

The Influence Of Human Resource Development (Hr) And Motivation On Employee Performance At The Regional Revenue And Financial Management Agency (Bpkpd) Tana Toraja District

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Tana Toraja

Sitti Ramlah Batau¹, Adriana Madya Marampa^{2*}, Dina Ramba³

Universitas Kristen Indoensia Toraja^{1,2,3}

batauramlah091@gmail.com¹, marampaadriana09@gmail.com^{2*}, dinaramba@ukitoraja.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the effect of human resource development (HR) and motivation on employee performance at the Regional Financial and Revenue Management Agency (Bpkpd) of Tana Toraja Regency. The type of research used in this research is quantitative. The research was conducted at the BPKPD office of Tana Toraja Regency, South Sulawesi. The population is the total number of individuals to be studied. The population in this study was 62 BPKPD employees, Tana Toraja Regency. The population in this study was 62 people, so the sample used was 30 people. The research results in the form of partial HR development have a significant influence on employee performance at the Regional Financial and Revenue Management Agency (BPKPD) of Tana Toraja Regency; Partial motivation has a significant influence on employee performance.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Development, HR.

ABSTRAK

Tujuan penelitian mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Tana Toraja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Penelitian yang dilakukan berlokasi di kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari individu yang hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang pegawai BPKPD, Kabupaten Tana Toraja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, maka sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Hasil penelitian berupa pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja; motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai, Pengembangan, SDM.

1. Pendahuluan

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti

sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan.

Manajemen dalam organisasi dapat diartikan sebagai “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Hasibuan 2017). Sumber daya manusia adalah pekerja, pegawai, karyawan atau siapa saja individu yang mengerjakan atau yang mempunyai pekerjaan (Akilah dalam Hartono, 2018). MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Rulianti (2020) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu disiplin ilmu serta keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengevaluasi sumber daya manusia, mulai dari proses perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja (Batjo, 2018). Semua ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, memenuhi harapan karyawan, serta memenuhi kebutuhan masyarakat. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, dengan tujuan akhirnya untuk mencapai produktivitas yang optimal dalam organisasi atau perusahaan tersebut

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai (dalam hal ini supervisor) agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan / atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang (Widodo, 2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kerangka kerja untuk membantu pegawai/karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan secara individual maupun organisasional. (Fuad, 2022)

Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu. Sedangkan pengembangan adalah konsekuensi dari hasil pendidikan dan pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk emikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap dan sifat-sifat kepribadian (Rozalena dalam Apriani, 2024).

Fokus utama pengembangan sumber daya manusia adalah mengembangkan tenaga kerja unggul sehingga organisasi dan pegawai atau karyawan dapat bekerja dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan baik melalui pelatihan dan pendidikan (Diklat). Tujuan diadakannya pelatihan bagi pegawai adalah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pegawai untuk memberikan kualitas pekerjaan yang lebih baik.

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, supaya pemimpin dan pegawai mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Selain itu, suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan, untuk mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja pegawai yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Harapan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal, untuk itu perusahaan harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas pekerja akan menurun (Ajabar, 2020)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian motivasi. Motivasi adalah sebuah dorongan untuk seseorang melakukan pekerjaan. Jika seseorang termotivasi mereka akan melakukan tindakan yang sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sitorus (2020) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, sebagai pendorong, keinginan, pendukung yang membuat seseorang bersemangat sehingga dapat bertindak menurut cara tertentu dan membawa ke arah yang optimal. Jika manajer memberikan motivasi yang sangat kuat dalam memberikan motivasi untuk pegawai demi memajukan perusahaan/organisasi. Maka akan ada timbul rasa memiliki dalam diri pegawai semakin kuat jika memberi motivasi yang sangat kuat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai yang baik. Istilah "motivasi" berakar pada kata Latin "movere", yang berarti "kekuatan pendorong" atau "motivasi". Tindakan memotivasi pengikut atau bawahan untuk bekerja lebih keras itulah yang dimaksud dengan istilah. Motivasi adalah suatu cara yang menunjukkan kekuatan, niat, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai suatu tujuan (Nurdin, 2018).

Berdasarkan pendapat Sutrisno (2016:116), motivasi merupakan pendorong kemauan dan kegigihan bekerja, dikarena setiap motivasi memiliki tujuan atau arah tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Robbins dan Judge (2016:127), mengungkapkan bahwa motivasi yaitu suatu metode yang menerangkan tentang kekuatan, arah dan kegigihan seorang untuk berjuang menggapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam Melvin Grady Lolowang (2016) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Kinerja atau performance, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan secara berkualitas yang dicapai oleh seseorang Mangkunegara (2013). Selain itu, Wibowo (2013), kinerja adalah proses (bagaimana cara melakukannya) kerja dan hasilnya yang dicapai. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

BPKPD memiliki peran strategis dalam mengelola keuangan daerah dan pendapatan daerah, yang berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Kinerja pegawai yang optimal sangat bergantung pada pengembangan SDM dan motivasi mereka. Dalam konteks BPKPD, pengelolaan keuangan daerah harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan akuntabilitas. Pada BPKPD program pengembangan SDM melalui Diklat telah dilakukan secara berkesinambungan. Namun, belum memadai dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan pegawai dalam menyesuaikan kinerja dengan perubahan regulasi yang cepat serta dituntut mengikuti perkembangan teknologi yang semakin modern. Dalam hal motivasi, pegawai dapat dipengaruhi dari motivasi dan dorongan dari pemimpin serta kurangnya penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (Bpkpd) Kabupaten Tana Toraja."

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif.

Penelitian dekriptif kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2020). Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPKPD Kabupaten Tana Toraja.

Penelitian yang dilakukan berlokasi di kantor BPKPD Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari individu yang hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang pegawai BPKPD, Kabupaten Tana Toraja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, maka sampel yang digunakan sebanyak 30 orang

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel pengembangan SDM (X_1), motivasi (X_2), kinerja (Y). Pengelolaan data menggunakan SPSS versi 25, sebagai berikut

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.597	3.244		3.883	.000
	Pengembangan SDM	.353	.135	.318	2.613	.011
	Motivasi	.428	.100	.524	4.299	.000

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

$$Y = 12,597 + 0,353 X_1 + 0,428X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 12,597 diartikan bahwa jika ke semua variable bebas bernilai 0, maka nilai dari kinerja bernilai tetap yaitu sebesar 12,597
2. Koefisien regresi variabel pengembangan SDM (X_1) 0,353 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel pengembangan SDM maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,353
3. Koefisien regresi motivasi (X_2) 0,428 berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel budaya organisasi maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,428.

Pengujian Parsial (uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh independen (X) secara individual terhadap variable dependen (Y)

Uji t dilakukan dengan menentukan tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$) atau confidence sebesar 95% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = (n - k)$ di mana jumlah k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat.

Table 2. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.597	3.244		3.883	.000
	Pengembangan SDM	.353	.135	.318	2.613	.011
	Motivasi	.428	.100	.524	4.299	.000

Sumber : Data diolah SPSS (2025)

Adapun perhitungannya sebagai berikut

Sampel = 62

Variabel = 3

Jadi derajat kebebasannya(df): $62-4=58$, maka t tabel yang diperoleh berada pada baris ke 59 yaitu : 1,6711. Berdasarkan hasil output diatas didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan SDM (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,613 < t_{tabel} 1,6711$. Dengan demikian H1 diterima.
2. Variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan hasil uji t, dimana nilai signifikansi sebesar $0,00 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,299 < t_{tabel} 1,6711$. Dengan demikian H2 ditolak.

Pengujian simultan (uji F)

Uji kedua menggunakan uji f, untuk menguji hipotesis kesatu yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.678	2	139.839	50.150	.000 ^b
	Residual	164.516	59	2.788		
	Total	444.194	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Nilai F tabel didapatkan dengan menentukan $df_1(N_1)$ dan $df_2(N_2)$ dimana k adalah jumlah variabel bebas dan terikat dengan perhitungan sebagai berikut :

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 62 - 3 = 59$$

Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F table dari $df_1=2$ dan $df_2=59$ adalah 3,15. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 50,150 dengan signifikansi 0.001. Didapatkan hasil Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($> 3,15$). Dengan demikian variabel pengembangan SDM dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja atau H3 diterima.

Uji koefisien determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.630	.617	1.66985

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas nilai R2 sebesar 0,793. Hasil tersebut memperlihatkan sebesar 79,3 % variabel pengembangan SDM dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja. Sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64224711
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.070
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah (SPSS, 2025)

Uji Normalitas menggunakan statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk melihat distribusi data jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas untuk data penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0,104 > alpha 0,05 yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.597	3.244			
	Pengembangan SDM	.353	.135	.318	.422	2.367
	Motivasi	.428	.100	.524	.422	2.367

Sumber : data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil analisis TOL dan VIF menunjukkan nilai *tolerance* 0,422 > 0,1 dan nilai VIF sebesar 2,367 < 10 yang berarti regresi tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	-2.960	2.034	-1.456	.151
	Pengembangan SDM	.055	.085	.126	.517
	Motivasi	.050	.062	.154	.429

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : data diolah (SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yakni pengembangan SDM dan motivasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil penelitian ini, didapatkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa indikator tugas belajar yang menjadi faktor dominan dari pengembangan SDM yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana nilai ujinya mencapai 0,7242. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhajati (2017) menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pariwisata Kota Batu. Demikian pula hasil penelitian dari Indra Bagus (2021) bahwa pengembangan SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa indikator keinginan untuk mengontrol pekerjaan sendiri dengan nilai uji validitasnya mencapai 0,7686 dan indikator potensi kemajuan dan keinginan dengan nilai validitasnya mencapai 0,7328 yang menjadi faktor dominan dari motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhajati (2017) menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pariwisata Kota Batu. Demikian pula hasil penelitian dari Indra Bagus (2021) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa pengembangan SDM dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yahya (2022) yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Ekawati (2022) menunjukkan bahwa Variabel Pengembangan SDM, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhajati (2017) menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia dan

variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pariwisata Kota Batu. Demikian pula dari hasil penelitian Indra Bagus (2021), bahwa secara simultan, pengembangan SDM, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan SDM secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja; motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja; serta pengembangan SDM dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja

Daftar Pustaka

- Apriani, H., & Maryono, D. (2024). Implementasi Pelatihan Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Desa Tanjugwangi. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 977-982.
- Batjo, Nurdin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ekawaty, D., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sdm, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kota Makassar. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(5), 544-558.
- 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
- Fu'ad, Eko Nur. (2022). "Modul Ajar Perencanaan Dan Pengembangan SDM."
- Harnoto, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Prehallindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, Cet. Ke 7
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nirmayanti, Ni Wayan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurhajati, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 2(2), 85-97.
- Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbin,Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi kerja?: penilaian kerja karyawan dan kepuasan kerja (Studi Kasus PADA pt. Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*
- Samsudin Sadili.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sutrisno.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo.(2013). *Manajemen Kinerja*.