

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI
KANTOR UPT TAMAN BUDAYA DAN MUSEUM DINAS
KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI TENGAH**

Andy Mutia¹, Rudin.M², I Nyoman Swedana³

Pascasarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu
Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Taman Budaya dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara induktif untuk menggambarkan kondisi aktual pengembangan Sumber Daya Manusia dan kaitannya dengan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor UPT Taman Budaya dan Museum telah dilaksanakan melalui berbagai program seperti pelatihan, pembinaan kompetensi, serta peningkatan disiplin dan motivasi kerja. Namun, pelaksanaan pengembangan SDM masih menghadapi sejumlah hambatan, antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya frekuensi pelatihan, dan belum optimalnya dukungan fasilitas kerja. Di sisi lain, terdapat pula faktor pendukung seperti komitmen pimpinan, semangat kerja pegawai, serta adanya dukungan kebijakan pemerintah daerah yang mendorong peningkatan kualitas ASN.

Kata Kunci: Sumberdayamanusia, Aparatursipil, Kebudayaan

ABSTRACT

This study aims to examine the development of human resources (HR) in improving the performance of Civil Servants (ASN) at the Technical Implementation Unit (UPT) Office of the Cultural Park and Museum, Central Sulawesi Province Cultural Service. The research method used is a descriptive qualitative approach, with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The data obtained were then analyzed inductively to portray the actual conditions of Human Resource development and its relation to the work achievements of Civil Servants. The results of the study indicate that Human Resource development at the UPT Cultural Park and Museum Office has been carried out through various programs such as training, competency development, as well as enhancement of discipline and work motivation. However, the implementation of HR development still faces several obstacles, including limited budget, infrequent training, and suboptimal support from work facilities. On the other hand, there are also supporting factors such as leadership commitment, employee work spirit, as well as support from local government policies that encourage the improvement of civil servant quality.

Keywords: Human resources, Civil apparatus, Culture

A. PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Taman Budaya dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan berbagai dinamika dalam pengembangan sumber daya manusianya. Hasil studi awal menunjukkan bahwa program pelatihan dan pendidikan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) belum dilaksanakan secara optimal. Meskipun semangat dan antusiasme pegawai untuk meningkatkan kompetensi cukup tinggi, kesempatan untuk mengikuti pelatihan teknis sangat terbatas. Beberapa pegawai bahkan harus menggunakan dana pribadi untuk mengikuti pelatihan nasional demi meningkatkan kompetensinya. Gejala ini mencerminkan bahwa sistem

pengembangan Sumber Daya Manusia belum berjalan secara adil dan merata, sehingga menyebabkan ketimpangan dalam peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara.¹

Keterbatasan anggaran menjadi salah satu faktor utama yang menghambat pelaksanaan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi pegawai. Alokasi anggaran yang lebih banyak diarahkan pada kegiatan fisik karena hasilnya lebih cepat terlihat dan dirasakan masyarakat menyebabkan kegiatan non-fisik seperti pelatihan cenderung terabaikan. Ketidakseimbangan ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik di lingkungan UPT Taman Budaya dan Museum, terutama dalam hal edukasi budaya, kurasi koleksi, dan manajemen pameran. Dampak dari kondisi ini adalah penurunan mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat, yang berimbas pada rendahnya nilai akreditasi dan persepsi publik terhadap institusi.

Kondisi ini juga menyebabkan beberapa pegawai belum menguasai prinsip-prinsip dasar kuratorial, seperti analisis historis, penilaian nilai budaya koleksi, dan penyusunan narasi pameran yang komunikatif dan edukatif. Selain itu, dalam pelaksanaan layanan edukasi kepada pengunjung museum, pegawai kerap mengalami kendala dalam menyampaikan materi karena belum memiliki keterampilan pedagogis dan wawasan inklusif yang memadai. Akibatnya, kualitas interaksi dengan pengunjung tidak optimal dan turut memengaruhi hasil akreditasi museum, khususnya pada aspek pelayanan dan pengelolaan koleksi. Hal ini menunjukkan bahwa dampak dari pengembangan

¹ Bass, B. M. and Avolio, B. J. 1994. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage. Thousand Oaks.

Sumber Daya Manusia yang belum optimal sangat nyata dalam aspek operasional lembaga.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun UPT Taman Budaya dan Museum memiliki potensi Sumber Daya Manusia yang besar, upaya pengembangan yang tidak merata dan tidak terstruktur menyebabkan kinerja organisasi belum maksimal. Padahal, pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan investasi penting untuk membangun birokrasi yang tangguh dan berdaya saing. Kualitas Aparatur Sipil Negara secara langsung menentukan efektivitas dan produktivitas organisasi, serta memengaruhi citra institusi di mata publik. Oleh karena itu, urgensi dari permasalahan ini terletak pada pentingnya membangun sistem pengembangan Sumber Daya Manusia yang adil, berkelanjutan, dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan.²

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang relevan bagi UPT Taman Budaya dan Museum sebagai institusi pelayanan publik meliputi pelatihan berbasis kompetensi teknis dan edukatif, khususnya dalam aspek kurasi dan pendidikan budaya. Selain itu, perlu diterapkan sistem mentoring internal, penguatan budaya.³

Organisasi pembelajar, serta insentif berbasis kinerja untuk mendorong peningkatan prestasi kerja. Pengembangan teknologi digital dan kolaborasi dengan institusi eksternal juga menjadi bagian penting dari pendekatan strategis ini. Perencanaan karier yang terstruktur, pemetaan kebutuhan pelatihan, dan pembinaan pegawai secara adil menjadi elemen pendukung yang harus diimplementasikan secara konsisten.

² Boudreau, J. W., & Milkovich, G. T. (1997). Human resource management (5th ed.). Boston, MA: Richard D. Irwin.

³ Carrell, M. R., & Kuzmits, F. E. (1982). Personnel management of human resources. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company

Permasalahan ini tidak hanya terjadi di satu institusi saja, tetapi menjadi gambaran umum tantangan pengembangan Sumber Daya Manusia di sektor pemerintahan. Reformasi birokrasi yang tengah berlangsung menuntut perubahan paradigma dari pola kerja administratif menjadi pola kerja berbasis kinerja dan kompetensi. Pengembangan Aparatur Sipil Negara tidak lagi sekadar formalitas, melainkan menjadi bagian strategis dari upaya mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan akuntabel. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menekankan pentingnya pengembangan karier dan kompetensi secara profesional. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini juga relevan dengan kebijakan nasional yang mengarahkan reformasi pada sektor Sumber Daya Manusia.⁴

Secara teoritis, pengembangan sumber daya manusia meliputi berbagai aspek seperti pelatihan (training), pengembangan (development), pengembangan karier (career development), dan penilaian kinerja (performance appraisal) sebagaimana dikemukakan oleh Mondy et al.⁵ Untuk itu, dibutuhkan sistem pembinaan karier Aparatur Sipil Negara yang transparan dan terstruktur, mencakup kepangkatan, jabatan, pelatihan, serta pendidikan berkelanjutan. Konsep learning organization yang dikenalkan oleh Peter pun menjadi pendekatan. Yang sangat relevan untuk birokrasi modern. Organisasi harus menciptakan budaya belajar yang mendorong pegawai untuk terus

⁴ Ruky, H. A. S. (2006). Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas: Pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

⁵ MLF Bakarbesy, M Rudin, P Puspita, 2025, Analisis Manajemen Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah, Jurnal ADMINISTRATOR 7 (2), 126-13

mengembangkan kapasitas dan berinovasi dalam menghadapi perubahan.

Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia juga tercermin dalam data internasional. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia masih tertinggal dibanding negara-negara ASEAN lainnya. Laporan UNDP tahun 1997 dan World Competitiveness Yearbook tahun 1999 menunjukkan bahwa daya saing dan kualitas pelayanan publik Indonesia masih rendah. Data ini menegaskan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia, terutama di sektor publik, merupakan tantangan serius yang harus dihadapi dengan strategi yang komprehensif dan konsisten. Tanpa Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tujuan reformasi birokrasi dan pelayanan prima akan sulit dicapai. Inilah urgensi utama yang menjadi dasar pentingnya penelitian ini.⁶

Dengan memperhatikan kondisi empiris dan landasan teoritis tersebut, maka perlu dilakukan penelitian ilmiah untuk mengkaji lebih dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan UPT Taman Budaya dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini penting untuk merumuskan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang tepat sasaran dan mampu menjawab tantangan birokrasi modern. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perumusan kebijakan yang lebih berpihak pada peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara secara berkelanjutan.

⁶ Rudin M., BMLF, 2025, Evaluation of Mining Sector Tax Collection Performance from the Perspective of Regional Fiscal Management, Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 3 (13), 1891-1900

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia serta perannya dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Unit Pelaksana Teknis Taman Budaya dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Unit Pelaksana Teknis Taman Budaya dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data guna mencapai tujuan tertentu. Pendekatan ilmiah ini memiliki karakteristik yang mencerminkan sifat keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti proses penelitian dilakukan secara logis dan dapat diterima oleh akal sehat manusia. Empiris menunjukkan bahwa prosedur yang digunakan dapat diamati dengan pancaindra, sehingga dapat diuji dan dilihat oleh orang lain. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.⁷

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dan kontekstual. Menurut Bogdan dan Taylor, pendekatan ini

⁷ Abdurahman, M., & Muhidin, S. A. (2017). Dasar-dasar metode statistika untuk penelitian. Bandung: Pustaka Setia.

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan, serta berfokus pada pemahaman terhadap perilaku manusia dalam konteks sosialnya. Menekankan pentingnya keterlibatan langsung peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memahami konteks sosial secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian kualitatif sangat sesuai digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan makna, nilai, dan perspektif subjektif dari informan.⁸

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Taman Budaya dan Museum, Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah, yang beralamat di Jalan Kemiri No. 23, Kelurahan Kamonji, Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Provinsi Sulawesi Tengah, Kode Pos 94111. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena Kantor Unit Pelaksana Teknis Taman Budaya dan

D. PEMBAHASAN

1. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia di UPT Taman Budaya dan Museum Provinsi Sulawesi Tengah

a. Pendidikan dan Pelatihan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di UPT Taman Budaya dan Museum Provinsi Sulawesi Tengah telah dilaksanakan secara terencana dengan dukungan anggaran dari pemerintah daerah dan pemerintah pusat, serta melalui pembinaan teknis dari Kementerian Kebudayaan. Pelatihan diarahkan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara,

⁸ Dwiyanto, A., et al. (2002). Reformasi birokrasi publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

baik tenaga teknis museum maupun tenaga administrasi, agar mampu menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Raoda (2024) yang menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan aplikasi dan teknis pada instansi pemerintah tingkat kelurahan mampu meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Pada kedua instansi tersebut, pelatihan berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi kerja dan adaptasi terhadap tuntutan tugas berbasis teknologi dan pelayanan publik.⁹

Namun demikian, sebagaimana juga ditemukan oleh Raoda penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di UPT museum belum sepenuhnya merata dan berkesinambungan. Keterbatasan kuota pelatihan dan distribusi kesempatan menjadi salah satu kendala dalam optimalisasi pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. Kegiatan Non-Diklat

Selain pendidikan dan pelatihan formal, UPT Taman Budaya dan Museum Provinsi Sulawesi Tengah juga mengembangkan Sumber Daya Manusia melalui kegiatan non-diklat, seperti seminar, workshop, diskusi internal, dan studi mandiri. Kegiatan ini memberikan ruang bagi Aparatur Sipil Negara untuk tetap meningkatkan kompetensi meskipun tidak selalu mengikuti pelatihan formal.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Raoda (2024) yang menyatakan bahwa pembelajaran non-formal dan pendampingan oleh mentor menjadi faktor pendukung penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di instansi pemerintah. Pada kedua penelitian, kegiatan non-diklat berfungsi sebagai

⁹ Rohidi, T. R. (2000). Metodologi penelitian sosial budaya. Bandung: Remaja Rosdakarya.

solusi alternatif dalam kondisi keterbatasan anggaran dan kesempatan pelatihan formal.

Hal ini sejalan dengan teori pengembangan Sumber Daya Manusia berkelanjutan yang dikemukakan oleh Noe (2023) yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi tidak hanya melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja dan pembelajaran mandiri (*continuous learning*). Dengan demikian, kegiatan non-diklat berkontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman tugas dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari.

c. Promosi

Promosi jabatan dan kenaikan pangkat di lingkungan UPT Taman Budaya dan Museum dilaksanakan melalui mekanisme formal yang mempertimbangkan kinerja, kompetensi, pengalaman kerja, serta rekomendasi atasan. Sistem ini dirancang untuk menciptakan keadilan dan transparansi dalam pengembangan karier Aparatur Sipil Negara.¹⁰

Secara teoritis, praktik ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa promosi jabatan yang didasarkan pada prestasi dan kompetensi akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan prestasi kerja pegawai. Pendapat ini juga diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yang menegaskan bahwa promosi merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kinerja pegawai.

d. Motivasi

Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di UPT Taman Budaya dan Museum dibangun melalui pendekatan kepemimpinan yang menekankan nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan kecintaan

¹⁰ Ruky, H. A. S. (2006). Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas: Pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

terhadap pekerjaan. Motivasi diberikan melalui arahan pimpinan, pengakuan terhadap kinerja, serta dukungan moral dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Raoda (2024) yang menyebutkan bahwa loyalitas pegawai dan peran mentor menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Pada kedua penelitian, motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga bersumber dari dukungan pimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Hal ini mendukung teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat dan perilaku kerja pegawai, serta teori Mangkunegara (2017) yang menegaskan bahwa motivasi yang efektif akan tercermin pada peningkatan kinerja individu dan kerja sama tim.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Staf Pengelolaan dan Pemanfaatan Museum

a. Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Farida, S.Pd., M.M., selaku Kepala Seksi Pengelolaan dan Pemanfaatan, pendidikan dan pelatihan bagi staf museum di Provinsi Sulawesi Tengah dilaksanakan dengan sistem bergilir. Pola ini diterapkan agar seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang relatif merata dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan kerja. Sistem pelatihan bergilir tersebut juga mendorong terjadinya *knowledge sharing*, di mana staf yang telah mengikuti pelatihan mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada rekan kerja lainnya.¹¹

Temuan ini sejalan dengan penelitian Raoda (2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia di

¹¹ Ruky, H. A. S. (2003). Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

instansi pemerintah daerah telah berjalan cukup baik melalui pelatihan aplikasi dan teknis, meskipun pelaksanaannya belum sepenuhnya merata. Pada kedua penelitian tersebut, pelatihan dipahami sebagai sarana utama peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara, namun masih dihadapkan pada keterbatasan distribusi kesempatan dan sumber daya.

Secara teoretis, temuan ini mendukung pendapat Werther dan Davis (1996) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Selain itu, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), efektivitas pelatihan sangat ditentukan oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam konteks staf pengelolaan dan pemanfaatan museum, pelatihan edukatif dan teknis terkait penataan koleksi dinilai relevan karena berdampak langsung pada kualitas pengelolaan koleksi dan daya tarik museum bagi pengunjung.

b. Kegiatan Non-Diklat

Selain pendidikan dan pelatihan formal, pengembangan Sumber Daya Manusia staf museum juga dilakukan melalui kegiatan non-diklat, seperti workshop pengenalan koleksi museum dan pembelajaran mandiri. Berdasarkan hasil wawancara, kegiatan ini dinilai efektif dalam meningkatkan pemahaman staf terhadap nilai historis, karakteristik, dan makna koleksi museum, sehingga mendukung pelaksanaan tugas pelayanan dan edukasi kepada masyarakat.¹²

¹² Carrell, M. R., & Kuzmits, F. E. (1982). *Personnel management of human resources*. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.

Temuan ini menguatkan hasil penelitian Raoda (2024) yang menyatakan bahwa pendampingan, mentor pelatihan, dan pembelajaran non-formal menjadi faktor pendukung penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara. Pada kedua penelitian, kegiatan non-diklat berperan sebagai alternatif strategis untuk tetap menjaga peningkatan kompetensi pegawai di tengah keterbatasan anggaran dan kuota pelatihan formal.

Hal ini sejalan dengan teori pengembangan Sumber Daya Manusia berkelanjutan yang dikemukakan oleh Noe (2023) yang menekankan bahwa pembelajaran tidak hanya terjadi melalui pelatihan formal, tetapi juga melalui pengalaman kerja dan pembelajaran mandiri (*self-development*).

c. Promosi

Promosi jabatan dipandang sebagai salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja staf. Berdasarkan hasil wawancara, peluang promosi mendorong staf untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja, khususnya dalam bidang pengelolaan dan pemanfaatan museum.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Raoda (2024) yang menunjukkan bahwa loyalitas pegawai dan peluang pengembangan karier menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Meskipun demikian, pada kedua penelitian masih ditemukan bahwa pengambilan keputusan terkait pengembangan Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya melibatkan seluruh staf, sehingga promosi belum selalu dipersepsikan sebagai instrumen pengembangan yang ideal.

Secara teoritis, kondisi ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa promosi jabatan yang berbasis kinerja dan kompetensi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme pegawai.

d. Motivasi

Motivasi kerja staf pengelolaan dan pemanfaatan museum dibangun melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan museum, pembagian tugas sesuai peran, serta pemberian *reward* berbasis kinerja. Pimpinan juga melibatkan mahasiswa magang dan mendorong kerja tim sebagai bagian dari pembelajaran bersama.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Raoda (2024) yang menyebutkan bahwa loyalitas pegawai, peran mentor, dan dukungan pimpinan merupakan faktor pendukung utama dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara. Pada kedua penelitian, motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga bersumber dari pengakuan, keterlibatan, dan lingkungan kerja yang kondusif.¹³

Hal ini mendukung teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2010) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti tentang pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja aparatur sipil negara di kantor UPT. Taman Budaya Dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

¹³ DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2006). *Fundamentals of human resource management*. Hoboken, NJ: Wiley/McGraw-Hill International.

1. Pengembangan sumber daya manusia dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di UPT Taman Budaya dan Museum telah dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, serta pengalaman kerja. kinerja Aparatur Sipil Negara menunjukkan hasil yang cukup baik terutama dalam aspek ketepatan waktu dan kerja sama, namun kualitas kerja dan profesionalisme belum sepenuhnya optimal.
2. Pengembangan sumber daya manusia mampu meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara, khususnya dalam efisiensi kerja, ketertiban administrasi, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Meskipun demikian, pengaruh tersebut belum maksimal karena keterbatasan pelatihan yang relevan, anggaran, dan sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

F. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara
Unit Pelaksana Teknis Taman Budaya dan Museum Dinas Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia secara lebih terencana dan merata, khususnya melalui pendidikan dan pelatihan teknis permuseuman yang sesuai dengan tugas dan latar belakang jabatan Aparatur Sipil Negara:
2. Terkait Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara
Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan hendaknya diarahkan secara langsung pada peningkatan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara, terutama dalam peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja

sama, agar hasil pelatihan benar-benar berdampak pada kinerja aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., & Muhidin, S. A. (2017). Dasar-dasar metode statistika untuk penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. 1994. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage. Thousand Oaks.
- Boudreau, J. W., & Milkovich, G. T. (1997). Human resource management (5th ed.). Boston, MA: Richard D. Irwin.
- Buchari, Z. (2001). Manajemen sumber daya manusia Indonesia. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Carrell, M. R., & Kuzmits, F. E. (1982). Personnel management of human resources. Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Cascio, W. F. (2006). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2006). Fundamentals of human resource management. Hoboken, NJ: Wiley/McGraw-Hill International.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Dharma, S. (2008). Penilaian kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Djarmika, S., & Marsono. (1990). Hukum kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Dwiyanto, A., et al. (2002). Reformasi birokrasi publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- MLF Bakarbesy, M Rudin, P Puspita, 2025, Analisis Manajemen Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Biro

- Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Tengah, Jurnal ADMINISTRATOR 7 (2), 126-13
- Rudin M., BMLF, 2025, Evaluation of Mining Sector Tax Collection Performance from the Perspective of Regional Fiscal Management, .
- Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan 3 (13), 1891-1900
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan sumber daya manusia (Cetakan ke-4). Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Raoda. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Kantor Kelurahan Besusu Barat Kota Palu.
- Rivai, H. V., & Sagala, E. J. (2010). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2002). Management (7th ed.). Boston, MA: Pearson/Prentice Hall.
- Rohidi, T. R. (2000). Metodologi penelitian sosial budaya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ruky, H. A. S. (2003). Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, H. A. S. (2006). Sumber daya manusia berkualitas mengubah visi menjadi realitas: Pendekatan mikro praktis untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas dalam organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, B. N. (2022). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Protokol Sekretariat Daerah Kota Binjai (Artikel). Medan: Universitas Medan Area.