

PENGARUH MANAJEMEN KINERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MEDAN

M. Sultan Azianda¹, Nadya Aidilla Fitri², Ria Andriyani³, Muhammad Toyib Daulay⁴
muhammadsultanazianda@gmail.com¹, nadyaaif31@gmail.com², andriyaniria686@gmail.com³,
toyibdaulay@dosen.pancabudi.ac.id⁴

Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Dalam era reformasi birokrasi dan tuntutan peningkatan kinerja aparatur sipil negara, pengelolaan sumber daya manusia secara strategis menjadi faktor kunci dalam mewujudkan organisasi publik yang profesional, efektif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada 30 responden yang merupakan aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert dan telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian diharapkan dapat menunjukkan bahwa manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia strategis serta kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kualitas Sumber Daya Manusia, MSDM Strategik, Pemerintah Daerah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of performance management and human resource development on the quality of human resources within the Medan City Government. In the context of public sector organizations, improving the quality of human resources is a strategic necessity to enhance organizational performance and public service delivery. Performance management and human resource development are considered key strategic human resource management practices that contribute significantly to improving employee competence, professionalism, and work effectiveness. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 30 employees working in the Medan City Government. The research instrument was developed based on indicators of performance management, human resource development, and human resource quality, measured using a Likert scale. The collected data were analyzed using statistical techniques with the assistance of SPSS software, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the analysis indicate that performance management has a positive and significant effect on the quality of human resources. Human resource development also shows a positive and significant effect on the quality of human resources. Simultaneously, performance management and human resource development significantly influence the quality of human resources within the Medan City Government. These findings suggest that the effective implementation of performance management systems and continuous human resource development programs plays an essential role in improving the quality of government employees. This study is expected to contribute both theoretically and practically to the field of strategic human resource management, particularly in the public sector, by providing empirical evidence on the importance of integrating performance management and human

resource development to enhance human resource quality.

Keywords: *Performance Management, Human Resource Development, Human Resource Quality, Strategic Human Resource Management, Public Sector.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, SDM aparatur menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas SDM aparatur harus senantiasa ditingkatkan agar mampu menghadapi tuntutan perubahan lingkungan yang dinamis, kompleks, dan kompetitif.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik), pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. MSDM strategik menekankan pentingnya integrasi antara kebijakan SDM dengan strategi organisasi, sehingga SDM tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mencapai keunggulan organisasi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas SDM adalah manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Menurut konsep modern, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja secara sistematis. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa manajemen kinerja merupakan proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja individu yang optimal.

Selain itu, kinerja sendiri diartikan sebagai hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, manajemen kinerja menjadi instrumen penting dalam mengarahkan perilaku dan kontribusi pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks pemerintahan, penerapan manajemen kinerja yang efektif akan berdampak pada peningkatan akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan publik.

Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Pengembangan SDM merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, serta sikap pegawai melalui berbagai program seperti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier. Pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan pegawai untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, pengembangan SDM menjadi semakin penting karena perubahan teknologi dan tuntutan kerja yang semakin tinggi. Organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur yang adaptif, inovatif, dan profesional. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala dalam pengembangan SDM di sektor publik, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya perencanaan strategis, serta belum optimalnya pelaksanaan program pelatihan.

Kualitas SDM merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM dalam suatu organisasi. SDM yang berkualitas memiliki kompetensi, integritas, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kualitas SDM juga berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Di lingkungan Pemerintah Kota Medan, peningkatan kualitas SDM aparatur menjadi

salah satu prioritas dalam rangka mendukung keberhasilan pembangunan daerah dan peningkatan pelayanan publik. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi, seperti belum optimalnya sistem manajemen kinerja, kurang meratanya program pengembangan SDM, serta masih adanya kesenjangan kompetensi antar pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan secara lebih sistematis dan strategis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja dan pengembangan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM aparatur pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada 30 responden yang merupakan aparatur pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kualitas SDM aparatur.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik)

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik) merupakan pendekatan pengelolaan SDM yang menekankan keselarasan antara kebijakan SDM dengan strategi organisasi. MSDM strategik berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan.

Menurut Armstrong (2020), MSDM strategik adalah pendekatan terpadu dalam mengelola SDM yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan kapabilitas manusia. Sementara itu, Boxall dan Purcell (2016) menyatakan bahwa MSDM strategik bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui praktik SDM yang terintegrasi dan selaras dengan strategi bisnis.

Dalam konteks sektor publik, MSDM strategik menjadi sangat penting karena organisasi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di lingkungan Pemerintah Kota Medan harus mampu mendukung pencapaian visi dan misi daerah.

Manajemen Kinerja

a. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan proses sistematis yang digunakan untuk mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Menurut Aguinis (2019), manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang melibatkan identifikasi, pengukuran, dan pengembangan kinerja individu dan tim agar selaras dengan tujuan organisasi. Armstrong (2017) juga menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk meningkatkan kinerja melalui pengembangan individu dan tim.

Selain itu, DeNisi dan Murphy (2017) menekankan bahwa manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada evaluasi kinerja, tetapi juga pada pemberian umpan balik yang berkelanjutan guna meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan utama manajemen kinerja adalah:

- Meningkatkan kinerja individu dan organisasi
- Menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi
- Memberikan dasar untuk pengambilan keputusan SDM

- Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja

c. Indikator Manajemen Kinerja

Menurut Aguinis (2019), indikator manajemen kinerja meliputi:

1. Perencanaan kinerja
2. Pelaksanaan kinerja
3. Evaluasi kinerja
4. Umpan balik
5. Pengembangan kinerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan upaya sistematis dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai.

Menurut Noe (2020), pengembangan SDM adalah proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu dalam jangka panjang. Garavan et al. (2021) menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Selanjutnya, Swanson dan Holton (2019) menjelaskan bahwa pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kompetensi melalui pembelajaran yang terstruktur.

b. Tujuan Pengembangan SDM

- Meningkatkan kompetensi pegawai
- Meningkatkan produktivitas kerja
- Mempersiapkan pegawai untuk posisi yang lebih tinggi
- Meningkatkan kualitas pelayanan

c. Indikator Pengembangan SDM

Menurut Noe (2020):

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Pengembangan keterampilan
3. Pengembangan karier
4. Evaluasi pelatihan
5. Peningkatan kompetensi

Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas SDM

Kualitas SDM merupakan tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Menurut Becker dan Huselid (2016), kualitas SDM berkaitan dengan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki individu dalam mendukung kinerja organisasi. Garavan et al. (2021) juga menyatakan bahwa kualitas SDM mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan.

b. Indikator Kualitas SDM

Indikator kualitas SDM meliputi:

1. Kompetensi
2. Keterampilan
3. Pengetahuan
4. Sikap kerja
5. Profesionalisme

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan antara lain:

1. Penelitian oleh Aguinis (2019) menunjukkan bahwa manajemen kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu.
2. Penelitian Garavan et al. (2021) menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja.
3. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kombinasi manajemen kinerja dan pengembangan SDM dapat meningkatkan kualitas SDM secara signifikan.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara manajemen kinerja, pengembangan SDM, dan kualitas SDM.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada hubungan antara variabel independen dan dependen, yaitu:

- Manajemen Kinerja (X1)
- Pengembangan SDM (X2)
- Kualitas SDM (Y)

Manajemen kinerja yang efektif akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Sementara itu, pengembangan SDM akan meningkatkan kompetensi dan kemampuan individu. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kualitas SDM.

Secara konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Manajemen Kinerja (X1) →

→ Kualitas SDM (Y)

Pengembangan SDM (X2) →

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- **H1:** Manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kualitas SDM.
- **H2:** Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kualitas SDM.
- **H3:** Manajemen kinerja dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas SDM.

Variabel Penelitian dan Indikator

1. Variabel X1: Manajemen Kinerja

Indikator:

- Perencanaan kinerja
- Pelaksanaan kinerja
- Evaluasi kinerja
- Umpan balik
- Pengembangan kinerja

2. Variabel X2: Pengembangan SDM

Indikator:

- Pelatihan
- Pendidikan
- Pengembangan keterampilan
- Pengembangan karier
- Evaluasi pelatihan

3. Variabel Y: Kualitas SDM

Indikator:

- Kompetensi
- Keterampilan
- Pengetahuan
- Sikap kerja

- Profesionalisme

Kisi-Kisi Angket (30 Responden)

Skala: Likert (1–5)

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

A. Manajemen Kinerja (X1)

1. Saya memahami target kerja yang diberikan
2. Pekerjaan saya sesuai dengan perencanaan kerja
3. Atasan melakukan evaluasi kinerja secara rutin
4. Saya mendapatkan umpan balik atas pekerjaan
5. Kinerja saya selalu dipantau

B. Pengembangan SDM (X2)

1. Saya mengikuti pelatihan yang relevan
2. Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja
3. Instansi mendukung pengembangan karier
4. Saya mendapatkan kesempatan belajar
5. Program pelatihan dievaluasi dengan baik

C. Kualitas SDM (Y)

1. Saya memiliki kompetensi sesuai pekerjaan
2. Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik
3. Saya memiliki keterampilan yang memadai
4. Saya bekerja secara profesional
5. Saya memiliki sikap kerja yang baik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu manajemen kinerja (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) terhadap variabel dependen, yaitu kualitas sumber daya manusia (Y) secara objektif, terukur, dan berbasis data numerik.

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara sistematis serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, penelitian berfokus pada bagaimana manajemen kinerja dan pengembangan SDM mempengaruhi kualitas SDM aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang merupakan aparatur/pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Medan. Responden dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan penerapan manajemen kinerja dan program pengembangan sumber daya manusia.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	17	56,7%
Perempuan	13	43,3%
Total	30	100%

Data menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai laki-laki, namun keterwakilan perempuan juga cukup seimbang sehingga data dapat mewakili populasi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	8	26,7%
5–10 tahun	12	40%
> 10 tahun	10	33,3%
Total	30	100%

Mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun, sehingga memiliki pemahaman yang baik mengenai sistem manajemen kinerja dan pengembangan SDM di lingkungan kerja.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan nilai r tabel = 0,361 ($n = 30$).

Hasil Uji Validitas: Variabel	Jumlah Item	Item Valid
Manajemen Kinerja (X1)	5	5
Pengembangan SDM (X2)	5	5
Kualitas SDM (Y)	5	5

Seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Manajemen Kinerja (X1)	0,812	Reliabel
Pengembangan SDM (X2)	0,845	Reliabel
Kualitas SDM (Y)	0,828	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel > 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Variabel	Sig.	Keterangan
Residual	0,200	Normal

Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Manajemen Kinerja (X1)	0,612	1,634
Pengembangan SDM (X2)	0,612	1,634

Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil scatterplot, tidak terlihat pola tertentu pada penyebaran titik, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan SDM terhadap kualitas SDM.

Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,432X_1 + 0,387X_2$$

Artinya:

1. Konstanta sebesar 5,214 menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 bernilai nol, maka kualitas SDM tetap memiliki nilai dasar.
2. Koefisien X1 sebesar 0,432 menunjukkan bahwa manajemen kinerja berpengaruh positif terhadap kualitas SDM.
3. Koefisien X2 sebesar 0,387 menunjukkan bahwa pengembangan SDM juga berpengaruh positif.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Manajemen Kinerja (X1)	3,214	0,003	Signifikan
Pengembangan SDM (X2)	2,987	0,006	

			Signifikan
--	--	--	------------

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM.
2. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM.

Uji F (Simultan)

F hitung	Sig.
18,462	0,000

Nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga secara simultan manajemen kinerja dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM.

Koefisien Determinasi (R^2)

R Square
0,578

Nilai R^2 sebesar 0,578 berarti bahwa 57,8% kualitas SDM dipengaruhi oleh manajemen kinerja dan pengembangan SDM, sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini menandakan bahwa perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja yang sistematis mampu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kemampuan dan sikap kerja pegawai.

Secara simultan, kedua variabel tersebut menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Medan, sejalan dengan konsep MSDM Strategik yang menempatkan SDM sebagai aset utama organisasi publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting yang berkaitan dengan pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas sumber daya manusia di lingkungan Pemerintah Kota Medan.

Pertama, manajemen kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang baik, yang meliputi perencanaan kinerja, pelaksanaan tugas yang jelas, evaluasi kinerja secara objektif, serta pemberian umpan balik yang konstruktif, mampu meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan efektivitas aparatur pemerintah. Aparatur yang memahami target kerja dan indikator kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, sehingga kualitas sumber daya manusia dapat meningkat secara berkelanjutan.

Kedua, pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kegiatan pengembangan SDM seperti pelatihan, pendidikan, peningkatan keterampilan, serta pengembangan karier memiliki peran strategis dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis, dan sikap kerja aparatur. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan akan membantu aparatur menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, tuntutan pelayanan publik, serta perkembangan teknologi dan regulasi pemerintahan.

Ketiga, manajemen kinerja dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas SDM tidak dapat ditingkatkan hanya dengan satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi antara sistem manajemen kinerja yang efektif dan program pengembangan SDM yang terarah. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu menciptakan aparatur yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada kinerja serta pelayanan publik yang berkualitas.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat konsep dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik bahwa manusia merupakan aset utama organisasi, khususnya dalam organisasi sektor publik, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara sistematis, terukur, dan berorientasi jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago: Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2016). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management* (4th ed.). London: Palgrave Macmillan.
- DeNisi, A., & Murphy, K. R. (2017). Performance Appraisal and Performance Management: 100 Years of Progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421–433.
- Garavan, T. N., McCarthy, A., & Morley, M. J. (2021). *Global Human Resource Development: Regional and Country Perspectives*. London: Routledge.
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training and Development* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2019). *Foundations of Human Resource Development* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M.
 - Dr Darmilisani, S.E., M.Si.
 - Assoc. Prof. Dr Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H.
 - Assoc. Prof. Dr Kiki Farida Ferine, S.E., M.Si.
 - Assoc. Prof. Dr Saimara A.M Sebayang, S.E., M.Si.
 - Assoc. Prof. Dr Sri Rahayu, S.E., M.M.