



PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KOTA BIMA

Taufik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

taufik.stiebima@gmail.com

Muhamad Badar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Muhamadbadar.stiebima@gmail.com

Abstract. *his study aims to determine whether there is an influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Office of the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Kota Bima. The results of this study indicate that the Human Resource Development variable has a significant effect on Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Office of Bima City*

Keywords: *Human Resource Development, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu ingin mencapai beberapa tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumberdaya manusia dan sumberdaya organisasi lainnya seperti dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya organisasi yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya ini belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya

organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut (Dessler, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan dan instansi pemerintah. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2016) Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. (Febrisma, 2016)

Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para aparatur sipil negara (ASN) itu sendiri. Instansi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan Intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan – kesempatan belajar yang didesain untuk membantu para aparatur sipil negara (ASN) yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan skill aparatur sipil negara (ASN) (Alam, 2016).

Alimuddin & Nugraha, (2020) menjelaskan bahwa suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja menurut Hasibuan (Sukidi & Wajdi, 2016) menjelaskan kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang

dibebankan kepadanya. Edison (Ayer dkk, 2016) Secara umum menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Menurut Mitchel (Anggreani, 2019) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk untuk belajar bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik. Robbins (Gunawan, 2017) menjelaskan bahwa kinerja dapat dideskripsikan dengan seberapa jauh kegagalan atau keberhasilan dalam melakukan prosesnya untuk mencapai visi misi organisasi, tujuan serta sasaran tujuan perusahaan.

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Aparatur Sipil Negara sebagai aset sumber daya manusia dari aparatur pemerintah yang perlu dikembangkan kualitasnya sehingga secara nyata dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang turut menentukan pengembangan sumber daya manusia bagi Pegawai Negeri Sipil adalah penerapan keterampilan pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka dalam pelayanan publik (masyarakat), Evert dan walanggitan (2017). Menurut Notoadmodjo (2016:16) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar

Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima merupakan 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 untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik keuangan.

Berdasarkan observasi awal 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 melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya. Serta masih ada pegawai yang menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya.

KAJIAN TEORITIS

1. 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. 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. 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. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam Febrisma (2019) sebagai berikut:

- a. **Pendidikan** adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- b. **Pelatihan** adalah membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh instansi dalam upaya untuk mencapai tujuan.
- c. **Tugas Belajar** merupakan Kegiatan untuk menuntut ilmu, mendapatkan pendidikan atau latihan keahlian baik di dalam maupun di luar negeri dengan biaya negara atau sesuatu pemerintah negara asing, sesuatu badan internasional, atau sesuatu badan swasta asing
- d. **Promosi** adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

4. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja sebagai hasil pekerjaan dari seseorang/kelompok untuk mencapai tujuan dalam organisasi pada periode tertentu. Dapat dipahami bahwa konsep kinerja tidak hanya pada kinerja individu saja, tetapi kinerja kelompok dalam organisasi. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, menurut penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Ismoyo (2017)

Menurut Hasibuan (2016:86), penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian kinerja dapat menjadi rasio dari hasil kerja dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Indikator kinerja birokrasi publik menurut Agus dwiyanto (2013:50) dalam penelitian Ismoyo (2017) adalah sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

f. Hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. melalui program pengembangan sumber daya manusia diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. maka semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja kedepannya Priansa (2014:146). Dalam penelitian febrisma, 2016; Latief, et al., 2019; Adam, 2021 menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H1 : adakah pengarug yang signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert.

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima sebanyak 124 orang dengan rincian ASN sejumlah 75 orang, kontrak 49 orang tenaga kontrak dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling adalah dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti yaitu diambil sejumlah 75 orang ASN yang berada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima.

Teknik pengumpulan data adalah hal yang paling vital dalam suatu penelitian, oleh karena itu ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data. 1) Observasi

merupakan suatu proses pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian sehingga memperoleh gambaran terkait variabel penelitian. 2) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. 3) Studi pustaka merupakan pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literature. 4) Wawancara adalah tehnik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan kepada responden untuk memperoleh informasi.

Teknik analisis data menggunakan SPSS dengan regresi linier sederhana, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 75 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	X1.1	0,472	0,300	Valid
	X1.2	0,499	0,300	Valid
	X1.3	0,395	0,300	Valid
	X1.4	0,684	0,300	Valid
	X1.5	0,747	0,300	Valid
	X1.6	0,651	0,300	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,668	0,300	Valid
	Y1.2	0,491	0,300	Valid
	Y1.3	0,758	0,300	Valid
	Y1.4	0,723	0,300	Valid
	Y1.5	0,717	0,300	Valid
	Y1.6	0,631	0,300	Valid
	Y1.7	0,505	0,300	Valid
	Y1.8	0,433	0,300	Valid
	Y1.9	0,614	0,300	Valid
	Y1.10	0,334	0,300	Valid
	Y1.11	0,603	0,300	Valid
	Y1.12	0,547	0,300	Valid
	Y1.13	0,632	0,300	Valid

Hasil pengujian validitas variabel Pengembangan SDM (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai *r* Hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari *r* tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Pengembangan SDM (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini “**valid**”.

Uji reliabilitas

Dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dan standar reliabilitas > 0,60 selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,732	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,736	> 0,60	Reliabel

Sumber : output spss

Berdasarkan hasil analisis tabel 2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “reliabel”, karena nilai *Cronbach Alpha* (a) lebih dari 0,60 Artinya butir-butir pertanyaan dalam koesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi Linier sederhana di pilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,626	4,886		7,495	,000
PENG SDM	,773	,214	,390	3,614	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : output spss

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 36,626 + 0,773 X$$

Bedasarkan persamaan tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar 36,626 dapat di artikan apabila variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia di anggap nol, maka Kinerja Pegawai naik sebesar 36,626

- b. Nilai koefisien beta pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,773, artinya setiap perubahan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,773 satuan, dengan asumsi asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Sumber Daya manusia akan meningkatkan Kiner Pegawai sebesar 0,773 satuan

Keofisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,652	,140	4,108

a. Predictors: (Constant), PENG SDM
Sumber : output spss

Nilai koefien korelasi yaitu sebesar 0,690 artinya tingkat keeratan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima dikatan **Kuat**

Keofisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,652 atau 65,2%. Artinya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima sebesar 65,2% sedangkan sisanya 34,8% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,626	4,886		7,495	,000
PENG SDM	,773	,214	,390	3,614	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber : output spss

Hasil statistik uji t untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia di Peroleh Nilai t hitung sebesar 3,614 dengan nilai t tabel sebesar 1,701 (5,635 > 1,701) sengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai pada

Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. **Ha diterima.** Semakin banyak pengembangan yang dilakukan akan semakin baik juga kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian febrisma, 2016; Latief, et al., 2019; Adam, 2021 menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima.

Disarankan kepada BPKAD agar lebih banyak mengadakan pelatihan dan workshop sehingga Kinerja Pegawai menjadi lebih baik lagi. Untuk peneliti selanjutnya agar ada penambahan variabel penelitian agar menjadikan suatu penelitian lebih baik sehingga hasil yang di dapatkan beragam, Penambahan variabel baru seperti kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto, 2013, mewujudkan good governance melalui pelayanan public. Yogyakarta: UGM press. Ambar Teguh Sulistiyani.
- Alam, H. V. 2016. Human Resource Strategies for Village Apparatus in Realizing Effective Village Governance. The International Journal of Engineering and Science (IJES). Volume 5 Issue 3.
- Alimuddin, & Nugraha. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah VII Makassar. YUME: Journal Of Management, 3(2).
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-SosioEkonomi, 12(3A), 27-46.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Evert, F. M., Bode, L., Walangitan, D.B. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero), Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3

- Febrisma (2016) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *journal administrasi Bisnis*, Vol 4. (4) : 937-947
- Gunawan, G. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Ismoyo, (2017) Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo, *Jurnal Forum Ilmu sosial*, Vol 1 : 18-26
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Notoatmodjo, Soekidjo.2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Nurbiyati, Titik. 2015. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: sebuah Review. *Jurnal: Kajian Bisnis*, 23(1): 52 63
- Sukidi dan Farid Wajdi. (2016)“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi manajemen Sumber Daya*” Vol. 18, No. 2.