kerja dan disiplin pegawai juga dapat menjadi salah satu faktor penentu. Jika pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pelatihan yang diberikan tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Keterbatasan sumber daya dan infrastruktur pendukung pelatihan juga bisa menjadi kendala, terutama jika program yang diberikan tidak dirancang dengan baik atau kurang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati (2023), yang menemukan bahwa pengembangan SDM tidak selalu berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama jika aspek motivasi dan evaluasi pasca-pelatihan tidak diperhitungkan dengan baik. Namun, temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika (2019) yang menemukan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor swasta, yang lebih terstruktur dalam pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan perlunya perbaikan dalam strategi pengembangan SDM di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Agar pengembangan SDM dapat berkontribusi lebih nyata terhadap kinerja pegawai, perlu adanya program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan pegawai serta sistem evaluasi yang lebih ketat. Selain itu, perlu ditekankan pentingnya motivasi kerja dan disiplin sebagai faktor pendukung utama keberhasilan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat dibuktikan berdasarkan pengujian dengan t tabel sebesar 1.692, t hitung untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 1,910.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian tersebut, maka diajukan saran sebagai berikut : (1)Bagi Instansi

Instansi perlu meningkatkan kualitas pelatihan, mengaitkan pengembangan SDM dengan promosi dan insentif, serta menerapkan mentoring dan evaluasi berbasis KPI (*Key Performance Indicator*). Dengan strategi ini, pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai akan lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2.
- Andayani, T. B. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala Bahorok. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 127-135.

- Cahya, A. D. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1).
- Elisnawati, E. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323.
- Fazrin, A. W. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 69-73.
- Gopay, R. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (Beta Berlian) Manado . *Productivity*, 2(5), 348-352.
- Handoko, S. D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Labola, Y. A. (2022). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Nadeak, B. (2019). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia pendidikan Era Industri 4.0. *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia 4.0*, 15.
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purwatiningsih, P. A. (2023). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yayasan DPI*, 01-208.
- Rohanah, S. N. (2024). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Target Penjualan yang Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Syariah (Studi pada Karyawan PT Jasmine Pagaden Subang). *Jurnal Al-Amar: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen dan Pendidikan*, 5(1), 128-138.
- Ropi, P. E. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat. *Buletin Poltanesa*, Vol. 22, No. 1.
- Susanto, P. C. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1-12.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1) , 15-24.

- Syukron, M. H. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168-176.
- Usman, S. L. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.