

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF REGIONAL FINANCIAL AND ASSET AGENCY EMPLOYEES IN SIDENRENG RAPPANG REGENCY

¹**Novi Fauziah Ramadhani**

Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

novifauziah442@gmail.com

²**Fakhruddin Kurnia M**

Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

fahruddinkurnia20@gmail.com

³**Dian Nirmasari**

Prodi Bisnis Digital, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

misfah.ifah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini adalah 88 pegawai. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin error 10%, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 46 responden. Dipilih melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung (3.420) yang lebih besar dari t tabel (2.017). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Dengan nilai koefisien determinasi (r square) sebesar 21.0%. menunjukkan bahwa dari validitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of Human Resources Development on the Performance of Regional Financial and Asset Agency Employees in Sidenreng Rappang Regency. The population in this study was 88 employees. The sample measurement technique uses the Slovin formula with a margin error of 10%, so the number of samples used is 46 respondents. Selected through random sampling technique. Data was collected through questionnaires. The results of the analysis show that there is a positive and significant influence of Human Resource Development on Employee Performance, with the calculated t value (3.420) which is greater than the t table (2.017). Therefore, the hypothesis which states that there is an influence of Human Resource Development on Employee Performance can be accepted. With a coefficient of determination (r square) of 21.0%. shows that the validity of employee performance can be explained by Human Resources Development. While the rest is influenced by other factors outside the variables.

Keywords: Human Resources Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting. Sebab semakin berkembangnya suatu organisasi maka semakin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu sangatlah dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatur dan mengatasi masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun kegiatan Sumber Daya Manusia lainnya (Fakhruddin Kurnia et al., 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Edy Sutrisno, 2020). Sumber Daya Manusia dalam perusahaan atau organisasi berperan sangat penting, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan atau BUMN. Sebab Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya Sumber Daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang dicerminkan dalam kinerja organisasi. Hal tersebut dapat terealisasi jika organisasi mampu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan unggul. Bagaimana pun majunya teknologi, pengembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia yang unggul maka sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai karyawan dalam suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan organisasi dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ardiansyah Harahap, 2019). Kinerja pegawai adalah hasil keluaran (*output*) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Nurjanatun Ibrahim et al., 2022). Seseorang yang kinerjanya berkualitas tentu dalam pelaksanaan kerjanya dilakukan secara maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja ataupun atasannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pengembangan Sumber Daya Manusia, seperti yang dikemukakan oleh (Edy Sutrisno, 2020) berpendapat bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kab. Sidenreng Rappang Nomor 4 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Sidenreng Rappang yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 76 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Susunan Organisasi serta Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, dijelaskan bahwa

dalam melaksanakan tugas Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah dibantu oleh 1 (satu) Sekertariat, 4 (empat) Bidang, dan Kelompok jabatan Fungsional.

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai sebuah organisasi pemerintahan daerah mempunyai visi sebagai penentu arah jalannya organisasi yaitu: *Terwujudnya Pengelola Keuangan Daerah yang Profesional*. Untuk merealisasikan visi tersebut, maka Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidrap perlu diberikan pengembangan sumber daya manusia agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik karena pegawai yang bekerja disana adalah orang-orang yang diangkat pemerintah untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan secara berdaya guna dan berhasil.

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

Berdasarkan fenomena pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Sidenreng Rappang terlihat dari beberapa pegawai yang jarang atau bahkan tidak pernah menerima/ikut pelatihan (diklat) terutama bagi tenaga sosial. Terbatasnya Sumber Daya Manusia dengan *skill* tertentu dimana hanya beberapa dari mereka yang benar-benar sesuai dengan *skill* dan kriteria yang diperlukan instansi pemerintahan dan masalah yang sering muncul mengenai pengetahuan, kedisiplinan dan sikap pegawai yang masih kurang sehingga dari masalah itu maka yang harus dilakukan adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia, agar pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Sidenreng Rappang dapat meningkatkan kualitas *Profesionalisme* dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Hasil dari beberapa penelitian sebelumnya (Fikri Haris, 2022) yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Soppeng" dengan hasil yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dengan nilai t Hitung 4,669 > t Tabel 2.674 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang”**

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian yaitu kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang berlokasi di jalan Harapan Baru Kompleks SKPD Blok A No.3 Kabupaten Sidenreng Rappang.

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif yang bersifat korelasi (Assosiatif). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan berlandaskan pada *filasafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan (Sugiyono, 2020).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. dalam hal ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Badan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidrap sebanyak 88 orang dimana ASN berjumlah 57 pegawai dan Non ASN berjumlah 31 pegawai.

Penentuan sampling dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik *stratified Random Sampling* atau metode sampel acak bertingkat. Dimana untuk menentukan sampel dapat menggunakan rumus Slovin. Rumus slovin merupakan rumus statistik yang digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan berdasarkan populasi yang ada. Sehingga jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 46 responden dari 40% ASN dan 60% non ASN.

Sumber Data dan Cara Pengumpulannya

Menurut (Bahri, 2018) berdasarkan sumber pengambilannya atau menurut cara memperolehnya, data tergolong atas dua bagian, yaitu sebagai berikut:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli dan tidak melalui perantara. Ada tiga cara untuk mengumpulkan data primer menurut (Bahri, 2018), yaitu: Observasi, Wawancara, dan Kuesioner.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara, berasal dari sumber-sumber yang telah ada atau data sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder berupa dokumentasi perusahaan,

baik yang dipublikasikan maupun tidak dipublikasikan dan diperoleh dengan cara teknik dokumentasi. Dokumen yang diteliti dapat berupa laporan, jurnal, website resmi organisasi, literatur buku.

Analisis Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini analisis instrumen penelitian yang digunakan adalah teknik kuantitatif yang melibatkan analisis data. Analisis data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2020). Dalam analisis data kuantitatif, digunakan teknik statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
Jenis Kelamin		(Orang)	(%)
	Laki-laki	23	50 %
	Perempuan	23	50 %
	Total	46	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan presentase yaitu sebanyak 23 orang atau 50%. sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin Perempuan sebanyak 23 orang atau 50% dari jumlah responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan seimbang.

Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 2 karakteristik responden berdasarkan usia

Variabel	Klasifikasi	Jumlah Responden	
Jenis Kelamin		(Orang)	(%)
	Laki-laki	23	50 %
	Perempuan	23	50 %
	Total	46	100%

Sumber : Data diolah 2024

Adapun hasil kuesioner berdasarkan usia pegawai yang menunjukkan jumlah frekuensi dan presentase usia responden pada tabel, diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia 21-30 sebanyak 26 Orang atau 56,5%. Responden yang berusia 31-40 sebanyak 12 orang atau 26.1%. Responden yang berusia 41-50 sebanyak 8 orang atau 17,49%.

Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

Variabel	Klasifikasi	Responden	
Tingkat Pendidikan		Orang	(%)
	SMA	22	47,8
	D3	2	4,3
	S1	21	45,7
	S2	1	2,2
	Total	46	100%

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden atau pegawai yang memiliki Tingkat Pendidikan yaitu untuk Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 22 orang atau 47,8. Diploma sebanyak 2 orang atau 4,3%. Tingkat Pendidikan Sarjana S1 sebanyak 21 orang atau 45,7% dan untuk Tingkat Pendidikan Sarjana S2 sebanyak 1 orang atau 2,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dengan tingkat Pendidikan SMA menunjukkan lebih dominan dari pada tingkat Pendidikan diploma, Sarjana S1, dan Sarjana S2.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan skala liker dengan bobot nilai sebagai berikut:

- Selalu : 5
- Sering : 4
- Kadang-kadang : 3
- Jarang : 2
- Tidak Pernah : 1

Tabel 4 distribusi tanggapan responden mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Pertanyaan	Butir Pertanyaan	Selalu		Sering		Kadang-kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pendidikan	X.1	31	67,4	10	21,7	5	10,9	0	0	0	0	46	100
	X.2	11	23,9	17	37,0	16	34,8	2	4,3	0	0	46	100
	X.3	28	60,9	16	34,8	2	4,3	0	0	0	0	46	100
Pelatihan	X.4	24	52,2	20	43,5	2	4,3	0	0	0	0	46	100
	X.5	20	43,5	18	39,1	8	17,4	0	0	0	0	46	100
	X.6	21	45,7	20	43,5	5	10,9	0	0	0	0	46	100
Kegiatan Non Diklat	X.7	27	58,7	18	34,8	3	6,5	0	0	0	0	46	100
	X.8	26	56,5	16	34,8	4	8,7	0	0	0	0	46	100
Tugas Belajar	X.9	19	41,3	17	37,0	9	19,6	1	2,2	0	0	46	100
	X.10	31	67,4	9	19,6	4	8,7	2	4,3	0	0	46	100
Promosi	X.11	24	52,2	15	32,6	7	15,2	0	0	0	0	46	100
	X.12	31	67,4	10	21,7	5	10,9	0	0	0	0	46	100
Rata-rata		24,41	53,09	15,5	33,34	5,833	12,68	0,416	0,9	0	0	46	100

Sumber : data diolah (2024)

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa responden yang memilih tingkat presentase tertinggi dari jawaban selalu berada pada pernyataan X.1, X.10 dan X.12 sebanyak 31

orang dengan jumlah presentase sebanyak 67,4, sedangkan presentase terendah dapat dilihat pada pernyataan X.2 sebanyak 11 orang dengan tingkat presentase 23,9. Untuk responden yang menjawab sering dengan tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan X.6 sebanyak 20 orang dengan presentase 43,5, sedangkan presentase terendah dapat dilihat dari pernyataan X.10 sebanyak 9 orang dengan presentase 19,6. Adapun untuk responden yang menjawab kadang-kadang dengan tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan X.2 sebanyak 16 orang dengan presentase 34,8, sedangkan presentase terendah dapat dilihat dari pernyataan X.3 dan X.4 sebanyak 2 orang dengan presentase 4,3. Kemudian responden yang memilih jawaban jarang dengan tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan X.2 dan X.10 sebanyak 2 orang dengan presentase 4,3, sedangkan presentase terendah ada pada pernyataan X.9 dengan presentase 2,2. Sementara pada pernyataan jarang tidak ada responden yang memilih.

Tabel 5 distribusi tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Butir Pertanyaan	Selalu		Sering		Kadang- kadang		Jarang		Tidak Pernah		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Pekerjaan	Y.1	25	54,3	18	39,1	3	6,5	0	0	0	0	46	100
	Y.2	23	50	18	39,1	5	10,9	0	0	0	0	46	100
Kuantitas Pekerjaan	Y.3	16	34,8	25	54,3	4	10,9	0	0	0	0	46	100
	Y.4	14	30,4	25	54,3	7	15,2	0	0	0	0	46	100
Kemandirian	Y.5	15	32,6	18	39,1	8	17,4	5	10,9	0	0	46	100
	Y.6	21	45,7	18	39,1	7	15,2	0	0	0	0	46	100
Inisiatif	Y.7	16	34,8	13	28,3	17	37	0	0	0	0	46	100
Adaptabilitas	Y.8	21	45,7	19	41,3	6	30,4	0	0	0	0	46	100
Rata-rata		18,87	41,03	19,25	41,82	7,125	17,93	0,625	1,362	0	0	46	100

Sumber : data diolah (2024)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa responden yang memilih tingkat presentase tertinggi dari jawaban selalu berada pada pernyataan Y.1 sebanyak 25 orang dengan jumlah presentase sebanyak 54,3%, sedangkan presentase terendah dapat dilihat pada pernyataan Y.4 sebanyak 14 orang dengan tingkat presentase 30,4%. Untuk responden yang menjawab sering dengan tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan Y.3 dan Y.4 sebanyak 25 orang dengan presentase 54,3%, sedangkan presentase terendah dapat dilihat dari pernyataan Y.7 sebanyak 13 orang dengan presentase 28,3%. Adapun untuk responden yang menjawab kadang-kadang dengan tingkat presentase tertinggi dapat dilihat dari pernyataan Y.7 sebanyak 17 orang dengan presentase 37%, sedangkan presentase terendah dapat dilihat dari pernyataan Y.1 sebanyak 3 orang dengan presentase 6,5%. Kemudian responden yang memilih jawaban jarang hanya ada pada pernyataan Y.5 sebanyak 5 dengan presentase 10,9%. Sementara pada pernyataan jarang tidak ada responden yang memilih.

Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	X.1	0,412	0,290	Valid
	X.2	0,425	0,290	Valid
	X.3	0,426	0,290	Valid
	X.4	0,438	0,290	Valid
	X.5	0,434	0,290	Valid
	X.6	0,449	0,290	Valid
	X.7	0,447	0,290	Valid
	X.8	0,408	0,290	Valid
	X.9	0,466	0,290	Valid
	X.10	0,400	0,290	Valid
	X.11	0,600	0,290	Valid
	X.12	0,471	0,290	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,554	0,290	Valid
	Y.2	0,474	0,290	Valid
	Y.3	0,472	0,290	Valid
	Y.4	0,441	0,290	Valid
	Y.5	0,613	0,290	Valid
	Y.6	0,499	0,290	Valid
	Y.7	0,594	0,290	Valid
	Y.8	0,549	0,290	Valid

Sumber : data diolah (2024)

Dari tabel 6 diatas, diketahui bahwa variabel bebas pengembangan sumber daya manusia (X) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,290). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Reabilitas

Suatu instrument dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (*Alpha Cronbach*) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai *Alpha Cronbach* (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,632	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,614	Reliabel

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

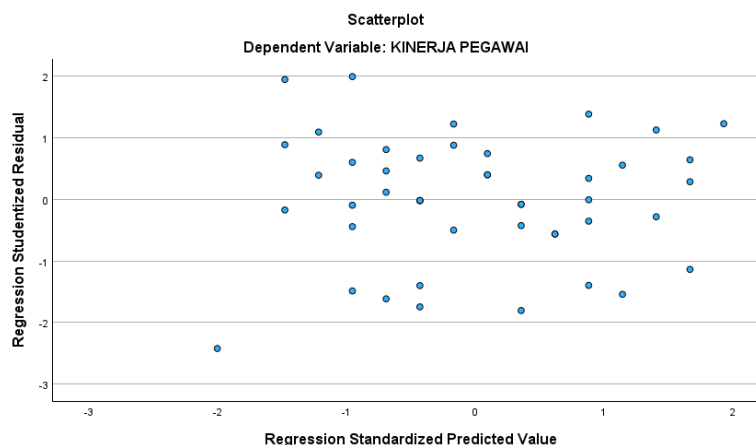
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,90208325
Most Extreme Differences	Absolute		,093
	Positive		,091
	Negative		-,093
Test Statistic			,093
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,396
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,384
		Upper Bound	,409
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai signifikan sebesar 0,200 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokrdastisitas

Sumber : hasil output SPSS 29 (2024)

Berdasarkan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas

Uji Multikolineritas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGEMBANGAN SDM	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Dalam pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat digunakan dengan melihat nilai toleransi dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Berdasarkan output diatas maka diketahui bahwa nilai toleransi variabel pengembangan sumber daya manusia (X) 1,000 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF Variabel pengembangan sumber daya manusia (X) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu 1,000. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 10 Hasil Uji analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	13,050	6,052
	PENGEMBANGAN SDM	,392	,115

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *Unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y=13,050 + 0,392 X$$

Model persamaan regresi *Unstandardized Coefficients*, nilai koefisiennya sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 13,050 memiliki makna bahwa Kinerja Pegawai (Y) ketika tidak ada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) memiliki nilai sebesar 13,050. Atau sederhananya nilai dasar atau nilai tetap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) 13,050.
- 2) Nilai koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) sebesar 0,392 memberikan arti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) meningkat

sebesar 1% maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,392. Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah searah.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,050	6,052		2,156	,037
PENGEMBANGAN SDM	,392	,115	,458	3,420	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan tabel 11 diatas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan $t_{hitung} 3,420 > t_{tabel} 2.017$ dan nilai sig $0.01 < 0.05$, sehingga terbukti bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,458 ^a	,210	,192	2,935	1,834
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN SDM					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,210 yang berarti bahwa variabel independen Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) mampu memberikan atau menerangkan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 21,0%. Sedangkan sisanya sebesar 79% (100 -21,0) adalah Variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi variabel dependen atau Kinerja Pegawai (Y) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil dari analisis statistik untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan t hitung sebesar 3.420 lebih besar dari 2.017, dan nilai signifikannya sebesar 0.001 lebih besar dari signifikansi 0.05. Dengan demikian disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikri Haris yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel X yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten soppeng dengan nilai t Hitung 4,669 > t Tabel 2.674 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sedangkan menurut Muhammad Prsetyo Wibowo et.al terjadi Gap yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Berkat Sinar Sentosa Medan". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel X Pengembangan sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Berkat Sinar Sentosa dengan nilai t hitung < t tabel yaitu (-0,701 < 1,675) dan nilai signifikan sebesar 0,487 > dari 0,005, motivasi intristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel (8,157 > 1,675) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005. Serta secara simultan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi intristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Berkat Sinar Sentosa. Sehingga ditemukan GAP pada penelitian sebelumnya antara penelitian Fikri Haris dengan penelitian Muhammad Prsetyo Wibowo et.al.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis sebelumnya mengenai dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, kesimpulan yang dapat ditarik adalah Uji Normalitas menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal dengan nilai signifikan sebesar 0,200 ; Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabelitas data tersebut secara acak dan merata, yang didukung oleh Scatterplot ; Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolonieritas dalam model, dengan nilai toleransi VIF variabel Pengembangan

Sumber Daya Manusia (X) masing-masing lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10.000.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} (3,420) > t_{tabel} (2,017). Sehingga hipotesis yang menyatakan adanya Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Dengan semikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai.

SARAN

Dari hasil penerlitan, analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan, beberapa rekomendasi dapat disimpulkan :

- 1) Beberapa saran kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang:
 - (1) Diharapkan kepada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dapat menjaga dan meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia, termasuk dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang tepat sesuai dengan kebutuhan Pegawai.
 - (2) Pegawai diharapkan dapat bekerja sama untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Ini secara langsung dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan efisiensi mereka.
 - (3) Pegawai diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan Kinerja mereka agar kualitas dan kuantitas pekerjaan terus meningkat sehingga nama baik instansi tetap terjaga dengan baik.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, pada penelitian ini hanya fokus membahas variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai dan diharapkan melakukan penelitian mengenai variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dsb yang dapat dilakukan dalam pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah Harahap. (2019). Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Ikapharmindo Putramas Cabang Medan Skripsi Oleh : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan Karyawan Pt . Ikapharmindo Putramas Diajuk. Docplayer.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Penerbit Andi.
- Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Haris, F. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng*. 1-23.



- Kurnia, F., Mattalatta, Syukur, A., & Ilyas, J. B. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122-136.
- Nurjanatun ibrahim, A., Saripudin, & Amijaya Kamaluddin, L. (2022). Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pmd Kabupaten Jeneponto. *Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), 750-760.
- Sugiyono. (2020). *Sugiono Kualitatif.Pdf*.
- Wibowo, M. P., Kartika, F., Nasution, S. W., Azim, F., & Rasyid, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 135-139.
- Yanti, L. T. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Padakantorkecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

