

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAERAH (BPKD) KABUPATEN PANDEGLANG**

*Rizal Rohmatullah, SH.,SE.,MM<sup>1</sup>; Asep Syiarudin, SE., MM<sup>2</sup>; A. Saeful Bahri, SE., MM<sup>3</sup>*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pandeglang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, untuk menganalisis pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi dengan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh*

*yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pandeglang, berdasarkan hasil uji t diperoleh thitung  $2,377 > ttabel 1,992$ , uji Sig.  $0,020 < probabilitas 0,05$ , dan hasil koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa total pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan Sumber Daya Manusia seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.*

**Kata Kunci :** *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.*

## **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering

melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Pandeglang Nomor 09 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga lain Kabupaten Pandeglang, dibentuklah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pandeglang.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan, sebagai unsur pendukung tugas bupati untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pandeglang ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pandeglang sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: "Terwujudnya Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah yang efisien, efektif, akuntabel dan transparan". Untuk merealisasikan visi tersebut, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pandeglang perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja di sana adalah orang-orang yang diangkat oleh pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

## **B. PERMASALAHAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah: "Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pandeglang?"

## **C. PEMBAHASAN**

Pada bagian ini, data yang disajikan menggunakan tabel frekuensi dan skoring yang kemudian akan diinterpretasikan. Adapun penyajian data berisikan data identitas

responden, beserta data variabel penelitian. Penyajian data mengenai identitas responden adalah untuk mengetahui spesifikasi (ciri-ciri khusus) yang dimiliki oleh responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, dan lama bekerja. Sedangkan penyajian data variabel penelitian adalah untuk menjawab permasalahan penelitian.

### 1. Identitas Responden

#### a. Identitas responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	50	58,140
2	Perempuan	36	41,860
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui identitas responden dalam hal jenis kelamin, bahwa laki-laki sebanyak 50 orang (58,140%) dan perempuan 36 orang (41,860%)

#### b. Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30 Tahun	2	2,326
2	31 – 40 Tahun	39	45,349
3	41 – 50 Tahun	42	48,837
4	>51 Tahun	3	3,488
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat usia responden dari usia 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (2,326%), usia dari 31 – 40 tahun sebanyak 39 orang (45,349%), usia dari 41 – 50 tahun sebanyak 42 orang (48,837%) dan usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang (3,488%).

#### c. Identitas Responden menurut pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMP	1	1,163
2	SMA	17	19,767
3	Sarjana Muda (D3)	4	4,651
4	Sarjana (S1)	57	66,279
5	Pasca Sarjana (S2)	7	8,140
6	Tingkat Doktor (S3)	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang (1,163%), yang berpendidikan SMA sebanyak 17 orang (19,767%), yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 4 orang (4,651%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 57 orang (66,279%), dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 7 orang (8,140%).

## d. Identitas responden menurut golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	I/A – I/D	1	1,163
2	II/A – II/D	15	17,441
3	III/A – III/D	67	77,907
4	IV/A – IV/D	3	3,489
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki golongan I/A – I/D sebanyak 1 orang (1,163%), golongan II/A – II/D sebanyak 15 orang (17,441%), golongan III/A – III/D sebanyak 67 orang (77,907%), dan yang memiliki golongan IV/A – IV/D sebanyak 3 orang (3,489%). Dalam hal ini mayoritas responden pegawai sebanyak 77,907% merupakan golongan antara III/A – III/D.

## e. Identitas responden menurut lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	5 -10 tahun	42	48,837
2	11 – 15 tahun	36	41,861
3	16 – 20 tahun	5	5,814
4	>21 tahun	3	3,488
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah responden yang masa kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 42 orang (48,837%), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 36 orang (41,861%), yang masa kerjanya 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang (5,814%), dan yang masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 3 orang (3,488%). Dilihat dari lamanya pegawai bekerja, terlihat bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya

## 2. Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Responden untuk Variabel X

## a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

## 1) Pendapat pegawai mengenai frekuensi mengikuti diklat

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	20,930
2	Setuju	4	63	252	73,256
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,488
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,326
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>355</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tidak semua pegawai turut mengikuti kegiatan diklat. Responden yang memilih sangat setuju turut mengikuti kegiatan diklat hanya sebanyak 18 orang (20,930%), sedangkan yang memilih setuju

sebanyak 63 orang (73,256%), yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang (3,488%), dan yang memilih tidak setuju sebanyak 2 orang (2,326%).

- 2) Pendapat pegawai bahwa dengan mengikuti diklat, pengetahuan, kemampuan, dan sikap pegawai dalam bekerja meningkat.

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	28	140	32,558
2	Setuju	4	55	220	63,954
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,488
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>369</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju hanya sebanyak 28 orang (32,558%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 55 orang (63,954%), yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang (3,488%). Hal ini berarti bahwa dengan mengikuti diklat, pengetahuan, kemampuan, dan sikap pegawai dalam bekerja meningkat, meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum mengalami peningkatan itu

- 3) Pendapat pegawai mengenai tenaga pelatih diklat berkualifikasi memadai dan berpengalaman sehingga mampu memberikan materi yang dengan mudah dipahami oleh peserta diklat

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	11	55	12,791
2	Setuju	4	66	264	76,744
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,977
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>343</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (12,791%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 66 orang (76,744%), yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang (6,977%), yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang (3,488%). Hal ini berarti bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa tenaga pelatih diklat berkualifikasi

- 4) Pendapat pegawai mengenai materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan dinas dan kebutuhan pegawai dari segi latar belakang teknis tentang permasalahan yang dihadapi.

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	16,279
2	Setuju	4	69	276	80,233
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,325
4	Tidak Setuju	2	1	3	1,163

5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>355</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa materi diklat umumnya telah sesuai dengan kebutuhan dinas dan kebutuhan pegawai dari segi latar belakang teknis tentang permasalahan yang dihadapi. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (16,279%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 69 orang (80,233%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,325%), yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

- 5) Pendapat pegawai mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	11	55	12,791
2	Setuju	4	66	264	76,744
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,977
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>343</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa metode diklat yang diberikan cukup sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (12,791%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 66 orang (76,744%), yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang (6,977%), yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

- 6) Pendapat pegawai mengenai perubahan-perubahan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang didapatkan selama diklat pernah dievaluasi

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	11	55	12,791
2	Setuju	4	61	244	70,930
3	Kurang Setuju	3	13	39	15,116
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,163
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>340</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perubahan-perubahan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang didapatkan selama diklat pernah dievaluasi dalam rangka pengembangan potensi maupun penempatan promosi meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum pernah dievaluasi. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (12,791%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 61 orang (70,930%), yang memilih kurang setuju sebanyak 13 orang (15,116%), yang memilih tidak setuju sebanyak 2 orang (1,163%).

## 7) Pendapat pegawai mengenai pengaruh diklat pada kinerja

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	43	215	50
2	Setuju	4	40	160	46,512
3	Kurang Setuju	3	3	9	3,488
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diklat berpengaruh pada kinerja. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 43 orang (50%), yang memilih setuju sebanyak 40 orang (46,512%), yang memilih kurang setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

## b. Kegiatan Non-Diklat

## 1) Pendapat pegawai mengenai usaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	11	55	12,791
2	Setuju	4	66	264	76,744
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,977
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>343</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai berusaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri. Responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (12,791%), yang memilih setuju sebanyak 66 orang (76,744%), yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang (6,977%), yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

## 2) Pendapat pegawai mengenai usaha BPKD memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri melalui suatu organisasi yang berupa acara seminar, lokakarya, pameran, semiloka dan juga studi banding

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	16,279
2	Setuju	4	69	276	80,233
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326
4	Tidak Setuju	2	1	2	1,163
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>354</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa usaha BPKD memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri melalui suatu organisasi yang berupa acara seminar, lokakarya, pameran, semiloka dan juga studi banding cukup tercapai. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang (16,279%), yang memilih setuju sebanyak 69 orang (80,233%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,326%), yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang (1,163%).

- 3) Pendapat pegawai mengenai mengembangkan diri dengan belajar mandiri maupun belajar melalui suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	23	115	26,744
2	Setuju	4	59	236	68,605
3	Kurang Setuju	3	4	12	4,651
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>363</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mengembangkan diri dengan belajar mandiri maupun belajar melalui suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 23 orang (26,744%), yang memilih setuju sebanyak 59 orang (68,605%), yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang (4,651%).

### c. Tugas Belajar

- 1) Pendapat pegawai mengenai frekuensi mengikuti tugas belajar

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	11	55	12,791
2	Setuju	4	66	264	76,744
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,977
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>343</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak semua pegawai memperoleh tugas belajar. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang (12,791%), yang memilih setuju sebanyak 66 orang (76,744%), yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang (6,977%), yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

- 2) Pendapat pegawai mengenai tugas belajar dapat meningkatkan kinerja pegawai

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	34	170	39,535



2	Setuju	4	49	196	56,977
3	Kurang Setuju	3	1	3	1,163
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,326
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>373</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dengan mengikuti tugas belajar akan meningkatkan kinerja. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang (39,535%), yang memilih setuju sebanyak 49 orang (56,977%), yang memilih kurang setuju sebanyak 1 orang (1,163%), yang memilih tidak setuju sebanyak 2 orang (2,326%)

#### d. Promosi

##### 1) Pendapat pegawai mengenai promosi berdasarkan kinerja pegawai

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	8	40	9,302
2	Setuju	4	63	252	73,256
3	Kurang Setuju	3	12	36	13,954
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>334</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan pendapat dari responden tentang pemberian promosi berdasarkan kinerja. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 8 orang (9,302%), yang memilih setuju sebanyak 63 orang (73,256%), yang memilih kurang setuju sebanyak 12 orang (13,954%), yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang (3,488%).

##### 2) Pendapat pegawai mengenai promosi mempengaruhi kinerja pegawai

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	8,140
2	Setuju	4	70	280	81,395
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,977
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>339</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa promosi memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 7 orang (8,140%), yang memilih setuju sebanyak 70 orang (81,395%), yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang (6,977%), yang memilih tidak setuju sebanyak 3 orang (3,488%)

*Tabulasi Jawaban Responden untuk Variabel Y*

## a. Kualitas

- 1) Pendapat pegawai mengenai perasaan senang dan selalu puas dengan hasil kerja yang telah dicapai

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	21	105	24,419
2	Setuju	4	55	220	63,953
3	Kurang Setuju	3	10	30	11,628
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>355</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kepuasan para responden dalam menyelesaikan pekerjaannya belum maksimal. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang (24,419%), yang memilih setuju sebanyak 55 orang (63,953%), yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang (11,628%).

## b. Kuantitas

- 1) Pendapat pegawai mengenai kemampuan memperoleh tanggungjawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	5,814
2	Setuju	4	69	276	80,232
3	Kurang Setuju	3	10	30	11,628
4	Tidak Setuju	2	2	4	2,326
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>335</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa banyak responden yang mempunyai kepercayaan diri untuk memperoleh tanggungjawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 5 orang (5,814%), yang memilih setuju sebanyak 69 orang (80,232%), yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang (11,628%), yang memilih tidak setuju sebanyak 2 orang (2,326%)

## c. Ketepatan Waktu

- 1) Pendapat pegawai mengenai kepatuhan pada peraturan jam-jam kerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	20,930
2	Setuju	4	54	216	62,790
3	Kurang Setuju	3	14	42	16,279
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kepatuhan pada peraturan jam-jam kerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya belum sepenuhnya diikuti. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang (20,930%), yang memilih setuju sebanyak 54 orang (62,791%), yang memilih kurang setuju sebanyak 14 orang (16,279%)

d. Kehadiran

- 1) Pendapat pegawai mengenai kepatuhan prosedur kerja yang ditetapkan dengan menghadiri setiap kegiatan

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	13	65	15,116
2	Setuju	4	63	252	73,256
3	Kurang Setuju	3	10	30	11,628
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kepatuhan prosedur kerja yang ditetapkan dengan menghadiri setiap kegiatan belum sepenuhnya diikuti. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang (15,116%), yang memilih setuju sebanyak 63 orang (73,256%), yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang (11,628%).

e. Dampak Interpersonal

- 1) Pendapat pegawai mengenai rasa bangga bekerja di kantor BPKD

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	39	195	45,349
2	Setuju	4	45	180	52,325
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>381</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada rasa bangga bekerja di kantor BPKD ini. Dengan adanya perasaan bangga maka semangat bekerja pun meningkat. Terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 39 orang (45,349%), yang memilih setuju sebanyak 45 orang (52,325%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,326%).

- 2) Pendapat pegawai mengenai menjaga hubungan personal dengan baik di kantor maupun di luar kantor

No	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
1	Sangat Setuju	5	38	190	44,186
2	Setuju	4	46	184	53,488
3	Kurang Setuju	3	2	6	2,326

4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>380</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner Penelitian 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hubungan personal yang terbangun antara atasan dengan atasan dan antara atasan kepada bawahan sudah terjalin cukup baik. Hal ini terlihat dari tabel bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang (44,186%), yang memilih setuju sebanyak 46 orang (53,488%), yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang (2,326%).

### 3. Hasil Uji Validasi

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas ini menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji satu arah dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Penyelesaiannya dibantu dengan menggunakan program SPSS V.20.0 for windows. Hasil uji validitas data untuk variabel Pengembangan SDM (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat dari rangkuman tabel berikut :

#### Output Hasil Uji Validitas Variabel X

TOTAL	Pearson Correlation	.492**	.475**	.850**	.523**	.850**	.590**	.652**	.850**	.523**	.381**	.850**	.574**	.463**	.323**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah (2021)

#### Hasil Uji Validitas Variabel X

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,492	0,179	Valid
2	0,475	0,179	Valid
3	0,850	0,179	Valid
4	0,523	0,179	Valid
5	0,850	0,179	Valid
6	0,590	0,179	Valid
7	0,652	0,179	Valid
8	0,850	0,179	Valid
9	0,523	0,179	Valid
10	0,381	0,179	Valid

11	0,850	0,179	Valid
12	0,574	0,179	Valid
13	0,463	0,179	Valid
14	0,323	0,179	Valid

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variabel Pengembangan SDM (X) tersebut di atas valid.

#### Output Hasil Uji Validitas Variabel Y

TOTAL	Pearson Correlation	.619**	.603**	.498**	.699**	.437**	.449**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah (2021)

#### Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
15	0,619	0,179	Valid
16	0,603	0,179	Valid
17	0,498	0,179	Valid
18	0,699	0,179	Valid
19	0,437	0,179	Valid
20	0,449	0,179	Valid

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item dari variabel Kinerja Pegawai (Y) tersebut di atas valid.

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's adalah *jika nilai Alpha lebih besar dari rtabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari rtabel maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten*. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat dari gambar berikut :

**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	20

Sumber: Data primer diolah (2021)

**Output Uji Reliabilitas**

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,834 dilihat dari tabel *Reliability Statistics*. Adapun nilai rtabel 0,179. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $\alpha > r_{tabel}$  yaitu  $0,834 > 0,179$ , artinya item-item angket/kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

**5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y. Berikut output SPSS regresi linear sederhana:

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDM <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 <sup>a</sup>	.063	.052	1.773

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.759	1	17.759	5.649	.020 <sup>a</sup>
	Residual	264.055	84	3.144		
	Total	281.814	85			

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.402	2.344		8.278	.000
	Pengembangan SDM	.097	.041	.251	2.377	.020

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2021)

**Output Analisis Regresi Linear Sederhana**

Secara umum rumus regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel *Coefficients* berikut :

**Output Coefficients Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.402	2.344		8.278	.000
Pengembangan SDM	.097	.041	.251	2.377	.020

**b.**Dependent Variable:

Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2021)

Pada bagian *Unstandardized Coefficients*, diketahui : a =

Angka konstan, nilainya sebesar 19,402.

b = Angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,097.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 19,402 + 0,097 X$ . Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta sebesar 19,402 menyatakan bahwa jika tidak ada Pengembangan SDM (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 19,402.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,097 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% tingkat Pengembangan SDM (X), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,097.
- 3.

## 6. Uji Hipotesis dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Hipotesis yang penulis ajukan dalam analisis regresi linear sederhana ini adalah :

Ho : Ada pengaruh secara signifikan antara Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Ha : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak (dalam arti variabel X berpengaruh dalam variabel Y), uji hipotesis ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel (uji t) atau dengan cara lain, yakni dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan probabilitas 0,05.

### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah :



- 1) Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Sebaliknya, jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak ada Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Output Coefficients Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.401	2.344		8.277	.000
	Pengembangan SDM	.091	.041	.251	2.377	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai thitung sebesar 2,377. Karena nilai thitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai ttabel. Adapun rumus dalam mencari ttabel adalah:

Nilai  $\alpha : 2 = 0,05 : 2 = 0,025$

Derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 86 - 2 = 84$

Nilai 0,025 ; 84. Kemudian dilihat pada distribusi nilai ttabel, maka didapat nilai ttabel sebesar 1,992.

Karena nilai thitung sebesar  $2,377 >$  ttabel 1,992 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap kinerja Pegawai (Y)”.

- b. Uji Hipotesis membandingkan nilai Sig dengan 0,05

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $<$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Pengembangan SDM (X) terhadap kinerja Pegawai (Y).
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.)  $>$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada Pengaruh Pengembangan SDM (X) terhadap kinerja Pegawai (Y).

### Output Coefficients Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	19.401	2.344		8.274	.000
	Pengembangan SDM	.091	.041	.25	2.371	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Pegawai

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,020 < \text{probabilitas } 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa “Ada pengaruh positif dan Signifikan Pengembangan SDM (X) terhadap kinerja Pegawai (Y)”.

### Melihat besarnya pengaruh variabel x terhadap y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam analisis regresi linear sederhana, kita dapat berpedoman pada nilai R Square atau  $R^2$  yang terdapat pada output SPSS berikut:

#### Output Model Summary Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251	.063	.051	1.771

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,063. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 6,3% sedangkan sisanya 93,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan Dari Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Merujuk pada pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan SDM seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pandeglang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2007), yaitu : “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”

Hasil penelitian berdasarkan identitas responden dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa laki-laki sebanyak 55 orang (63,953%) dan perempuan 31 orang (36,047%). Berdasarkan usia responden diketahui dari usia 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang (2,326%), usia dari 31 – 40 tahun sebanyak 39 orang (45,349%), usia dari 41 – 50 tahun sebanyak 42 orang (48,837%) dan usia 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang (3,488%).

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui jumlah responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 1 orang (1,163%), yang berpendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 12 orang (13,953%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 53 orang (61,628%), dan yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 20 orang (23,256%). Berdasarkan golongan responden diketahui golongan II/A – II/D sebanyak 11 orang (12,790%), golongan III/A – III/D sebanyak 73 orang (84,884%), dan yang memiliki golongan IVA/D – IV/D sebanyak 2 orang (2,326%). Dalam hal ini mayoritas responden pegawai merupakan golongan antara III/A – III/D. Berdasarkan masa kerja, jumlah responden yang masa kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 42 orang (48,837%), yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 36 orang

(41,861%), yang masa kerjanya 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang (5,814%), dan yang masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 3 orang (3,488%). Dalam hal ini terlihat bahwa mereka sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian tabulasi jawaban responden, indikator Pendidikan dan Pelatihan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibanding dengan indikator lain. Responden yang memilih sangat setuju pada pernyataan tersebut sebanyak 43 orang atau sebesar 50% dengan skor 215 dan total skor sebesar 384. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kondisi pegawai yang terjadi pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pandeglang. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis (LAN dan DEPDIAGRI, 2007).

Berdasarkan indikator Kegiatan Nondiklat, diketahui bahwa mengembangkan diri dengan belajar mandiri maupun belajar melalui suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang memilih sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 26,744% dengan skor 115 dan total skor sebesar 363. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sahat Siregar dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan) yang menyatakan bahwa Kegiatan Nondiklat juga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai..

Berdasarkan indikator Tugas Belajar terhadap Kinerja Pegawai diketahui bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 39,535% dengan skor 170 dan total skor sebesar 373. Sesuai dengan pedoman dalam LAN dan DEPDIKRI (2007), salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional pegawai adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi.

Berdasarkan indikator Promosi terhadap Kinerja Pegawai, terlihat bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 8,140% dengan skor 35 dan total skor sebesar 339. Sebagai salah satu upaya pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial, rasa bangga. Hal tersebut sesuai dengan teori Notoadmodjo (1992:29) yang menyatakan bahwa pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*” (ganjaran perangsang) berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014:9). Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai thitung sebesar  $2,377 > t_{tabel} 1,992$  dan juga secara signifikansi diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,020 < probabilitas 0,05$ . Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrisma Ramadhiya Findarti (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Dilihat dari koefisien determinasi (R Square), Pengembangan SDM berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan total pengaruh sebesar 6,3%. Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pengembangan SDM seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Suatu organisasi atau instansi perusahaan akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan segenap upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

#### **D. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD)

Kabupaten Pandeglang. Berdasarkan rumusan masalah serta hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif (2,377) dan signifikan (0,020) terhadap Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Pandeglang.

## E. BAHAN REFERENSI

- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- LAN dan DEPDIAGRI. 2007. *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- LAN dan DEPDIAGRI. 2007. *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES. Simamora, Bilson. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tim Dosen Administrasi IKIP Malang. 1990. *Pegawai dan Administrasi*. Malang. Widya, Rashe Amanda. 2014.