

Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Berpengaruh Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (Bpkd) Kabupaten Takalar

Amrullah ^{*1}, Muh. Rizal Halim ², Syarifuddin ³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Human resource development determines the success of implementing organizational activities to obtain quality people in accordance with the dynamics of an ever-changing environment. So the problem that is of concern in this research is that there is a positive and significant influence between human resource development and employee performance in the Regional Financial Management Agency office. The research method used was explanatory, analyzing the influence between variables. using a quantitative approach. positivism, on population and samples, data collection techniques using instruments, data analysis. Research was carried out at the Takalar Regency Regional Financial Management Agency (BPKD) Office. The time of the research was November 28 2023. The results and discussion concluded that the Human Resource Development variable had a positive effect of 2.377. significant 0.020. on employee performance, it is said that human resource development has a positive and significant effect on the performance of employees at the Takalar Regency Regional Financial Management Agency (BPKD) office.

Keywords: Development, HR, employee performance.

Copyright (c) 2023 Amrullah

✉ Corresponding author :

Email Address : ahamrullah5@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan adalah sebuah Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. 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. Hal ini Melalui Peraturan Daerah di 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. 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 mengikuti diklat. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian digunakan eksplanatori penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan 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. Lokasi dan Waktu. 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 Npember 2023. Populasi wilayah yang ingin diteliti adalah terdiri atas obyek atau subyek mempunyai kualitas dan karakteristik ditetapkan kemudian ditarik kesimpulan yaitu seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar sebanyak 109 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampling dalam penelitian adalah probability sampling dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling, anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Sumber Data Primer, yaitu diperoleh secara langsung dari responden di lapangan. Data Sekunder, yaitu data pendukung data primer dari

bahan-bahan literatur, seperti dokumen-dokumen serta laporan yang berhubungan dengan pembahasan penelitian. Teknik Pengumpulan Data. digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan atas pokok permasalahan dengan mengacu pada variabel-variabel penelitian. 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, data yang disajikan menggunakan tabel frekuensi dan skoring yang kemudian akan diinterpretasikan. Adapun penyajian data berisikan data identitas responden, beserta data variabel penelitian. Penyajian data mengenai identitas responden adalah untuk mengetahui spesifikasi (ciri-ciri khusus) yang dimiliki oleh responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, dan lama bekerja. Sedangkan penyajian data variabel penelitian adalah untuk menjawab permasalahan penelitian.

I. 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 2023

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%). 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%). Identitas Responden Menurut Usia.

II. 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 2023

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%). Adapun Tabulasi Jawaban Responden untuk Variabel X a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Pendapat pegawai mengenai frekuensi mengikuti diklat. 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 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tidak semua pegawai turut mengikuti kegiatan diklat. Responden yang memilih sangat setuju turut mengikuti kegiatan diklat hanyasebanyak 18 orang (20,930%), sedangkan yang memilih setuju sebanyak 63 orang (73,256%), yangmemilih kurang setuju sebanyak 3 orang (3,488%), dan yang memilih tidak setujusebanyak

2 orang (2,326%). Pendapat pegawai bahwa dengan mengikuti diklat, pengetahuan, kemampuan, dan sikap pegawai dalam bekerja meningkat

III. PENINGKATAN PENGETAHUAN, KEMAMPUAN,SIKAP SETELAH 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 2023

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 bekerjameningkat, meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum mengalami peningkatan itu. Pendapat pegawai mengenai tenaga pelatih diklat berkualifikasi memadai dan berpengalaman sehingga mampu memberikan materi yang dengan mudah dipahami oleh peserta diklat

IV. 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 2023

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 3orang (3,488%). Hal ini berarti bahwa mayoritas responden mengatakan bahwa tenaga pelatih diklat berkualifikasi. Pendapat pegawai mengenai materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan dinas dan kebutuhan pegawai dari segi latar belakang teknis tentang permasalahan yang dihadapi

V. 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 2023

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%). Pendapat pegawai mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai.

VI. DIKLAT 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 2023

Berdasarkan tabel diatas 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%). Pendapat pegawai mengenai perubahan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang didapatkan selama diklat pernah dievaluasi.

VII. 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 2023

Berdasarkan table dapat dilihat bahwa perubahan-perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap didapatkan selama diklat dievaluasi dalam 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%). Pendapat pegawai mengenai pengaruh diklat pada kinerja

VIII. 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 2023

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%). Kegiatan Non-Diklat Pendapat pegawai mengenai usaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri

IX. USAHA MENGEMBANGKAN DIRI SENDIRI DENGAN BELAJAR SECARA MANDIRI

Keterangan	Nilai	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	12,791
Setuju	4	66	264	76,744
Kurang Setuju	3	6	18	6,977
Tidak Setuju	2	3	6	3,488
Sangat Tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	343	100%

Sumber: Kuesioner Penelitian 2023

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%). 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.

X. USAHA BPKD, 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 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa usaha BPKD memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan diri melalui suatu organisasi yang berupa acaraseminar, 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%) Pendapat pegawai mengenai mengembangkan diri dengan belajar mandiri maupun belajar melalui suatu organisasi dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai.

XI. 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 2023

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%). Adapun Tugas Belajar Pendapat pegawai mengenai frekuensi mengikuti tugas belajar.

XII. FREKUENSI MENGIKUTI TUGAS BELAJAR

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

Sumber data 2023

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%). Pendapat pegawai mengenai tugas belajar dapat meningkatkan kinerja pegawai

XIII. 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 2023

Berdasarkan tabel diatas 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%). Promosi bahwa Pendapat pegawai mengenai promosi berdasarkan kinerja pegawai

XIV. 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 2023

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%). Pendapat pegawai mengenai promosi mempengaruhi kinerja pegawai

XV. 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 2023

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 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 Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan 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 tugas. 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 pelatihan, pendidikan, pengembangan Marwansyah (2014). 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. Hasil penelitian Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai thitung sebesar 2,377 > ttabel 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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada Kantor UPT SAMSAT Kab. Maros, dapat disimpulkan bahwa: Kualitas Pelayanan (X) pada Wajib Pajak Kendaraan Bermotor UPT SAMSAT Kab. Maros berpengaruh positif terhadap Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor UPT SAMSAT Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada UPT SAMSAT Kab. Maros. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Referensi :

- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). SEIKO: Journal of Management & Business, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. Jurnal Ilmiah Ecosystem, 20(3), 231-238.

- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.