

SKRIPSI

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

**NUR SELVIANA
105720491314**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

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

**NUR SELVIANA
105720491314**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan segala bentuk dukungan dan doa demi kebaikanmu, untuk Kakakku tersayang dan untuk Almamaterku.

MOTTO HIDUP

*Perbanyak sabar dalam menghadapi kesulitan dan jangan pernah kehilangan,
menghilangkan apalagi mematikan harapan.*

*“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu,..”
(QS. Al-Baqarah: 45)*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar"
Nama Mahasiswa : Nur Selviana
No Stambuk/NIM : 105720491314
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Rabu tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 29 Agustus 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si.
NIDN. 0028087801

Pembimbing II,

Aulia, S.I.P., M.Si., M
NIDN. 0923058802

Diketahui :

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903078

Ketua,

Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.
NBM: 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Nur Selviana, Nim : 105720491314, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

17 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si (.....)
2. DR. Jam'an, SE., M.Si (.....)
3. Abdul Muttalib, SE., MM (.....)
4. Muh. Nur Rasyid, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Selviana

Stambuk : 105720491314

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar".

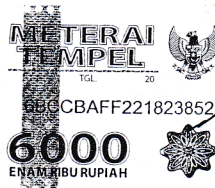
Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Agustus 2018

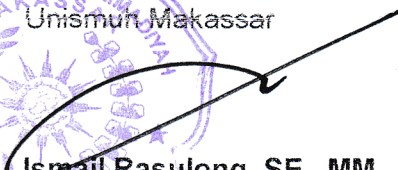
Yang membuat Pernyataan,



Nur Selviana

Diketahui Oleh :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRAK

NUR SELVIANA, Tahun 2018. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Buyung Romadhani dan Pembimbing II Aulia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar. 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 Takalar, berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 1,992$, 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.*

ABSTRACT

NUR SELVIANA, 2018. *The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Office of Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Takalar District.* Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Supervisor I Buyung Romadhoni and Advisor II Aulia.

This study aims to determine the Influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Office of Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Takalar District. The type of research used in this research is explanatory research, to analyze the influence between variables Human Resource Development (X) with variable Employee Performance (Y), using quantitative approach. Data collection techniques used questionnaires and documentation, with a simple linear regression analysis method.

The result of this study indicate that there is a positive and significant influence between the variables Human Resource Development on Employee Performance at the Office of Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Takalar District, based on t test result obtained $t_{hitung} 2,377 > t_{tabel} 1,992$, Sig. test $0,020 < probability 0,05$, and the coefficient of determination (R Square) showed that the total influence of variable Human Resource Development on Employee Performance of 6,3%. This positive influence means the increasing Human Resource Development of an employee it will affect the improvement of Employee Performance.

Keywords : *Human Resource Development, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar” ini dapat terselesaikan.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua penulis Ayahanda Basir dan Ibunda Fatimah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudaraku tersayang Bahrul yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, S.E., M.M., dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak M. Hidayat, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Moh.Aris Pasigai, S.E., M.M., selaku mantan ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Aulia, S.I.P., M.Si., M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Asri Jaya, S.E., M.M., selaku Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan motivasi dan nasehat selama penulis mengikuti perkuliahan sampai penyelesaian studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf dan Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepala Badan kantor BPKD Kab. Takalar beserta Stafnya atas bantuan serta kerjasamanya selama penulis mengadakan penelitian.
9. Kakanda Amma Haris yang telah membantu dan selalu memberikan semangat serta dukungan selama berada pada tempat penelitian.

10. Teman kelas sepejuangan Manajemen 7-2014, yang selalu kompak dan telah memberikan semangat dari awal perkuliahan hingga di akhir semester ini.
11. Sahabatku tersayang Nur Indah dan Maya Silviani, terima kasih atas kebersamaan dan keceriaan selama ini, semoga persahabatan ini terjalin abadi dalam Ridho Allah SWT. Aamiin.
12. Teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Makassar, 09 Juli 2018

Nur Selviana

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
B. Tinjauan Empiris	21

C. Kerangka Konsep	25
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Defenisi Konsep	27
D. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran	28
E. Populasi dan Sampel	30
F. Sumber Data	31
G. Teknik Pengumpulan Data	32
H. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Organisasi/Instansi	35
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V PENUTUP	79
A. Simpulan	79
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	24
Tabel 4.1	Keadaan PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan	39
Tabel 4.2	Keadaan PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.3	Data Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.4	Data Responden Menurut Jenis Usia	48
Tabel 4.5	Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.6	Data Responden Menurut Golongan	49
Tabel 4.7	Data Responden Menurut Lama Bekerja	50
Tabel 4.8	Jawaban Responden Mengenai Frekuensi Mengikuti Diklat	51
Tabel 4.9	Jawaban Responden Mengenai Peningkatan pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap Setelah Mengikuti Diklat	51
Tabel 4.10	Jawaban Responden Mengenai Kualifikasi Tenaga Pelatih Diklat	52
Tabel 4.11	Jawaban Responden Mengenai Materi Diklat	53
Tabel 4.12	Jawaban Responden Mengenai Metode Diklat Yang Diberikan Sesuai Kebutuhan Praktis dan Pengembangan Diri	53
Tabel 4.13	Jawaban Responden Mengenai Adanya Evaluasi Diklat	54
Tabel 4.14	Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Diklat Pada Kinerja	55
Tabel 4.15	Jawaban Responden Mengenai Usaha Mengembangkan Diri Sendiri Dengan Belajar Secara Mandiri	55
Tabel 4.16	Jawaban Responden Mengenai Usaha BPKD Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya untuk Mengembangkan Diri Melalui Suatu Organisasi	56
Tabel 4.17	Jawaban Responden Mengenai Mengembangkan Diri dengan Belajar Mandiri maupun Belajar Melalui Suatu Organisasi	

	dapat Mempengaruhi Sikap dan Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.18	Jawaban Responden Mengenai Frekuensi Mengikuti Tugas Belajar	57
Tabel 4.19	Jawaban Responden Mengenai Tugas Belajar dapat Meningkatkan Kinerja	58
Tabel 4.20	Jawaban Responden Mengenai Promosi Berdasarkan Kinerja	59
Tabel 4.21	Jawaban Responden Mengenai Promosi Mempengaruhi Kinerja	59
Tabel 4.22	Jawaban Responden Mengenai Perasaan Senang dan Selalu Puas dengan Hasil Kerja	60
Tabel 4.23	Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Memperoleh Tanggungjawab yang Lebih Besar	61
Tabel 4.24	Jawaban Responden Mengenai Kepatuhan pada Peraturan Jam-jam Kerja dan Menyelesaikan Tugas Tepat pada Waktunya	61
Tabel 4.25	Jawaban Responden Mengenai Kepatuhan Prosedur Kerja yang Ditetapkan dengan Menghadiri Setiap Kegiatan	62
Tabel 4.26	Jawaban Responden Mengenai Rasa Bangga Bekerja di Kantor BPKD	63
Tabel 4.27	Jawaban Responden Mengenai Menjaga Hubungan Personal	64
Tabel 4.28	<i>Output</i> Hasil Uji Validitas Variabel X	65
Tabel 4.29	Hasil Uji Validitas Variabel X	65
Tabel 4.30	<i>Output</i> Hasil Uji Validitas Variabel Y	66
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas Variabel Y	66
Tabel 4.32	<i>Output Coefficients</i> Regresi Linear Sederhana	69
Tabel 4.33	<i>Output Coefficients</i> Regresi Linear Sederhana	71
Tabel 4.34	<i>Output Coefficients</i> Regresi Linear Sederhana	72
Tabel 4.35	<i>Output Model Summary</i> Regresi Linear Sederhana	73

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Bagan Kerangka Konsep	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Takalar	42
Gambar 4.2	<i>Output</i> Uji Reliabilitas	67
Gambar 4.3	<i>Output</i> Analisis Regresi Linear Sederhana	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	84
2. Tabulasi Data	89
3. Hasil Uji Validitas X	95
4. Hasil Uji Validitas Y	98
5. Hasil Uji Reliabilitas	100
6. Hasil Uji Regresi	102
7. Dokumentasi Penelitian	104
8. SK Judul	106
9. Surat Izin Penelitian	107
10. Surat Balasan Penelitian	111
11. Kartu Kontrol Bimbingan Skripsi	112
12. Biografi Penulis	115

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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 Takalar ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar 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 Takalar 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.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (BPKD) KABUPATEN TAKALAR.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang 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) Kab. Takalar?”**

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Takalar.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Takalar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat :

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan.
2. Bagi Instansi, yaitu Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Takalar untuk memberi gambaran tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan Kinerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. 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.

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.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, begitu pula dalam pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Agar dapat mengatur dan mengurus sumber daya manusia berdasarkan

visi organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai, maka dibutuhkan ilmu, metode dan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia merupakan : “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa (2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan : “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

3. Pengertian Pengembangan

Pada sebuah organisasi/instansi perusahaan, pengembangan merupakan kegiatan yang perlu dilakukan agar kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dapat meningkat.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003:50), pengembangan adalah merupakan satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan

terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Pengembangan menurut Suprihanto (2001:88) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Dari pengertian pengembangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan sebagai suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah). Jadi, dalam hal ini pengembangan ditujukan pada para manajer atau staf agar mereka lebih mampu untuk mengelola suatu organisasi melalui pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :

- 1) Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur, maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas kemana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai

(profesional), maksudnya orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang memang mampu dalam melatih dan itu merupakan bidangnya agar hasil yang diperolehnya baik.

- 3) Materi pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, maksudnya agar materi yang diberikan itu tidak lari dari jalur atau tujuan yang hendak dicapai karena akan mengakibatkan kerugian.

Tujuan dari pengembangan ialah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 7) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal
- 8) Menghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan kepribadian pegawai.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

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, di antaranya adalah melalui pengembangan sumber daya manusia.

Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa 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.

Sedangkan Priansa (2014:146) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik. Pengembangan SDM dapat dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen SDM baru akan berkurang.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam

mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi individual dan dimensi institusional/organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia (LAN dan DEPDAGRI, 2007 modul 2:15).

Berbagai cara yang dilakukan suatu perusahaan atau instansi untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia (Siregar, 2009), diantaranya adalah :

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Proses pengembangan (*development*) SDM berhubungan erat dengan konsep pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. 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 DEPDAGRI, 2007).

Menurut Sastradipoera (2002:51), pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan (*education*) sumber

daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Menurut Soeprihanto (2001:88), pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan. Sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu pekerjaan. Maka dengan demikian, program pendidikan berguna untuk menambah wawasan pegawai secara teoritis pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya (memahami fungsi jabatan). Sedangkan program pelatihan berguna meningkatkan kemampuan pegawai secara teknis operasional dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan

kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Menurut Fathoni (2006:98), tujuan pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar dapat :

- 1) Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat
- 2) Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- 3) Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas
- 4) Melatih dan meningkatkan kerja dalam merencanakan
- 5) Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil, tujuan Diklat adalah :

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan

kebutuhan instansi;

- 2) Menciptakan Pegawai yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

b. Kegiatan Non-Diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya atau pihak luar instansinya.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara mandiri antara lain:

- 1) Membaca buku teks, referensi, dan media cetak lainnya.
- 2) Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video, dan media proyeksi lainnya.
- 3) Mendengar siaran radio, kaset dan media terekam lainnya.
- 4) Melalui komputer atau internet.
- 5) Menulis buku, referensi, artikel dan sebagainya.

- 6) Mengajar atau melatih (menurut Covey "Belajar dengan cara mengajar dan melakukannya")

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang diorganisasi oleh suatu instansi berupa: Lokakarya/Workshop, Seminar, Semiloka (Seminar dan Lokakarya), Simposium, Pameran (*Ekspose*), Studi Banding, Wisata Karya (*FieldTrip*).

c. Tugas Belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi dan Institut yang terakreditasi (LAN dan DEPDIKRI, 2007).

Tugas belajar dari suatu instansi dengan biaya APBN/APBD umumnya ke pendidikan formal kedinasan seperti Institut Ilmu Pemerintahan (IIP) Departemen Dalam Negeri. Kepala Dinas/Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam merekrut atau menyeleksi pegawainya yang akan mengikuti tugas belajar dapat berpedoman pada syarat-syarat berikut :

- 1) Menunjukkan semangat, minat dan potensi untuk pengembangan prestasi kerjanya.
- 2) Latar belakang pendidikan formal dan diklat yang telah diikuti.
- 3) Batas usia pensiun (BUP) minimal 5 (lima) tahun.
- 4) Pengetahuan Akademik yang telah dimiliki sesuai atau ada

relevansinya dengan kurikulum pendidikan yang akan diikutinya.

- 5) Kesiapan fisik dan mental untuk mengikuti tugas belajar.
- 6) Kesiapan berbahasa Inggris atau bahasa yang dipersyaratkan oleh Perguruan Tinggi tempat tugas belajar.

Penyelenggaraan Pendidikan Formal untuk tugas belajar PNS adalah Perguruan Tinggi berupa Akademi, Politeknik, Institute, Sekolah Tinggi maupun Universitas.

Program Pendidikan di Perguruan Tinggi yang dapat dipilih adalah Diploma, Sarjana, Magister, Spesialis, dan Doktor.

d. Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*” (ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai (Notoadmodjo, 1992:29).

Promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dalam arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adapun jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu susunan organisasi negara. Jabatan dalam lingkungan PNS terdiri dari jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional (LAN dan DEPDIKRI, 2007).

Sebagai salah satu upaya pengembangan, promosi sangat

diharapkan oleh setiap pegawai di mana pun ia berada. Oleh karena dengan promosi itu, pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial, rasa bangga.

5. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat kerja yang dicapai oleh seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Menurut Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Riniwati (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Sementara itu, Bernardin & Russel menyatakan bahwa kinerja adalah :

"...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode." (Gomes, 2003:142).

Dengan kata lain, kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk

mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

6. Pegawai

Dalam bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan -gawai. Pe- adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan -gawai berarti kerja. (Tim Dosen Administrasi IKIP Malang, 1990:179).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan dan lainnya yang berhubungan dengan pegawai.

7. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi/perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah dengan adanya perilaku. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi, maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Menurut Sulistiyani (2003:228), ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

a. *Kualitas*

Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.

b. *Kuantitas*

Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas.

c. *Ketepatan waktu*

Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan

d. *Kehadiran*

Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi

e. *Dampak interpersonal*

Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerja sama di antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

8. Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa :
“Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan 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”.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

B. Tinjauan Empiris

NO.	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	H Maskan Komariah (2017)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kelurahan Rapak Dalam Samarinda Seberang. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai serta pelatihan yang diikuti oleh setiap pegawai ternyata mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2	Febrisma Ramadhiya Findarti (2016)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi sederhana terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dari hasil

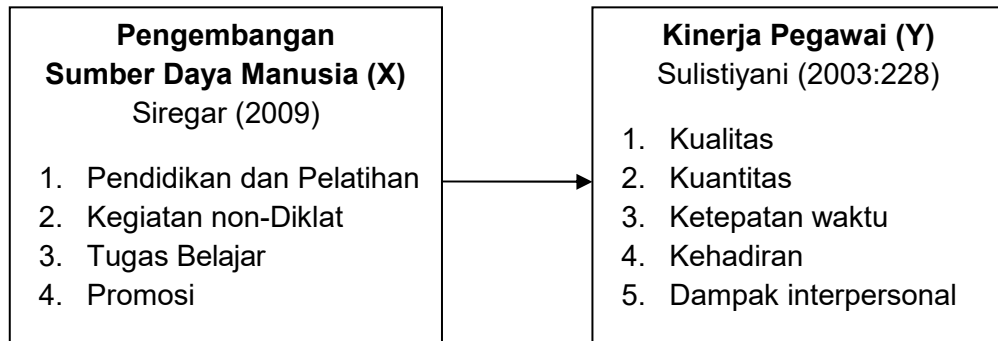
NO.	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			<p>analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 31% dan dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.</p>
3	Widya Rashe Amanda (2014)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya	Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari pelatihan dan pendidikan serta komunikasi terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya. Dan ada pengaruh yang signifikan secara parsial

NO.	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
			dari pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya. Komunikasi secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
4	Diah Rusminingsih (2010)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda yang kemudian diuji dengan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas, maka variabel pemberian kompensasi dan tunjangan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.

NO.	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
5	Sahat Siregar (2009)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi antar variabel untuk membuktikan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hasilnya yaitu terdapat hubungan yang sedang antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,624. Hal ini berarti koefisien korelasi positif dengan signifikansi sebesar 38,97%. Pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Medan sudah tinggi dan kinerja pegawai pun berada pada kategori tinggi.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Adapun hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: **“Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kab. Takalar”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2012:21) merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Lebih lanjut Sugiyono (2014:08) menjelaskan, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar, Jln. Jenderal Sudirman No. 26 Takalar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yaitu tanggal 28 April 2018 – 28 Juni 2018..

C. Defenisi Konsep

Konsep adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial (Singarimbun, 1995:33). Tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman dan menghindari terjadinya interpretasi ganda dari variabel yang diteliti. Untuk mendapatkan batasan yang jelas dari masing-masing konsep yang diteliti, maka penulis mengemukakan defenisi konsep yaitu :

1. Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-Diklat, tugas belajar serta promosi.
2. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang telah terdaftar dalam registrasi pegawai, memakai seragam dengan atribut dan simbol-simbol BPKD dan sehari-hari aktifitasnya berada di lingkungan kerja BPKD Kab. Takalar.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu dan dampak interpersonal.
4. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-Diklat, tugas belajar serta promosi akan meningkatkan hasil kerja pegawai secara kualitas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu dan dampak interpersonalnya.

D. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Berdasarkan pendapat Singarimbun, defenisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Defenisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian (Singarimbun, 1995:33).

Defenisi operasional dari penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (X) : Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel bebas, diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Pendidikan dan pelatihan
 - a. Partisipasi pegawai mengikuti perjenjangan diklat.
 - b. Adanya perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja.
 - c. Tenaga pelatih diklat berkualifikasi memadai dan berpengalaman.
 - d. Materi disesuaikan dengan kebutuhan teknis pegawai.
 - e. Metode diklat sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai.
 - f. Adanya evaluasi *outcomes* diklat untuk mengetahui dampaknya pada kemajuan pegawai.

2) Kegiatan non-Diklat

- a. Mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri.
- b. Mengembangkan diri dengan belajar melalui suatu organisasi.

3) Tugas belajar

Meningkatkan kemampuan kompetensi jabatan sesuai dengan persyaratan jabatan.

4) Promosi

Diberikan berdasarkan pada kinerja pegawai.

2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah serangkaian prestasi atau hasil yang diperoleh dari kegiatan atau pekerjaan selama beberapa waktu tertentu.

Kinerja pegawai sebagai variabel terikat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas

3) Ketepatan waktu

Pelaksanaan kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan

4) Kehadiran

Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi

5) Dampak interpersonal

Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerja sama di antara teman kerja maupun bawahan.

Dalam pengukuran variabel, penulis menggunakan Skala Likert. Jawaban setiap item instrumen berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. SS = Sangat Setuju diberi skor 5
- b. S = Setuju diberi skor 4
- c. KS = Kurang Setuju diberi skor 3
- d. TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- e. STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian, populasi adalah obyek yang diteliti, dalam hal ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar sebanyak 109 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Penentuan sampling dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, karena populasi dalam penulisan ini mempunyai

anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2011:64).

Menurut Sujarweni (2014:66), untuk menentukan sampel dapat menggunakan cara Slovin dan tabel Isac Mischael. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*).

Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar :

$$n = \frac{109}{1+109(0,05)^2} = 85,658 = 86 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah sampel yg akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 orang.

F. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden di lapangan.
- b. Data Sekunder, yaitu data pendukung bagi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data sekunder dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuantitatif, yakni untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat.

Adapun metode statistik yang digunakan adalah :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan (validitas) pernyataan dalam kuesioner. Pengujian akan dilakukan dengan analisis metode korelasi menggunakan *software SPSS V.20.0 for windows*. Jika r hitung $\geq r$ tabel (sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan kuesioner atau sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. 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.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan Variabel X akan berpengaruh terhadap Variabel Y.

Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2009:204) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel dependen/terikat, dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai

X = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia

a = Konstanta/Satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

4. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia (Variabel X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/terikat.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

$H_0 : \rho \leq 0$ tidak terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

$H_a : \rho > 0$ terdapat dampak positif antara Kinerja Pegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Untuk dapat menarik kesimpulan terhadap hipotesis di atas, dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$ tersebut dipilih karena merupakan tingkat signifikan yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial yang juga dinilai cukup ketat untuk mewakili hubungan variabel yang diteliti.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_a diterima/terdapat pengaruh yang berarti.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_a ditolak/tidak terdapat pengaruh yang berarti. Penarikan dilakukan berdasarkan pengujian hipotesis dan kriteria yang ditetapkan dengan teori untuk masalah yang diteliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN ORGANISASI/INSTANSI

1. Gambaran Singkat Organisasi/Instansi

Sebelum bergabung dengan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di Bidang Pendapatan sesuai dengan arah desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar No. 32 Tahun 2014 tentang tugas dan fungsi jabatan struktural pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar, tugas dan fungsi pokok, serta fungsi jabatan struktural di Lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Takalar merupakan Lembaga teknis Daerah Kabupaten Takalar yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Takalar melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Takalar.

Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Kabupaten Takalar di bidang Pembinaan Pendapatan Daerah sesuai kewenangan yang ada pada Pemerintah Kabupaten Takalar.

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar N0. 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar, yang mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagai berikut :

a. Kedudukan

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar adalah Unsur Penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

b. Tugas Pokok

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai tugas pokok Membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.

c. Fungsi

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan urusan Pemerintah bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah;
- 4) Pelaksanaan Administrasi Dinas; dan
- 5) Penyelenggaraan fungsi lain yang diperintahkan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

2. Dasar Hukum

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) adalah suatu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan azas desentralisasi dan tugas pembantuan, sebagai unsur pendukung tugas Bupati untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan dan aset daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ini dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar dibentuk berdasarkan “Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor 09 Tahun 2013 dan Pembentukan OPD baru Nomor 07 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar”.

3. Visi dan Misi Organisasi BPKD

Dengan mengacu pada Visi Pemerintahan Kabupaten Takalar Periode Tahun 2013 – 2017, yaitu “*Takalar Terdepan Dalam Pelayanan Menuju Masyarakat Sejahtera, Berkeadilan, Beriman Dan Bertaqwa*”, cita dan angan yang ingin dicapai dalam Visi dijabarkan dan diimplementasikan melalui 5 (lima) Misi pokok, yaitu :

- 1) Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.
- 2) Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih.
- 3) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.

- 4) Meningkatkan Kesejahteraan Rakyat.
- 5) Meningkatkan Penghayatan Nilai Keagamaan.

Sebagai bagian integral dari Struktur Pemerintahan Kabupaten Takalar, maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar mengedepankan suatu Visi yang juga merupakan bagian integral dan penjabaran serta implementasi dari Visi Pemerintahan Kabupaten Takalar terutama berkaitan dengan Tata Kelola Keuangan, sebagai berikut :

***“Terwujudnya Pengelolaan Keuangan yang Efisien, Efektif ,
Akuntabel dan Transparan”.***

Untuk mewujudkan Visi tersebut, ditempuh 5 (lima) langkah misi, yaitu :

- 1) Memaksimalkan pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan.
- 2) Meningkatkan pengendalian pengelolaan keuangan daerah yang didukung oleh penatausahaan yang tertib.
- 3) Meningkatkan kerjasama dengan pihak terkait demi kelancaran penyelenggaraan otonomi daerah.
- 4) Memaksimalkan pendapatan daerah melalui dana transfer dan bantuan keuangan.
- 5) Memaksimalkan pengelolaan aset daerah.

Tujuan dan hasil (*outcome*) yang ingin dicapai oleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar melalui Visi-Misi tersebut adalah meningkatnya kualitas, pemanfaatan, pengelolaan,

pengendalian dan pelaporan keuangan daerah yang akuntabel, transparan, efektif dan efisien.

Agar tujuan dan hasil (*outcome*) tersebut diatas dapat tercapai, maka ditempuh suatu strategi dan kebijakan, antara lain :

- 1) Meningkatkan kualitas dan etos kerja karyawan (SDM) selaku pengelola keuangan daerah.
- 2) Menciptakan dan mendorong motivasi kerja yang tinggi dan berbasis kinerja.
- 3) Meningkatkan koordinasi internal organisasi dan koordinasi eksternal antarorganisasi terkait.
- 4) Meningkatkan prasarana dan sarana kerja (Teknis dan Administrasi) dalam pengelolaan keuangan daerah.
- 5) Efisiensi dan efektifitas pengelolaan keuangan daerah dan aset daerah.
- 6) Meningkatkan pendapatan daerah dari dana transfer dan bantuan keuangan.
- 7) Penerapan tata kelola keuangan yang berbasis akrual.

4. Kondisi Aparatur

Aparatur Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar Tahun 2018 berjumlah 109 orang yang terdiri dari tenaga teknis dan tenaga administrasi.

- 1) Keadaan PNS Berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4.1

KEADAAN PNS BERDASARKAN PANGKAT/GOLONGAN

No.	Pangkat/Gol.	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda (IV/c)	1	-	1

No.	Pangkat/Gol.	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2	Pembina Tk. I (IV/b)	1	1	2
3	Pembina (IV/a)	1	0	1
4	Penata Tk. I (III/d)	6	5	11
5	Penata (III/c)	6	2	8
6	Penata Muda Tk. I (III/b)	24	17	41
7	Penata Muda (III/a)	10	15	25
8	Pengatur Tk.I (II/d)	-	2	2
9	Pengatur (II/c)	6	2	8
10	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	3	-	3
11	Pengatur Muda (II/a)	4	2	6
12	Juru Tk. I (I/d)	-	-	-
13	Juru (I/c)	-	-	-
14	Juru Muda Tk.I (I/b)	1	-	1
15	Juru Muda (I/a)	-	-	-
JUMLAH		63	46	109

Sumber: Sekretariat BPKD Kab. Takalar 2018

2) Keadaan PNS Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2

KEADAAN PNS BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	SMP	1	-	1
2	SMA	16	6	22
3	D. III	2	3	5
4	STRATA I/DIPLOMA IV	40	32	72
5	STRATA II	6	3	9
6	STRATA III	-	-	-
JUMLAH		65	44	109

Sumber: Sekretariat BPKD Kab. Takalar 2018

Disamping itu, beberapa orang aparat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Takalar telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan teknis serta kursus-kursus yang terkait dengan bidang

pengelolaan keuangan daerah, serta berbagai pelatihan, workshop, seminar, Diklat dan lokakarya diantaranya adalah :

- 1) Pelatihan Penyusunan APBD Penatausahaan dan Pelaporan Keuangan Daerah
- 2) Bimbingan Tekhnis Sistem Akuntansi Pemerintahan Daerah
- 3) Diklat Bendahara Daerah
- 4) Diklat Penatausahaan Keuangan
- 5) Diklat Akuntansi Keuangan
- 6) Diklat Ahli Pengadaan Barang dan Jasa
- 7) Semiloka Pengelolaan dan Pertanggungjawaban Ikatan Akuntansi Indonesia
- 8) Kursus Keuangan Daerah
- 9) Diklat Pengelolaan Keuangan Daerah
- 10) Bimbingan Teknik Penyusunan APBD
- 11) Workshop Penyusunan Laporan Keuangan Berbasis Akrua
- 12) Diklat / kursus lainnya.

Berdasarkan data kepegawaian yang ada, dapat diketahui bahwa secara umum aparat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar cukup memadai di bidang pendidikan.

5. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kabupaten Takalar Nomor : 63 Tahun 2016 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga

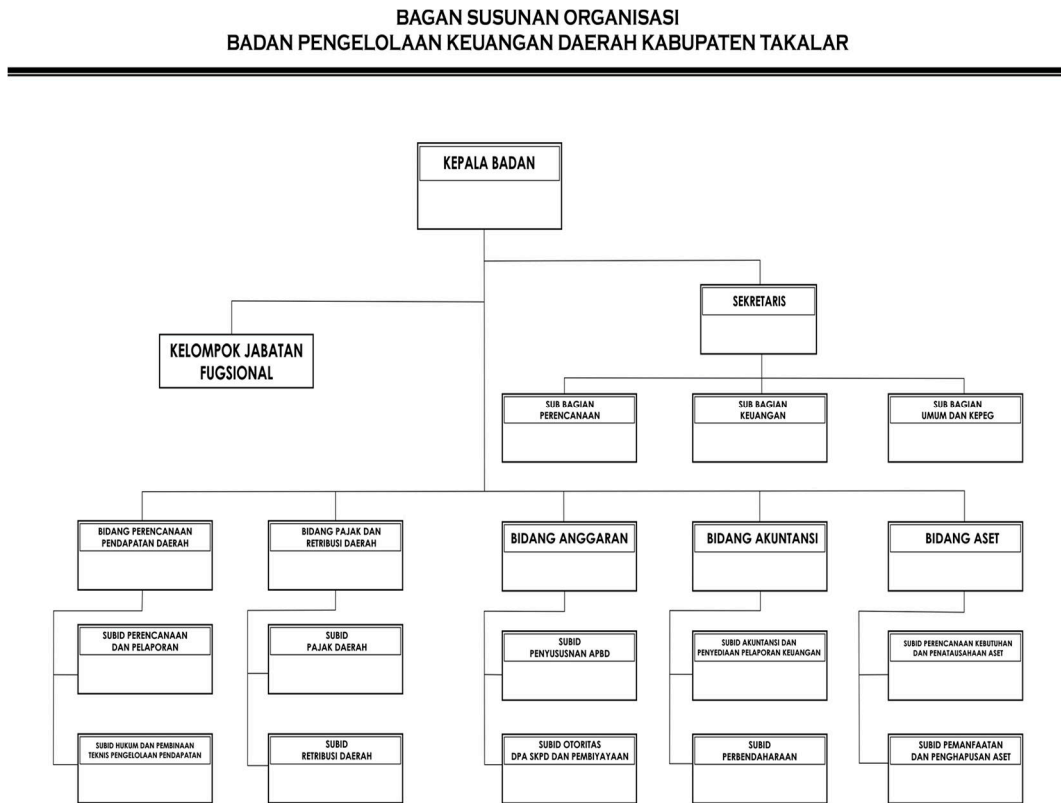
Teknis Daerah dan Lembaga lain Kabupaten Takalar, kedudukan, Susunan Organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar :

- 1) Kepala BPKD
- 2) Sekretariat terdiri atas :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan;
 - c. Sub Bagian Perencanaan.
- 3) Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;
 - b. Sub Bidang Hukum mdan Pembinaan Teknis Pengelolaan Pendapatan.
- 4) Bidang Pajak dan Retribusi Daerah terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Pajak Daerah;
 - b. Sub Bidang Retribusi Daerah.
- 5) Bidang Anggaran terdiri atas :
 - b. Sub Bidang Penyusunan Anggaran dan Belanja Daerah;
 - c. Sub Bidang Otorisasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pembiayaan.
- 6) Bidang Akuntansi dan Pelaporan terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Akuntansi dan Penyusunan Laporan Keuangan;
 - b. Sub Bidang Perbendaharaan.
- 7) Bidang Aset terdiri atas :
 - a. Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Penataan Aset;
 - b. Sub Bidang Pemanfaatan dan Penghapusan Aset.

8) UPTB.

6. Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Takalar

Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar disusun dengan mengacu pada Peraturan Daerah Nomor : 07 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPKD Kabupaten Takalar

7. Uraian Tugas

Berdasarkan Peraturan Bupati Takalar No. 63 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar, maka uraian tugas masing-masing jabatan dalam lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar sebagai berikut :

1) Kepala BPKD

Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset daerah.

2) Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi kegiatan memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan program, kegiatan, anggaran, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan badan.

a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas Mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

b. Kepala Sub Bagian Keuangan

Mengumpulkan bahan dan melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.

- c. Kepala Sub Bagian Perencanaan
Kepala Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas Mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan perencanaan program kegiatan, anggaran, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan.
- 3) Kepala Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah
- Kepala Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah mempunyai tugas Melaksanakan kebijakan di Bidang Perencanaan Pendapatan Daerah.
- a. Kepala Sub Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
 - b. Kepala Sub Bidang Hukum dan Pembinaan Teknis Pengelolaan Pendapatan
Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang Hukum dan Pembinaan Teknis Pengelolaan Pendapatan.
- 4) Bidang Pajak dan Retribusi Daerah
- Kepala Bidang Pajak dan Retribusi Daerah mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang Pajak dan Retribusi Daerah.
- a. Kepala Sub Bidang Pajak Daerah
Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan, pembinaan, evaluasi, dan monitoring di bidang pajak daerah.
 - b. Kepala Sub Bidang Retribusi Daerah
Mempunyai tugas melaksanakan kebijakan di bidang retribusi daerah dan pendapatan lainnya.

5) Bidang Anggaran

Kepala Bidang Anggaran mempunyai tugas Merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyediakan, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas Bidang Anggaran.

a. Kepala Sub Bidang Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek dan membuat laporan tugas sub bidang Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

b. Kepala Sub Bidang Otoritas Dokumen Pelaksanaan Anggaran-Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pembiayaan

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek dan membuat laporan tugas sub bidang Otorisasi Dokumen Pelaksanaan Anggaran-Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Pembiayaan.

6) Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Kepala Bidang Akuntansi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penelitian, pemeriksaan, perbaikan dan penolakan atas laporan pertanggungjawaban penggunaan dana APBD dari setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah.

a. Kepala Sub Bidang Akuntansi dan Penyusunan Laporan Keuangan

Mempunyai tugas melakukan pembinaan, perencanaan, monitoring dan evaluasi bina akuntansi pengelolaan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Desa, serta memberi tugas, membimbing, memeriksa/mengecek dan membuat laporan tugas sub bidang Penyusunan Laporan Keuangan.

b. Kepala Sub Bidang Perbendaharaan

Mempunyai tugas melakukan pembinaan, perencanaan, monitoring dan evaluasi perbendaharaan.

7) Kepala Bidang Aset

Kepala Bidang Aset mempunyai tugas dalam Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis perumusan program standarisasi, perencanaan, pengadaan, penghapusan, pelelangan, inventarisasi dan pengendalian/pengawasan pengelolaan investasi baik dalam bentuk uang maupun aktiva lainnya serta kerja sama dengan pihak lain dalam pemanfaatan dan pengelolaan aset.

a. Kepala Sub Bidang Perencanaan Kebutuhan dan Penatausahaan Aset

Mempunyai tugas Merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek dan membuat laporan tugas sub bidang Perencanaan Kebutuhan dan Penatausahaan Aset.

b. Kepala Sub Bidang Pemanfaatan dan Penghapusan Aset

Mempunyai tugas merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa/ mengecek dan membuat laporan tugas sub bidang Pemanfaatan dan Penghapusan Aset.

B. Hasil Penelitian

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

Tabel 4.3
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

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

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.4
Data Responden Menurut Jenis 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
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.5
Data 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
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.6
Data 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/D – IV/D	3	3,489
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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 IVA/D – 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

Tabel 4.7
Data 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
	Jumlah	86	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.8
Jawaban Responden 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
	Jumlah		86	355	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.9
Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap Setelah Mengikuti Diklat

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
	Jumlah		86	369	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.10
Jawaban Responden Mengenai Kualifikasi Tenaga Pelatih 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
	Jumlah		86	343	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.11
Jawaban Responden Mengenai Materi Diklat

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
	Jumlah		86	355	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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.

Tabel 4.12
Jawaban Responden Mengenai Metode Diklat Yang Diberikan Sesuai Kebutuhan Praktis dan Pengembangan Diri

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
	Jumlah		86	343	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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.

Tabel 4.13
Jawaban Responden Mengenai Adanya Evaluasi Diklat

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
	Jumlah		86	340	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

Tabel 4.14
Jawaban Responden 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
	Jumlah		86	384	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

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

Tabel 4.15
Jawaban Responden 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
	Jumlah		86	343	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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%).

- 9) 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

Tabel 4.16
Jawaban Responden Mengenai Usaha BPKD Memberikan Kesempatan Kepada Pegawainya untuk Mengembangkan Diri Melalui Suatu Organisasi

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
	Jumlah		86	354	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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%).

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

Tabel 4.17
Jawaban Responden 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
	Jumlah		86	363	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

- 11) Pendapat pegawai mengenai frekuensi mengikuti tugas belajar

Tabel 4.18
Jawaban Responden 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

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
3	Kurang Setuju	3	6	18	6,977
4	Tidak Setuju	2	3	6	3,488
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	343	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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%).

12) Pendapat pegawai mengenai tugas belajar dapat meningkatkan kinerja pegawai

Tabel 4.19
Jawaban Responden Mengenai Tugas Belajar dapat Meningkatkan Kinerja

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
	Jumlah		86	373	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

- 13) Pendapat pegawai mengenai promosi berdasarkan kinerja pegawai

Tabel 4.20
Jawaban Responden Mengenai Promosi Berdasarkan Kinerja

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
	Jumlah		86	334	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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%).

- 14) Pendapat pegawai mengenai promosi mempengaruhi kinerja pegawai

Tabel 4.21
Jawaban Responden Mengenai Promosi Mempengaruhi Kinerja

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
	Jumlah		86	339	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

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

Tabel 4.22

Jawaban Responden Mengenai Perasaan Senang dan Selalu Puas dengan Hasil Kerja

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
	Jumlah		86	355	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

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

Tabel 4.23

**Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Memperoleh
Tanggungjawab yang Lebih Besar**

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
	Jumlah		86	335	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

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

Tabel 4.24

**Jawaban Responden 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

No.	Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
2	Setuju	4	54	216	62,791
3	Kurang Setuju	3	14	42	16,279
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		86	348	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

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

Tabel 4.25

Jawaban Responden 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
	Jumlah		86	347	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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

19) Pendapat pegawai mengenai rasa bangga bekerja di kantor BPKD

Tabel 4.26
Jawaban Responden 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
	Jumlah		86	381	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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%).

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

Tabel 4.27

Jawaban Responden Mengenai Menjaga Hubungan Personal

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
	Jumlah		86	380	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2018

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 Validitas

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 :

Tabel 4.28
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 (2018)

Tabel 4.29
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 (2018)

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.

Tabel 4.30
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 (2018)

Tabel 4.31
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 (2018)

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 r_{tabel} maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r_{tabel} maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten*. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat dari gambar 4.2 berikut :

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	20

Sumber: Data primer diolah (2018)

Gambar 4.2
Output Uji Reliabilitas

Dari gambar output di atas, diketahui bahwa nilai Alpha (α) sebesar 0,834 dilihat dari tabel *Reliability Statistics*. Adapun nilai r_{tabel} 0,179. Jadi dapat disimpulkan bahwa $\alpha > r_{\text{tabel}}$ 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^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan SDM ^a	.	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 ^a	.063	.052	1.773

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

ANOVA^b

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

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

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 (2018)

Gambar 4.3

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 :

Tabel 4.32
Output Coefficients Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
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 (2018)

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.

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 :

H_0 : Ada pengaruh secara signifikan antara Kinerja Pegawai dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

H_a : 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 t_{hitung} dengan t_{tabel} (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).

Tabel 4.33
Output Coefficients Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
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 (2018)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,377.

Karena nilai t_{hitung} sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai t_{tabel} . Adapun rumus dalam mencari t_{tabel} 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 t_{tabel} , maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,992.

Karena nilai t_{hitung} sebesar $2,377 > t_{tabel} 1,992$ 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).

Tabel 4.34

Output Coefficients Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
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 (2018)

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:

Tabel 4.35

Output Model Summary Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.052	1.773

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber: Data primer diolah (2018)

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.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian pengujian variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar 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 Takalar. 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 DEPDAGRI, 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 DEPDAGRI (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 t_{hitung} 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.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada perlu terus dikembangkan terutama pada bagian promosi untuk lebih bersifat transparansi dan lebih menyesuaikan penempatan promosi dengan potensi atau kinerjanya masing-masing

agar pegawai lebih terdorong atau lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini dan diharapkan pula menambahkan responden dari masyarakat karena instansi pemerintahan merupakan pelayanan publik yang langsung dirasakan oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 4 (4): 937-946.
- 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.
- Komariah, HM, 2017. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Rapak Dalam Kecamatan Loa Janan Ilir Samarinda Seberang*. Ejournal.untag-smd. Vol.6, No.1.
- LAN dan DEPdagri. 2007. *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- LAN dan DEPdagri. 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 Personalialia*. 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.
- Rusminingsih, Diah. 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang*. Jurnal Ekonomi MODERNISASI Fakultas Ekonomi – Universitas Kanjuruhan Malang.

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.

Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*.

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. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BNI Syariah Cabang Dharmawangsa Surabaya*

<http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html?m=1>